



**Facultad de Humanidades**  
Instituto de Sociología  
Carrera de Sociología

**Estudio de Caso: Rotación laboral de los trabajadores de nivel operario de empresas de la Gran minería del Cobre en la Región de Antofagasta.**

Memoria de Grado para optar al Grado de Licenciada en Sociología y  
Título Profesional de Socióloga

Patricia Olivares Godoy

Profesor Guía: Marcelo Charlín De Groot

MARZO, 2016

A mis padres y hermanos, por todo su apoyo y amor incondicional.  
Mención especial a mi editora en jefe por el tiempo y la paciencia.

A mi cuñado, mis sobrinos y toda mi familia, por el cariño y los ánimos brindados.

A mis amigas incondicionales, por las risas y la histeria compartida.

A todos los que estuvieron en algún minuto y me dieron aliento.

A todos los entrevistados por su tiempo y dedicación.

## **RESUMEN**

La presente investigación se titula “Estudio de Caso: Rotación laboral de los trabajadores de nivel operario de empresas de la Gran minería del Cobre en la Región de Antofagasta”, y tiene como objetivo determinar los factores sociológicos que favorecen la rotación laboral, puntualmente para el caso de los operarios de la gran minería. Para la realización de esto se sigue una metodología cualitativa y se utiliza un diseño centrado en la teoría fundamentada. Así a través de entrevistas semi-estructuradas en una muestra de 16 trabajadores de nivel operario, segmentados en grupos por edad, se encontraron como principales hallazgos que si bien existe preponderancia del factor económico como causa de las rotaciones, hay ciertos contrastes con lo que la teoría social plantea.

## **PALABRAS CLAVES**

Rotación, satisfacción laboral, remuneraciones y sistema económico.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO 1: FUNDAMENTOS DEL ESTUDIO .....</b>	<b>9</b>
1.1 LA NUEVA ECONOMÍA CHILENA Y LA APARICIÓN DE LA ROTACIÓN LABORAL. ....	9
1.2 EL CONTEXTO PRÁCTICO: LA INDUSTRIA MINERA DEL COBRE EN CHILE. ....	18
<b>1.2.1 Breve reseña de la minería del cobre chileno.</b> .....	20
<b>1.2.2 Desafíos de la situación actual de la industria minera.</b> .....	23
<b>1.2.3 El estatus del minero.</b> .....	29
1.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN. ....	31
1.4 OBJETIVOS DE ESTUDIO. ....	32
1.5 RELEVANCIAS. ....	32
<b>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>34</b>
2.1 EL FACTOR HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES. ....	34
<b>2.1.1 El concepto de satisfacción laboral.</b> .....	34
<b>2.1.2 Conductas de la insatisfacción laboral: absentismo y rotación.</b> .....	40
2.2 EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO Y SUS ALCANCES EN LA SOCIEDAD. ...	45
<b>2.2.1 El desarrollo del concepto de trabajo.</b> .....	45
<b>2.2.2 Repercusiones del capitalismo flexible y el actual concepto de trabajo en los niveles organizacionales.</b> .....	52
<b>2.2.3 Flexibilidad y fragmentación social.</b> .....	53
<b>2.2.4 Repensando el trabajo.</b> .....	62
2.3 EL TRABAJO Y LAS NUEVAS MOTIVACIONES Y NECESIDADES. ....	65
<b>2.3.1 La teoría de la motivación de Abraham Maslow.</b> .....	65
<b>2.3.2 El cambio de los valores: de la ética del trabajo a la estética del consumo.</b> .....	68
<b>HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>75</b>
<b>CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>76</b>
3.1 TIPO DE ESTUDIO.....	76
3.2 TIPO DE DISEÑO.....	76
3.3 UNIVERSO Y MUESTRA. ....	77
3.4 TÉCNICAS DE PRODUCCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.....	79
3.5 CALIDAD DE DISEÑO.....	80
3.6 CONDICIONES ÉTICAS.....	81
<b>CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE DATOS.....</b>	<b>83</b>
4.1 LAS CAUSAS QUE IMPULSAN LA ROTACIÓN LABORAL DE LOS OPERARIOS DE LA MINERÍA .....	83

4.2 EL PERFIL DE LOS SUJETOS: LOS VÍNCULOS ENTRE LAS CAUSAS DE LA ROTACIÓN LABORAL Y LAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS TRABAJADORES .....	90
4.3 EL PERFIL DEL RUBRO: LOS FACTORES QUE INCITAN LA ROTACIÓN LABORAL DE ACUERDO AL NIVEL ORGANIZACIONAL .....	98
4.4 EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO .....	110
4.5 CONSIDERACIONES FINALES: LAS CAUSALES SOCIOLOGICAS .....	111
<b>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES .....</b>	<b>113</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>117</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>121</b>

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS**

<b>Figura 1: Ingresos medios para los años 2010, 2011 y 2012.....</b>	<b>19</b>
<b>Figura 2: Variables que inciden en la satisfacción laboral.....</b>	<b>36</b>
<b>Figura 3: Teorías de satisfacción laboral.....</b>	<b>37</b>
<b>Figura 4: Relaciones entre los factores de la teoría de las expectativas.....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 5: Correspondencia entre los aportes "propios" y de los "otros" según la teoría de la equidad.....</b>	<b>40</b>
<b>Figura 6: Comparación de los efectos del absentismo y la rotación.....</b>	<b>44</b>
<b>Figura 7: Comparación entre el capitalismo fordista y el capitalismo flexible.</b>	<b>54</b>
<b>Figura 8: Tipología de trayectorias laborales de acuerdo a características personales.....</b>	<b>59</b>
<b>Figura 9: Pirámide de jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow.....</b>	<b>66</b>
<b>Figura 10: Comparación entre trayectorias laborales.....</b>	<b>84</b>
<b>Figura 11: Cuadro de síntesis de objetivos específicos.....</b>	<b>121</b>
<b>Gráfico 1: Elementos que influyen en el compromiso con el empleador.....</b>	<b>12</b>
<b>Gráfico 2: El rol del trabajo.....</b>	<b>14</b>
<b>Gráfico 3: Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato.....</b>	<b>17</b>
<b>Gráfico 4: Rangos ocupacionales de la dotación interna.....</b>	<b>77</b>
<b>Tabla 1: Dotación de personal actual y deseado de acuerdo al nivel educacional.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 2: Cargas económicas de la muestra diferenciadas por edad.....</b>	<b>92</b>
<b>Tabla 3: Composición familiar diferenciada por edad.....</b>	<b>93</b>
<b>Tabla 4: nivel educacional diferenciado por edad.....</b>	<b>93</b>

## **GLOSARIO**

COCHILCO: Comisión Chilena del Cobre.

CODELCO: Corporación Nacional del Cobre.

ENCLA: Encuesta Laboral.

INE: Instituto Nacional de Estadísticas.

NESI: Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos.

OPEP: Organización de Países Exportadores de Petróleo.

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

SERNAC: Servicio Nacional del Consumidor.

SONAMI: Sociedad Nacional de Minería.

## INTRODUCCIÓN

Al hablar de rotación laboral se hace referencia al cambio de un empleo a otro por decisión del trabajador, lo cual puede estar motivado por diversas causas. Esta acción ha sido estudiada desde los años 80 por la psicología –disciplina que ha asumido casi en totalidad su estudio-, teniendo un nuevo auge en el cambio de siglo por el aumento de esta conducta. Lo que queda patente al mirar las cifras de rotación de personal que ha tenido Estados Unidos en este periodo: de un 27,1% anual en 2001 a 20,3% en 2013<sup>1</sup> (Sweitzer, 2014). Y Chile no queda exento de éste fenómeno, aunque en este caso no existen bases de datos.

Ahora bien, el objetivo de esta investigación es abordar el fenómeno de la rotación laboral como un problema sociológico y, por tanto, ampliar el tradicional enfoque psicológico. Si bien dicha mirada sirve de base para este estudio, ya que se trata de un hecho que nace de las percepciones y necesidades de cada individuo, al ir en aumento el número de casos, ha dejado de ser un hecho anómalo para instalarse como una conducta permitida y común, por lo que pasa a ser significativa para entender la sociedad actual. De este modo, el propósito principal de esta tesis es identificar los factores que promueven el fenómeno de la rotación laboral y, a partir de lo anterior, realizar una lectura sobre qué significa este hecho a nivel social. De tal manera que, al conocer los cambios de sentido y alcance que han sufrido la *deserción laboral* y el *trabajo* en la modernidad –conceptos profundamente ligados a la rotación laboral, ya que la conforman o explican-, se busca entender cómo estos han afectado tanto las vidas individuales de las personas, como a la sociedad en general.

Ahora bien, para lograr lo anteriormente expuesto es necesario comprender que el cambio que ha sufrido el **trabajo** tiene impacto tanto en su forma como en su significado, lo que implica dar cuenta de la transformación de los niveles organizacionales micro, meso y macro, que mayoritariamente conciernen a su estructura, y del rol que

---

<sup>1</sup> Si bien, el porcentaje en sí habla de una disminución de la rotación laboral, es necesario considerar el aumento de la población activa que ha experimentado Estados Unidos en dicho periodo, el cual asciende a más de 11 millones de personas.

tiene como componente de la identidad, elemento de integración social y medio para el acceso a bienes y servicios, que encierran el simbolismo del concepto. En este contexto, se entiende la rotación laboral como un efecto de ciertos factores de la empresa y la economía, que a su vez tiene consecuencias en la persona, la compañía y la economía, es decir, en los distintos niveles organizacionales. Es por ello que este estudio se centra en la percepción, opiniones y experiencias de los trabajadores, ya que depende de las subjetividades del sujeto, sus metas y necesidades, el determinar si los elementos meso y macro económicos lo satisfacen para continuar en su puesto laboral.

Finalmente, cabe destacar que los sujetos de investigación son los trabajadores que desempeñan labores operarias en la gran minería del cobre. La selección de este perfil ocupacional se debe a que el empleo de operario es el de mayor requerimiento dentro del rubro y el que posee la tasa de rotación más alta<sup>2</sup>. Asimismo, el estudio se sitúa en la industria de la gran minería por ser de las más importantes para el país, tanto económica, política como históricamente, además de poseer características polarizadas en sus faenas –que son atractivas y disuasivas a la vez-, lo que genera un marco favorable para estudiar los factores que propician o desestiman la rotación laboral.

---

<sup>2</sup> Si bien no existen datos exactos para mantener esta aseveración, de acuerdo a Fundación Chile (2011) entre 2012 y 2020 se deberán reemplazar a casi 11 mil trabajadores por rotación entre empresas.

## **CAPÍTULO 1: FUNDAMENTOS DEL ESTUDIO**

### **1.1 LA NUEVA ECONOMÍA CHILENA Y LA APARICIÓN DE LA ROTACIÓN LABORAL.**

Desde 1990 en adelante, Chile ha vivido transformaciones en variados ámbitos, algunos de los cuales han impactado fuertemente distintas dimensiones del mercado laboral. Por ejemplo, cambios en la demografía del país, como el envejecimiento de la población, se han visto reflejados en el aumento de la edad promedio de la fuerza laboral, asimismo, el incremento en los años de escolaridad de los trabajadores, se debe a la ampliación de la cobertura y la obligatoriedad de la educación secundaria desde el año 2003. Por su parte, las modificaciones a la legislación laboral han afectado al mercado del trabajo en general y, de manera más puntual a la población participante, debido a algunas de las reformas más relevantes que se han hecho en el último tiempo: el subsidio al empleo juvenil en 2009 y el fuero maternal en 2011. De igual forma, entre las transformaciones económicas que han impactado el mundo del trabajo están la apertura comercial y la implementación y utilización de nuevas tecnologías, además, para estos casi 25 años se ha promediado una tasa de crecimiento real del producto interno del 5,2%, lo que es reflejo de la expansión económica que tuvo Chile durante esos años. En resumen, como consecuencia de los cambios vividos en el país, se han observado efectos que atañen tanto a trabajadores como empresas, en factores tan diversos como el salario, la participación laboral, la acumulación de capital humano, las características de los trabajadores y del empleo, entre otros elementos (Castex & Sepúlveda, 2014).

Debido a la situación planteada, se ha vuelto común la expresión y la idea que el país tiene una "economía dinámica", que en lo popular se asocia directamente a la cantidad de empleos y a una baja tasa de desocupación<sup>3</sup>. Así, al revisar los promedios

---

<sup>3</sup> De acuerdo a Edmund Phelps (2008), el dinamismo económico considera el crecimiento de la productividad, la innovación empresarial para crear nuevos productos comerciales y (lo que a su vez genera) mayores niveles de empleo, entre otros factores. El común denominador de estos es la búsqueda de la innovación y la renovación de la economía de cada país.

de los estados laborales entre 2009 y 2012<sup>4</sup> que dan cuenta de las cifras que se manejan para mantener dicha expresión, se encuentra que: el 95% de los trabajadores asalariados mantienen su trabajo de un mes a otro, mientras que el 5% lo pierde en frecuencia mensual. Por su parte, dentro de los que mantienen su empleo, el 2.4% de ellos se cambia de empleador sin pasar por el desempleo. Además, con respecto a los desocupados, el 92.7% de ellos se mantiene sin encontrar trabajo, entretanto el 7.3% restante encuentra trabajo mensualmente (Castex & Gillmore, 2014). Más allá de los porcentajes, es importante notar la existencia de distintas categorías laborales, ya que tienen una serie de conceptos ligados que ayudan a describir en parte el mercado laboral y la economía nacional; en primer lugar, existe una alta tasa de retención del puesto de empleo, también, se atisba el fenómeno de rotación laboral y, además, se puede conjeturar sobre la creación y destrucción de lugares de trabajo.

A partir de lo anterior, se hace evidente que, el desarrollo del país ha tenido como una de sus consecuencias el que los trabajadores pasen con mayor facilidad de un estado laboral a otro o de un empleo a otro. Si bien, muchas veces estos cambios llegan a ser regulares a lo largo de las trayectorias laborales, no existen estudios en el país que entreguen una información completa sobre esto. Sin embargo, la Encuesta Laboral 2011 (ENCLA), aporta algunos datos que facilitan la aproximación a los fenómenos de estabilidad en el empleo y rotación laboral, conceptos que describen y fundamentan los distintos trances que se pueden encontrar en las trayectorias laborales. En el caso de la estabilidad en el empleo, esta consiste en el derecho de todo trabajador a conservar su trabajo, siempre que no incurra en faltas a su contrato o que exista una situación extraordinaria en la empresa, por lo cual se encuentra protegido de despidos arbitrarios por parte del empleador. Sobre esto, Francisco Pérez Mackenna (1990) especifica que, la estabilidad laboral además de ser reflejo inmediato del

---

<sup>4</sup> Estos porcentajes se basan en los datos entregados por el seguro de cesantía. Cabe señalar que esta base considera como universo sólo a aquellos trabajadores que pertenecen al mercado formal, excluyendo el sector público y aquellos asalariados menores de 18 años.

desempeño del trabajador, está relacionada tanto con las condiciones macroeconómicas -como el crecimiento, el ahorro, la inversión y la estabilidad de los mercados, entre otros- como con las características particulares de las empresas -como la creación de nuevos puestos y la capacidad de adaptación ante las situaciones del mercado-. Por su parte, la rotación laboral es entendida como:

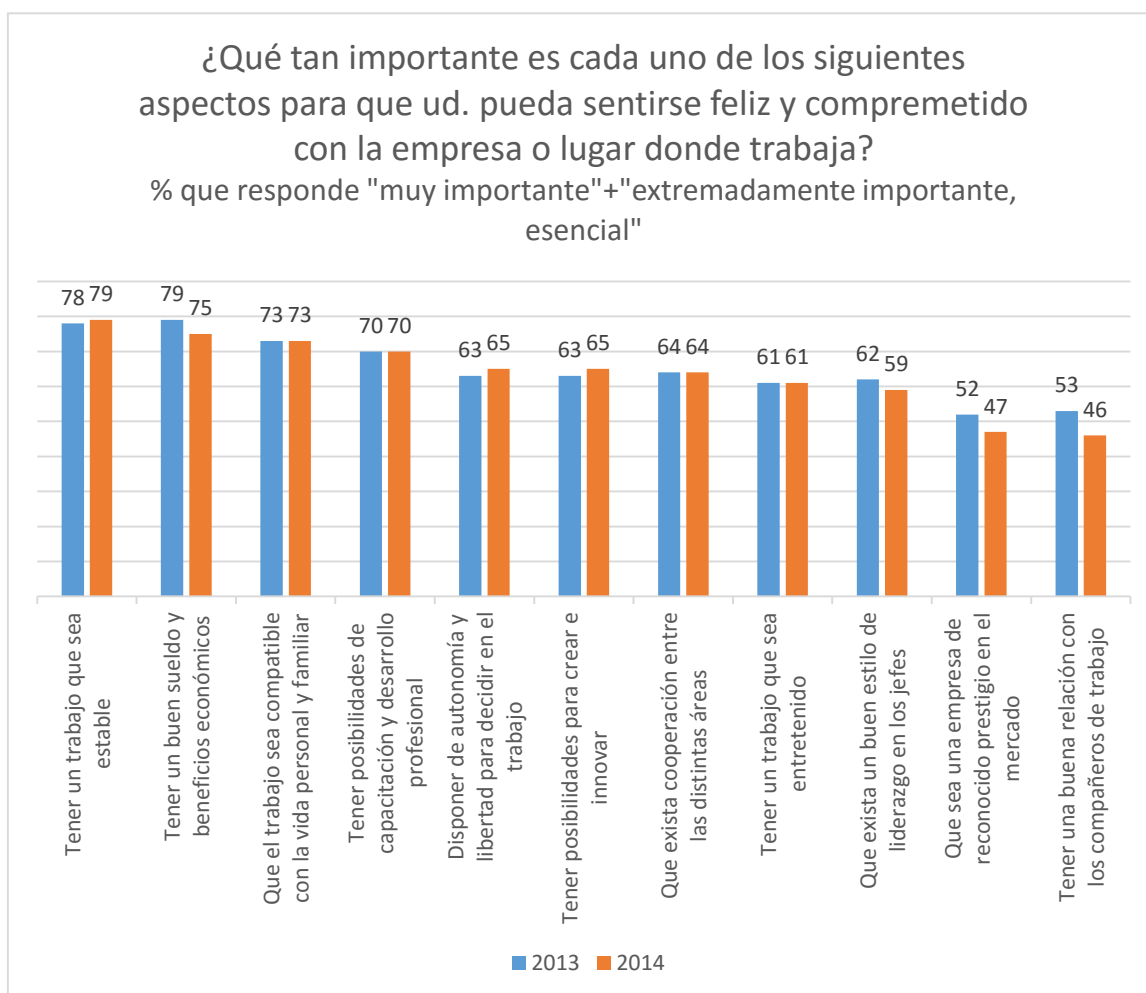
El cambio que los empleados realizan de una organización a otra, con el objeto de desarrollar su carrera profesional mediante procesos de promoción o adquisición de nuevas experiencias que les permitirán enriquecer sus conocimientos, habilidades y potencial profesional, así como mejorar su nivel retributivo (Samaniego, 1998, pág. 253).

Por tanto, este último es un fenómeno que afecta a cualquier empresa, independiente de su tamaño o rubro, ya que depende fundamentalmente de las percepciones y motivaciones personales de cada trabajador. Aquí, es necesario explicar dos puntos distintivos sobre la rotación laboral, en primer lugar, si bien el cambiar de puesto ocupacional puede originarse por el despido del trabajador, es decir tiene su causa en una decisión de la empresa, esto no se ajusta a la definición y sentido entregado a la rotación laboral, por lo tanto no es contabilizada como tal. En segundo lugar, este es un hecho que se explica a través de la teoría de satisfacción laboral, la cual afirma que existen factores internos y externos a la compañía que gatillan esta partida de los trabajadores. Entre los elementos específicos de las empresas se encuentran: las remuneraciones, el clima laboral y las oportunidades de promoción, entre otros. Mientras que, entre las causas externas se cuentan por un lado componentes macroeconómicos, como el estado del mercado de empleo y la concepción de trabajo, y por otro, el factor del trabajador como individuo, el cual considera sus normas, valores, motivaciones, metas y, especialmente, sus percepciones sobre las condiciones de trabajo y el mercado laboral.

En contradicción al aumento que ha experimentado la rotación laboral en el país los últimos años, se encuentra el deseo de lograr estabilidad en el trabajo, esto de

acuerdo a un estudio realizado por la Escuela de Psicología de la Universidad Adolfo Ibáñez (2014), el cual arrojó que el elemento más deseado por los chilenos dentro de sus lugares de empleo es la estabilidad laboral.

**Gráfico 1: Elementos que influyen en el compromiso con el empleador.**



Fuente: Escuela de Psicología de la Universidad Adolfo Ibáñez y Visión Humana, 2014.

Lo cual podría explicarse por distintas razones; por un lado, tradicionalmente el poseer y conservar un puesto de trabajo permite constituir la identidad de los individuos, generar vínculos sociales, desarrollarse personalmente y ser el medio para subsistir materialmente, por lo cual la búsqueda de estabilidad en el puesto de trabajo permitiría cubrir los elementos antedichos. Por otra parte, existen motivos prácticos en la realidad nacional que propician el deseo de la estabilidad laboral, por ejemplo el hecho que para el total de la población del país el dinero recibido por concepto de

remuneración constituye la base del sustento familiar<sup>5</sup>, lo que refuerza lo antedicho de ser el medio para subsistir materialmente, además que “el esquema actual [del país] desincentiva la movilidad laboral una vez alcanzado al año en el empleo y exagera la movilidad laboral en periodos previos” (Albornoz, M., Del Río, F., Repetto, M. & Solari, R., 2011, pág. 18), es decir, la legislación chilena protege de manera más efectiva a los trabajadores menos vulnerables -aquéllos que están cubiertos por un contrato de trabajo y tienen el respaldo de los beneficios de estar más de un año en el mismo empleo y que, por lo general, laboran en empresas que pueden financiar las indemnizaciones- quienes serían los menos dados a la alta rotación laboral, ya que de acuerdo a Albornoz *et al.* (2011) los trabajadores que más rotan son los de menor calificación, salario y edad.

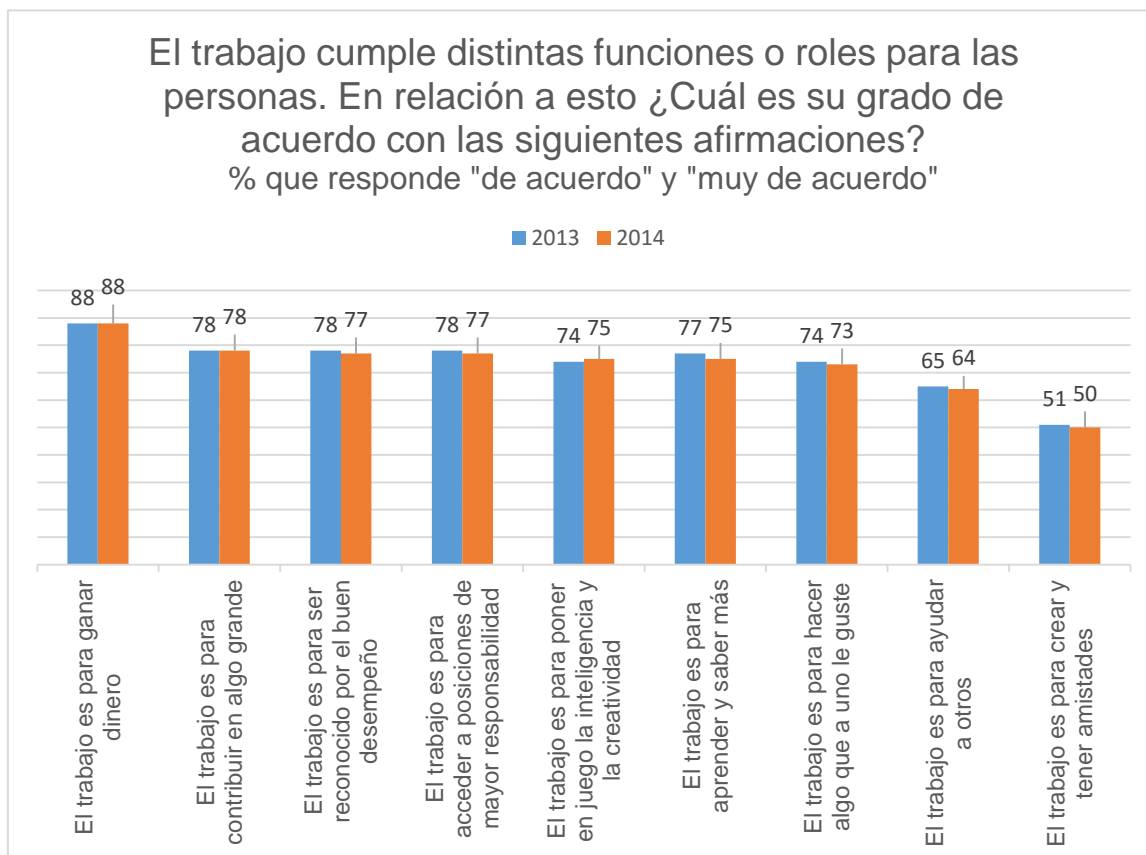
Respecto al crecimiento de la rotación de los puestos de trabajo, además de los factores que de acuerdo a la teoría de satisfacción laboral influyen en ella y de los elementos de la legislación nacional antes mencionados, se debe agregar para su posible comprensión, el cambio que ha sufrido el significado del *trabajo* en la sociedad moderna. Como ya se ha dicho, tradicionalmente era a través de éste que el hombre constituía su identidad, además de representar la opción de realizarse como individuo y, conjuntamente, constituir el principio fundamental de la ética social (PNUD, 2002). Actualmente, se ha redimensionado su papel en cuanto a la producción de riqueza y la configuración de la identidad individual y vínculos sociales. Por lo mismo, no es de sorprender que en el estudio de la Escuela de Psicología de la UAI (2014) se encuentre que, a juicio de las personas, el trabajo es esencialmente para ganar dinero, siendo considerado en un plano posterior el ser reconocido por el desempeño que se tenga

---

<sup>5</sup> De acuerdo a la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI), tanto los segmentos de mayores como los de menores rentas, tiene como principal fuente de recursos monetarios las remuneraciones laborales, aunque para el caso de los últimos se registra una mayor participación relativa de asignaciones provenientes de transferencias (se entiende por esto, a la variable de ingresos que contiene a las jubilaciones y montepíos, pensiones, subsidios especiales y becas, transferencias entre hogares y otros ingresos del exterior). (Instituto Nacional de Estadísticas, 2012).

en éste y, de manera más reducida, se le piensa como una actividad que al sujeto le guste realizar.

**Gráfico 2: El rol del trabajo.**



Fuente: Escuela de Psicología de la Universidad Adolfo Ibáñez y Visión Humana, 2014.

En la misma línea el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) dice que:

Es probable que esta opinión refleje no sólo las necesidades materiales de las personas de estrato bajo, sino también la creciente influencia que adquiere el consumo en la vida cotidiana de los chilenos. En general, tienden a ser las personas de estrato alto quienes ven en el trabajo una forma de autorrealización (PNUD, 2002, pág. 96).

Esto, se sostendría en el planteamiento que realiza Bauman (1999), quien afirma que se ha pasado de la “sociedad de productores”, orientada por la ética del trabajo, a la “sociedad de consumidores”, gobernada por la estética del consumo. La cual insta a las personas a consumir bienes y servicios para, a través de estos, configurar su identidad y estatus social, lo que quiere decir que por medio del consumo se están cubriendo necesidades que antes se saciaban gracias al trabajo. Por lo mismo el

PNUD afirma que “para muchos chilenos, el consumo tiene un significado similar al que antes tenía el trabajo. Sería la cristalización física de la identidad individual, al tiempo que un nuevo anclaje material al vínculo social” (PNUD, 2002, pág. 98). En este sentido, los bienes materiales son necesarios ya no sólo para la subsistencia material *y satisfacer necesidades*, sino y por sobre ello, para hacer visibles las categorías que estructuran la cotidianidad.

Hecha la consideración anterior, cabe agregar que, al tener en cuenta la teoría de Maslow (1991) sobre las necesidades humanas, en la cual se establecen diferentes tipos de requerimientos (fisiológicas, de seguridad, sociales, de reconocimiento y de autorrealización), dentro de los cuales sólo dos cumplen el rol de lo que se entiende por menesteres básicos, es decir, elementos que son imprescindibles para la subsistencia de las personas, mientras que el resto pasan a ser necesidades de segundo orden. Ante lo anterior, se hace patente la pregunta sobre si se encuentran estos criterios en la sociedad actual y si se actúa en consecuencia con la categorización entre necesidades de primer y segundo lugar.

En resumen, al ir más allá de la visión psicológica de la rotación laboral como consecuencia de la satisfacción que se tenga en el puesto de empleo, y considerar elementos de tipo sociológicos como la teoría de Bauman (1999) sobre el cambio de significado del trabajo y contrastar esto con lo planteado por Maslow (1991), se puede comenzar a reflexionar sobre cómo se ha convertido la rotación laboral en un fenómeno que expresa un malestar social y cultural de la vida actual.

Siendo, la rotación laboral en sí, un fenómeno recientemente estudiado en Chile, principalmente porqué en el pasado lo común era permanecer toda la trayectoria laboral dentro de una misma empresa, además que el aumento de casos que está haciendo llamativo este hecho se ha producido –en parte- a partir de los cambios que se vivieron en la economía en los años 90’ –en especial la apertura a los mercados internacionales y la globalización-, por lo cual se encuentra la dificultad de la poca o nula existencia de

estudios cuantitativos que hablen de esta realidad a nivel país y, si bien, como ya se ha mencionado antes, la ENCLA entrega algunos indicios, estos no son completos y presentan otros problemas metodológicos que se verán a continuación.

Entre los datos que se entregan para proyectar la realidad nacional sobre el tema de la rotación laboral, están en primer lugar, una serie de observaciones que indican que las grandes empresas presentan la mayor proporción de trabajadores con un año o menos de antigüedad. Lo que significaría, probablemente, que es personal incorporado en forma reciente a la compañía y por lo mismo, es en este tamaño de entidad donde hay mayor dinamismo en el empleo. Además, se agrega que la cantidad de contratos a plazo fijo o temporales son iguales entre hombres y mujeres y, también, se encuentra que en el caso de haber sindicatos en las empresas los contratos tienden a ser a plazo indefinido.

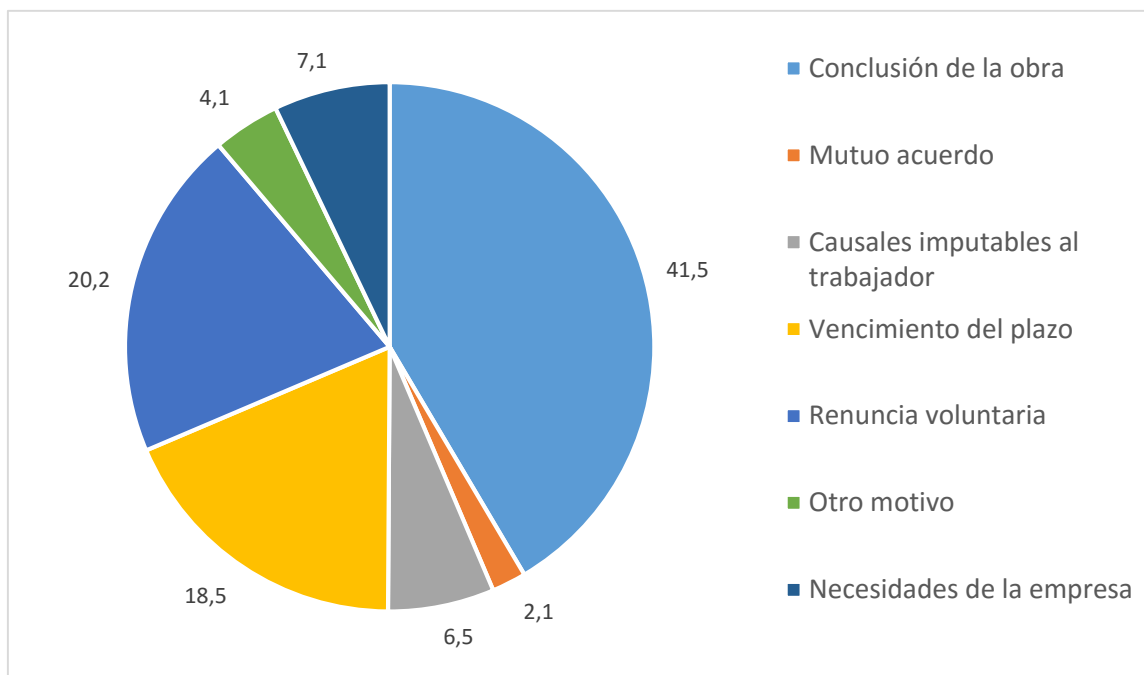
Es así que, de acuerdo a la descripción anterior, sobresale el primer problema que presenta esta información; no existen datos estadísticos reales sobre rotación, ya que el único medio que entrega dicha encuesta para tener una noción de ésta, es a través de los contratos laborales celebrados y su duración de tiempo, siendo los acuerdos de trabajo existentes la unidad de medida. Esto puede ser por una dificultad inherente a la rotación, dado que es una decisión personal de los trabajadores – a los que se les suman las personas despedidas-, es muy difícil seguirles el rastro a éstos y verificar por cuantos puestos laborales han pasado y en qué lapso de tiempo. Hecho que lo indica la misma encuesta como deficiencia de su metodología;

Tampoco es factible determinar si aquellos a quienes se les ha puesto término a su contrato han vuelto a ser contratados, la unidad de referencia son los contratos y no los trabajadores. Podría ocurrir que un mismo trabajador haya tenido más de un contrato a lo largo de ese tiempo (Dirección del Trabajo, 2011, pág. 82).

Si bien estos datos no son suficientes para cuantificar la rotación laboral existente en las empresas, al menos permiten aproximarse al fenómeno, mediante una magnitud que es indicado por la proporción de contratos celebrados y de aquellos finiquitados

sobre la cantidad de acuerdos vigentes en las empresas. Al respecto, la información que se entrega en la ENCLA 2011 sobre las causales del término de la relación laboral aporta un primer antecedente.

**Gráfico 3: Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato.**



Fuente: Encla 2011.

Sus datos indican que, en la mayoría de los casos, el finiquito del contrato responde a la conclusión de la obra que dio origen al acuerdo laboral, a la renuncia voluntaria del trabajador o al vencimiento del plazo convenido. Así, la terminación del convenio de trabajo debido a necesidades de la empresa llega al 7,1%, mientras que, las causales imputables al trabajador alcanzaron un 6,5% de los casos, lo cual demuestra que la rotación laboral por decisión de los empleados no es un fenómeno sin mayor importancia. Por otro lado, si bien, no existen grandes variaciones en la distribución de las causales de término de contrato entre la encuesta 2011 y la del año 2008, si se presenta un aumento de las renunciaciones voluntarias en cinco puntos porcentuales, lo que daría cuenta de una mayor movilidad laboral.

Finalmente, otro de los problemas de los antecedentes entregados por la ENCLA, es que no se proporcionan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen

suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación. Lo importante de esta aclaración radica en dos cosas: en primer lugar, que los índices de rotación de estos rubros pueden hacer variar de manera significativa los porcentajes entregados por la encuesta. En segundo lugar, tomando en consideración la importancia de la minería para el desarrollo de Chile y dada la afirmación por parte de Fundación Chile (2011), que declara un aumento de la rotación laboral en este rubro, hacen patente la necesidad de más estudios del tema, tanto en general considerando las distintas ramas de actividades económicas, como en particular en la industria de explotación de minas.

## **1.2 EL CONTEXTO PRÁCTICO: LA INDUSTRIA MINERA DEL COBRE EN CHILE.**

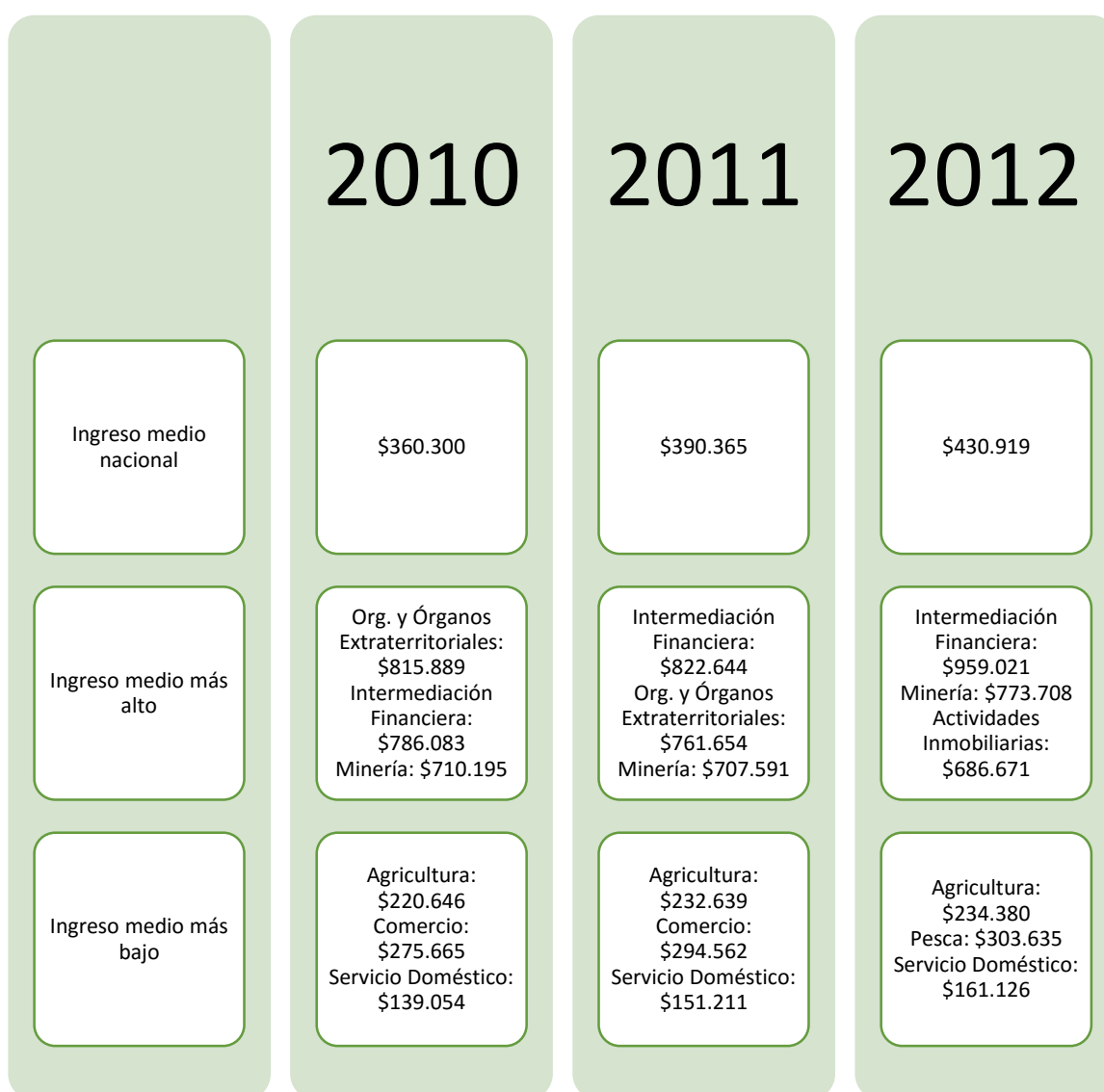
Precisando finalmente, la decisión de centrar esta tesis sobre la rotación laboral, en el área de la minería, resulta imperante explicar ciertos factores de esta industria que hacen interesante el estudio del fenómeno en este contexto. En primer lugar, la importancia que tiene esta actividad económica para el crecimiento del país<sup>6</sup>, hace relevante cualquier investigación que ayude a optimizar el desarrollo de este rubro, en este caso se da por los costos asociados a la rotación. En segundo lugar, porque la minería sobrepasa el promedio de rentas recibidas a nivel nacional, lo cual en el contexto de la teoría de Bauman (1999) y Maslow (1991) transforma a los trabajadores mineros en sujetos idóneos para contrastar lo postulado con la realidad, ya que al no estar tan limitados económicamente como el promedio de los chilenos, permiten analizar la importancia del consumo sin tanta restricción. De hecho, de acuerdo a la NESI 2012, esta rama se ha mantenido desde el 2010 al 2012<sup>7</sup> como una de las tres actividades económicas con los ingresos medios más altos.

---

<sup>6</sup> Generalmente se piensa en el aporte al PIB del país que realiza la minería del cobre, pero existen otras contribuciones, como por ejemplo: centros poblacionales, infraestructura y empleos no directos –transporte de personal y maquinaria, servicio de alimentación y limpieza, entre otros- que se han originado en torno al funcionamiento de los yacimientos.

<sup>7</sup> Se limitan a estos años la aseveración, por cuanto son los anales que respalda la NESI.

**Figura 1: Ingresos medios para los años 2010, 2011 y 2012.**



Fuente: Elaboración propia a partir de NESI 2010, 2011 y 2012.

Asimismo, dicha encuesta revela que en esos tres años no ha habido grandes cambios entre las ocupaciones laborales que han tenido las remuneraciones más elevadas y las de menores asignaciones. Por lo mismo, ya que algunos de estos oficios se concentran en ciertas regiones, como es el caso de Antofagasta y la minería o de Maule, La Araucanía y Los Ríos con la agricultura y el comercio, se ve un reflejo directo en los niveles de ingreso medio regionales. Por lo tanto, para el caso de Antofagasta, es entendible que el promedio de sueldos a nivel regional se encuentra dentro de los mejores, gracias a las altas remuneraciones que entrega su principal actividad económica; la minería. Realidad que no es compartida por toda la población de la región ni, claramente, del país.

### **1.2.1 Breve reseña de la minería del cobre chileno.**

Chile posee una economía que se caracteriza por la explotación y exportación de materias primas: productos agrícolas, marinos, forestales y mineros. Y, sin duda el producto más sobresaliente ha sido el cobre, ya que a nivel mundial “este país con apenas el 0,5% de la superficie terrestre se estima que posee entre el 40% y 50% de las reservas totales de cobre del planeta” (Frites, 2008, pág. 41).

Si bien, la minería del cobre data desde el siglo XIX en este país, recién en el siglo XX comienza a perfilarse como la actividad productiva que se conoce hoy. Esto gracias a la llegada de las empresas Braden Copper Company en 1905 y Chile Exploration Company en 1913, que exploran los yacimientos El Teniente y Chuquicamata respectivamente. Luego, un segundo impulso se daría entre 1920 y 1940 gracias a innovaciones tecnológicas que permitirían la explotación de yacimientos de baja ley, lo que llevaría a un fortalecimiento e incremento de la industria.

Casi en paralelo, surge la discusión en torno a la propiedad de los recursos minerales y los beneficios que tendrían las empresas extranjeras para su explotación. Esto último sería fuertemente reprochado dados los bajos impuestos que pagarían en comparación a las ganancias de las empresas. Otro argumento que se utilizaría más tarde para criticar a dichas compañías sería la ineficiencia, ya que con el paso de los años se vería una baja sostenida en la producción; si en el año 1925 Chile tenía un 40% de la producción mundial, en 1960 sería poco menos del 30% y en 1969 sería sólo el 25% (Frites, 2008). Aunque esto se asocia más a la existencia de nuevos productores que a la deficiencia de las compañías históricas, ya que el que se abrieran nuevas empresas en el rubro, tiene de por sí un efecto en el precio internacional del cobre y en los niveles de producción.

Otro foco de crítica a las empresas privadas se derivaba de la lógica trasnacional<sup>8</sup> de estas, lo cual quiere decir que tomaban decisiones de acuerdo a la totalidad de los yacimientos que manejaban y a las ventajas o regalías que tenían en cada uno de ellos. En el caso de Chile, por las ventajas que ofrecía -menor rigidez de los reglamentos medioambientales y yacimientos de buena ley eran las más sobresalientes-, fue común que se utilizaran las mineras de este país para compensar la rentabilidad negativa que significaban vetas en otras naciones que poseían fuertes sindicatos, los que presionaban para que no cerraran las faenas a pesar de las bajas ganancias u otros problemas en ellas.

Por todo lo anterior es que a partir de la década de 1950 se articulan una serie de organizaciones sociales –la Confederación de Trabajadores del Cobre, la Central Única de Trabajadores de Chile y el Frente de Acción Popular, entre otras– que critican la tenencia de las mineras por parte de empresas extranjeras, logrando que en 1955 se dicte la Ley n° 11.828, llamada “Ley del nuevo trato al cobre”, que busca incrementar la participación nacional en las utilidades de las compañías foráneas. Este será un fenómeno que irá en aumento hasta culminar con la nacionalización de la gran minería.

“Resulta interesante que en el tema minero se pueda hablar de una trayectoria y de un interés transversal en gobiernos tan disímiles como los que lideraran los presidentes: Carlos Ibáñez, Jorge Alessandri, Eduardo Frei y Salvador Allende” (Frites, 2008, pág. 44). De igual manera, en el régimen militar se establecen resoluciones que reafirman la nacionalización al prohibirse la venta o privatización de los yacimientos nacionalizados, además de establecer que el 10% de las ganancias de Codelco fuera a las arcas de las Fuerzas Armadas; la llamada “Ley reservada del cobre”.

---

<sup>8</sup> Si bien, estas compañías trabajaban bajo una lógica trasnacional, igualmente se sometieron a los intereses de sus países de origen perjudicando abiertamente a Chile. Un claro ejemplo de esto se vivió durante la II Guerra Mundial, cuando Estados Unidos aseguró su abastecimiento de cobre, fijando los precios de las empresas norteamericanas que tenían operaciones en Chile y otros países.

En resumen, se puede observar desde principios de la década de los cincuenta hasta 1982 una política de la minería consistente y coherente dirigida a la ampliación y protección de los intereses nacionales. Sin embargo, el quiebre llegaría con la promulgación de la Ley orgánica constitucional de concesiones mineras (1982-1983) que vendría a ser la pauta en cuanto al tema de la propiedad para la gran minería hasta la actualidad. Estas reformas –la Ley 18.097 de concesiones mineras y las leyes de 1990, todas bajo el gobierno de la Concertación- invitan a las empresas extranjeras a invertir nuevamente en el país, ofreciendo seguridad y estabilidad al capital foráneo.

Actualmente, Chile continúa teniendo el predominio de la producción de cobre a nivel mundial ostentando una posición casi monopólica en el mercado, sin embargo, a pesar de aquello la capacidad de incidir en el precio del cobre es nula, lo que comparado con la situación del petróleo –donde los miembros de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) controlan sólo el 40% del mercado y aun así influyen en pro de sus utilidades- nos demuestra la necesidad de una mejor política minera a favor de los intereses nacionales. En este sentido, la industria del cobre tiene una serie de riesgos y desafíos que superar, algunos son exclusivamente sobre la política económica, como la sobreproducción<sup>9</sup>, otros que se desprenden de la naturaleza del producto, como el riesgo de sustitución<sup>10</sup>, así como existen desafíos ligados al funcionamiento práctico de las empresas.

---

<sup>9</sup> Esta ha sido causante de algunos de los ciclos con peores ganancias para la industria, lo cual avala las críticas sobre el manejo que tienen los privados sobre las empresas, ya que no existe ningún mecanismo que permita impedir la sobreproducción, debido a que las compañías particulares controlan más del 60% de la producción nacional y gozan de autonomía para producir cuanto quieran (Frites, 2008). Esto, si bien podría parecer irracional -el devaluar el precio del cobre por decisión de los empresarios-, es en realidad un hecho bien pensado, donde prima la lógica de los intereses de los conglomerados trasnacionales o de sus países de orígenes, ya que al bajar las ganancias se reducen los costos de producción e impuestos, para luego trasladar los cátodos y concentrados de cobre a sus centros de procesamientos en otras localidades; lo que se constituye finalmente en una forma de elusión.

<sup>10</sup> Esto recuerda el caso del salitre, pero es técnicamente imposible que ocurra en tal magnitud, ya que el cobre no es una molécula sintetizable, por tanto, es químicamente irrealizable. Sin embargo, si hay un reemplazo acotado por otros materiales como: el aluminio (transmisión eléctrica de alta tensión), el plástico (cañerías) y la fibra óptica (telecomunicaciones).

### **1.2.2 Desafíos de la situación actual de la industria minera.**

Tanto el sostenido crecimiento de la demanda de cobre como el aumento de su precio, ha llevado a las empresas mineras a proyectarse de manera ambiciosa con fuertes inversiones<sup>11</sup> para la década de 2011-2020, las cuales según Cochilco (2009) superan los US\$ 40 mil millones. Esto conlleva una serie de retos que tiene que afrontar el rubro para la implementación de los proyectos diseñados, por ejemplo: disponer de recursos hídricos<sup>12</sup> y energéticos<sup>13</sup>, satisfacer los requerimientos en materia medio ambiental y con las comunidades aledañas y, especialmente, contar con la fuerza laboral requerida.

Sobre este último se proyecta que:

El conjunto de las empresas mineras y contratistas de la gran minería requerirá hacer crecer su dotación en un 53% entre el 2012 y el 2020, considerando solo sus operaciones de extracción, procesamiento y mantenimiento, situación que se torna particularmente crítica en algunos niveles y cargos específicos (Fundación Chile, 2011, pág. 16).

Por lo tanto, la minería se enfrenta a un desafío de proporciones mayores, ya que la fuerza laboral existente y la que se estima habrá en los próximos años no es suficiente para que funcionen los proyectos planeados dentro del rubro. Como se verá más adelante, es la conjugación de una serie de características propias de la industria junto con el factor humano, las que generarían dicho déficit de personal. En efecto, se prevé que la baja disponibilidad se debe a factores tales como: el desinterés en carreras ligadas a la minería, lo disuasivo del sistema de turnos y los efectos en la salud de

---

<sup>11</sup> Si bien, estas inversiones se planificaron antes de la caída de la demanda China y, por ende, del precio del cobre, Álvaro Merino, Gerente de Estudios de la Sociedad Nacional de Minería (Sonami), señaló que “cuándo se evalúa un proyecto minero se consideran variables a largo plazo como es el caso del precio del cobre, por tanto un dato puntual de corto plazo no afecta las decisiones de inversión” (Radio Minería, 2014). No obstante, las empresas deberán enfrentarse a un mayor costo operacional.

<sup>12</sup> Fuera de ser necesaria para la mantención de los trabajadores, el agua es un insumo crítico ya que se utiliza en distintos procesos para la obtención del cobre; extracción por solventes, electrorrefinación y concentración por flotación, entre otros.

<sup>13</sup> En este tema se tiene como prioridad lograr la eficiencia energética para así mitigar los gases de efecto invernadero (GEI).

los trabajadores. A lo cual debe sumarse la rotación inter-empresa, que de acuerdo a datos de Fundación Chile (2011), se ha incrementado significativamente durante la última década pasando de 2,5% a 6,1%.

Otros elementos importantes que contribuyen a complejizar el desafío de las empresas son: la competencia con los países vecinos por la mano de obra calificada, cosa que se puede atribuir a la desarrollada tradición minera que tiene Chile en comparación con las naciones aledañas, quienes recién empiezan a explotar estos recursos a un alto nivel; y la jubilación de aproximadamente 4.331 personas para el 2020, cifra que se puede elevar ya que Fundación Chile (2011) calculó esta cifra pensando en la jubilación a los 60 años, sin embargo la ley 19.404 y la Comisión Ergonómica Nacional, dictan que hay puestos laborales dentro de la minería que califican como trabajos pesados<sup>14</sup>, por lo cual estos trabajadores pueden acogerse a retiro a los 55 años de edad.

Por otro lado, es necesario aclarar que dentro de las estadísticas antes señaladas sobre el requerimiento de una mayor fuerza laboral, se encuentran incluidas las necesidades de una dotación más amplia para las empresas contratistas. Esto, principalmente porque en este contexto de creciente demanda de fuerza laboral, la subcontratación es un fenómeno que ha tomado fuerza en la minería –así como en el país– “mientras a mediados de los años noventa alrededor del 40% de la fuerza total empleada en el sector era externa, en 2008 esta proporción se había incrementado a un 65%” (Cochilco, 2009, pág. 165). Lo que no sorprende, dado que estas empresas requieren más trabajadores que las compañías principales.

---

<sup>14</sup> “Constituyen trabajos pesados aquellos cuya realización acelere el desgaste físico, intelectual o síquico en la mayoría de quienes los realizan provocando un envejecimiento precoz, aun cuando ellos no generen una enfermedad laboral” (Ley n° 19.404, 1995).

Por su parte, Cochilco (2009) explica que la subcontratación, es un método de empleo que permite optimizar los recursos, ya que cuanto más grande sea el yacimiento –que es el caso de los trabajos proyectados y estudiados en esta investigación– mayor es la complejidad de las operaciones, por lo que el subcontratar permite reducir el costo de monitorear a los trabajadores, ya que cada firma externa se debe hacer cargo de sus empleados, lo que permite a la empresa principal focalizar su atención y recursos en tareas estratégicas y en aquellas que dan mayores retribuciones a la compañía.

Ahora bien, es prudente extender una breve explicación sobre los elementos que agravan el mencionado déficit de personal proyectado para las mineras del país, factores que, como se verán en su momento, tienen relación con el fenómeno de la rotación laboral.

#### **I. Fuerza laboral calificada.**

De acuerdo con Gladys Femenias<sup>15</sup> se ha detectado un incremento de la oferta y matrícula en carreras universitarias relacionadas con el ámbito de la minería y, tal como se ha señalado previamente, una disminución de la inscripción en centros de formación técnica de la misma área. Esto tiene diferentes causas de origen: desinformación sobre la demanda actual y futura de los distintos tipos de trabajadores que requieren las empresas; falta de incentivos y apoyo crediticio; y, poca vinculación entre las instituciones de educación superior y el sector empresarial. Por lo tanto, debido a la gran demanda e inversiones proyectadas, se ve una brecha entre la disponibilidad de técnicos y el ideal necesario para la industria minera.

---

<sup>15</sup> Gladys Femenias en su tesis para optar al MBA (2008) en la Universidad de Chile, investiga si la oferta académica satisface la demanda de profesionales técnicos que requiere la industria del cobre en la región de Tarapacá. Al concluir que este requerimiento no estaba siendo resuelto, investiga los principales motivos de la brecha detectada.

**Tabla 1: Dotación de personal actual y deseado de acuerdo al nivel educacional.**

Nivel educacional	Profesionales universitarios	Técnicos de nivel superior	Técnicos de enseñanza media	Enseñanza científico-humanista
<b>Actual (2005)</b>	14,0%	12,1%	34,3%	33,2%
<b>Ideal</b>	16,1%	27,2%	42,1%	14,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Femenias 2008.

De acuerdo al estudio de Femenias (2008), realizado en tres de las mineras más grandes de la primera región (Collahuasi, Cerro Colorado y Quebrada Blanca), en la práctica un 14% de la estructura del rubro está ocupado por profesionales universitarios, siendo que lo preferido por las empresas sería un 16,1%; mientras que un 12,1% son técnicos de nivel superior y deberían ser un 27,2%; el 34,3% es cubierto por técnicos de enseñanza media cuando idealmente serían un 42,1%; y un 33,2% son trabajadores que cuentan con el grado de licenciados de enseñanza media científico-humanista, deseando que fuesen sólo un 14,4%.

Si bien estos porcentajes son referentes sólo a la Región de Tarapacá, llegan a la misma conclusión que Fundación Chile (2011): considerando que las empresas tendrán la necesidad de incrementar su cantidad de personal, los perfiles ocupacionales más cuantiosos y necesarios son los de operarios<sup>16</sup> y mantenedores, para lo cual se prefieren técnicos de nivel superior y de escuelas industriales. Por otro lado, variarán muy poco los cargos de tipo administrativos, para los que se requiere un grado universitario. En este sentido, se advierte que la brecha entre el mundo educativo y el laboral se está solucionando en la práctica asignando a trabajadores con grado universitario a funciones pensadas para técnicos de nivel superior, o sea, se ubican los recursos humanos disponibles de acuerdo a las necesidades de la empresa.

---

<sup>16</sup> Un trabajador operario requiere de una capacitación inferior a la de una carrera técnica de nivel superior y mayor a la de un técnico de enseñanza media, generalmente se seleccionan a los mejores alumnos de escuelas industriales y posteriormente se les capacita con programas dentro de las mismas mineras –específicos de cada compañía, adaptados a sus protocolos y maquinarias- o por prestadores externos.

Sin embargo, esta situación es indeseable, ya que contribuye a disminuir significativamente la eficiencia de la inversión del país en educación, al tiempo que atenta contra el logro de una mayor productividad del trabajo y produce una comprensible frustración entre los profesionales afectados (Femenias, 2008, pág. 18).

Lo cual puede derivar en la fuga de personal, que si bien puede no ser tan requerido –en el caso de los administrativos- para las faenas proyectadas, igualmente tiene aparejado ciertos costos como se verá más adelante.

## **II. Vida en campamentos y sistema de turnos.**

Entre las características específicas y distintivas de la labor en minería, están los altos ritmos de trabajo en sistemas de turnos excepcionales y el requerimiento de pernoctar en los campamentos de las faenas.

Estas jornadas excepcionales –llamadas así porque salen del horario ordinario de 45 horas semanales- fueron pensadas para trabajos ubicados lejos de los centros urbanos y consisten en ciclos de días de trabajo y de descanso que suelen ser 4x4, 7x7, 10x5, 20x10, entre otros, y que pueden ser manejados como turnos diurnos, nocturnos o alternados<sup>17</sup>. Todo esto es autorizado y regulado por la Dirección del Trabajo, quien debe velar por la seguridad y salud de los trabajadores, ya que estos sistemas de jornadas laborales generalmente provocan alteraciones de los ritmos biológicos y de sueño, cambios en los hábitos alimenticios y alteraciones en la vida familiar.

De acuerdo al estudio de Carrasco y Vega (2011), un 79.8% de sus entrevistados evalúa los turnos excepcionales como un buen sistema de organización, ya que concentra los días de trabajo en un tiempo acotado y continuo, lo que les permite tener varios días sucesivos de descanso. Esto les otorga más tiempo en familia, programar

---

<sup>17</sup> La alternancia de turnos (día-noche) y el turno nocturno son los que más desgastan de acuerdo a Carrasco y Vega (2011). Estos turnos aumentan la morbilidad nerviosa por acumulación de fatiga, siendo notadas a largo plazo (10 a 20 años) debido al desgaste físico y psíquico de los trabajadores.

mini-vacaciones y disponer de días hábiles para realizar trámites y gestiones personales. Sin embargo, igualmente hay quienes opinan que este sistema afecta su calidad de vida familiar y social, ya que muchas veces no se pueden compaginar las diferentes fiestas o actividades familiares con los días de descanso, además del sentimiento que la estadía en las faenas fuera de las horas de trabajo es solitaria y algo incómoda.

Respecto de lo último, si bien los campamentos deben cumplir con una serie de normas<sup>18</sup> para resguardar que los trabajadores vivan en condiciones sanitarias y ambientales apropiadas, hay un porcentaje de los empleados que opinan que, si bien las empresas cumplen con esas normas, éstas podrían esforzarse más por hacerlos sentir más cómodos.

En general este tipo de trabajo se reconoce como estresante y agotador. A las tensiones propias de las labores en la minera, los estrictos protocolos de seguridad y el peligro de accidentes laborales, se debe sumar el aislamiento social y familiar y la estadía en campamentos. Factores que actúan como disuasivos para trabajar en minería sobre un buen porcentaje de la población.

### **III. Trabajo en altura y efectos a la salud.**

Debido a la sostenida demanda por cobre, las compañías han ido expandiendo sus yacimientos en búsqueda del metal, lo que las ha llevado a territorios cada vez más altos, por lo cual, en la actualidad alrededor del 80% de las faenas mineras están ubicadas arriba de los 3000 metros sobre el nivel del mar. Lo que conlleva una serie de riesgos ligados a una mayor exposición de los elementos del clima y otros fenómenos atmosféricos: radiación ultravioleta, frío, humedad, viento y calor. Además de las condiciones ambientales inherentes a los procesos mineros, como emanaciones de

---

<sup>18</sup> Se encuentran estipuladas en el Decreto Supremo 594 “Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo” (1999).

vapores químicos y polvo en suspensión. Todos estos factores, los primeros agravados por la altura –puesto que están presentes en todas las actividades al aire libre- y los segundos propios de las ocupaciones en minas, son peligros que desalientan la entrada de nuevos trabajadores al rubro y tensionan a los que ya forman parte de éste. Si bien existen medidas preventivas y de seguridad, igualmente los empleados se ven aquejados por enfermedades respiratorias<sup>19</sup>, trastornos musculoesqueléticos<sup>20</sup> y pérdida de la capacidad auditiva.

No obstante, la mayoría de las personas no están conscientes de estos trastornos en específico –en parte porque no existen estudios sobre los efectos a largo plazo que tienen las labores en altura (Carrasco & Vega, 2011)-, pero sí se tiene la noción por el general de la población nacional que el trabajo en minería es algo “sacrificado” por el ambiente físico en que se desarrolla y, en el caso puntual de las enfermedades, se conoce la llamada “puna”<sup>21</sup>, aunque también se desconocen los efectos a largo plazo que tiene esta afección.

### **1.2.3 El estatus del minero.**

Como ya se ha expuesto previamente, el mercado laboral de la gran minería, presenta particularidades que lo diferencian significativamente de la situación nacional promedio. Entre las características negativas están las ya mencionadas exigencias físicas, la exposición a ciertas enfermedades, los requerimientos de pernoctar y el alejamiento de la familia, los riesgos propios del trabajo en faenas y los posibles accidentes laborales –que por el medio en que se desarrolla, es más factible que sean graves

---

<sup>19</sup> Siendo la silicosis la más frecuente y severa de todas. Esta consiste en una fibrosis pulmonar causada por la inhalación de polvo de sílice cristalizado.

<sup>20</sup> Que se manifiestan frecuentemente como artritis, osteoartritis y tendinitis.

<sup>21</sup> La “puna” como se le conoce coloquialmente al Mal Agudo de Montaña (MAM) es un conjunto de síntomas que se deben a la hipoxia, lo que se resuelve espontáneamente al acostumbrarse el cuerpo a la altura o al bajar al nivel del mar. Entre los síntomas están: mareos, cefaleas, náuseas y vómitos, además de trastornos del sueño y agotamiento físico.

o fatales, en comparación con un trabajo en la ciudad-, mientras que los rasgos positivos se refieren a las remuneraciones<sup>22</sup>, a la cantidad de empleos permanentes y a los beneficios sociales, aspectos en los cuales las empresas de la gran minería ofrecen a sus trabajadores condiciones altamente más favorables que los promedios nacionales (Fundación Chile).

En este sentido, según el estudio “Minería, género y cultura”, y en consideración de dichas características, se entiende que la identidad del minero se basa en rasgos asociados al ideal de hombre hegemónico, masculino: conquista, virilidad, fuerza, actitud competitiva y rol proveedor. Así, especialmente el satisfacer el rol de proveedor, ayuda a obtener el reconocimiento social y la posibilidad de imponer su autoridad por el estatus logrado, esto debido a que los trabajadores de la minería son valorados por su capacidad física y adquisitiva. Por lo mismo, se relata en el estudio antes mencionado que:

Los hombres usan algunos códigos como marcadores de estatus o masculinidad. Entre ellos se destacan, el monto de los billetes con el que se paga el consumo (si el billete es de más valor, eso se asocia a más poder económico), mostrar las llaves del auto (eso significa que se tiene auto y otros bienes) o usar joyas en dedos, brazos o cuello (si son de oro, eso se asocia a más poder adquisitivo) (Barrientos, Salinas, Rojas & Meza, 2009, pág. 19).

Por lo tanto, las buenas remuneraciones y la estabilidad laboral son características que permiten a los mineros cumplir con el rol de proveedor, mientras que las características negativas antes señaladas, hacen testimonio de la fuerza, virilidad y la capacidad de conquista de la naturaleza que representan estos trabajadores. Todo lo antes dicho, testimonia que los mineros son sujetos que se encuentran bajo condiciones extremas que orientan tanto hacia la satisfacción como la insatisfacción laboral,

---

<sup>22</sup> Como ya se sostenido anteriormente con las cifras entregadas por la NESI 2012, los sueldos entregados por las mineras son altamente mayores al promedio nacional, aventajándolo por un 97% el 2010, 81% en 2011 y un 79% en el 2012. Si bien ha caído el porcentaje de sobrepaso, este no deja de ser considerable.

por lo cual determinar qué elementos son los que ellos valoran a la hora de decidir si seguir o no la actitud de la rotación, puede ser orientador para el control de este fenómeno en general.

### **1.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.**

Sobre la base de todo lo anterior, se puede recapitular y establecer que: actualmente, el descubrimiento de grandes reservas de cobre ha generado enormes proyecciones para las inversiones en el sector, por lo cual se ha hecho presente la necesidad de una mayor dotación de personal para ampliar y operar las nuevas faenas –aparte de otros requerimientos de tipo material-. Estos trabajadores deben cumplir con altos estándares de calificación profesional, estado físico y salud, dadas las particularidades de la faena minera, lo cual no se estaría logrando debido a diversas razones. Estos motivos son de tipo macro -referentes al dinamismo en la economía y las ofertas de trabajo-, meso – por las condiciones negativas y disuasivas que presenta el rubro- y micro- que tienen que ver con las percepciones y prioridades de cada persona-, a las que se les debe sumar la rotación laboral, que si bien, no es una razón del porqué no se están consiguiendo los trabajadores requeridos, si es un fenómeno que acrecienta el problema de dotación de personal.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando a lo largo de todo este capítulo -donde se han visto de alguna manera las distintas causas y factores que influyeron para la creación del objeto de estudio- se ha generado la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los factores sociológicos que favorecen la rotación laboral de los trabajadores de nivel operario de empresas de la gran minería del cobre en la región de Antofagasta?

## **1.4 OBJETIVOS DE ESTUDIO.**

### **OBJETIVO GENERAL.**

Determinar los factores sociológicos que favorecen la rotación laboral de los trabajadores de nivel operario de empresas de la gran minería del cobre en la región de Antofagasta.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

1. Identificar y caracterizar las causas que impulsan la rotación laboral de los trabajadores de nivel operario de empresas de la gran minería del cobre en la región de Antofagasta.
2. Establecer que vinculación hay entre las causas de la rotación laboral y las características sociodemográficas de los trabajadores de nivel operario de la gran minería del cobre.
3. Distinguir los factores que incitan la rotación laboral de acuerdo al nivel organizacional al que corresponde.
4. Identificar la significación del trabajo para los empleados de nivel operario de la gran minería del cobre en la región de Antofagasta.

## **1.5 RELEVANCIAS.**

En primer lugar, este estudio es relevante para la acumulación y extensión de conocimientos que se tienen sobre la rotación laboral en nuestro país. Tópico que ha sido poco explotado, dada su reciente aparición como fenómeno. Además, como se verá más adelante, la rotación laboral - debido a los perjuicios que genera en la organización empresarial- es una conducta estudiada principalmente por la psicología y la administración de empresas. A pesar de lo anterior, esto no debe verse como un obstáculo para que la sociología investigue dicho fenómeno de manera más profunda, puesto que, como ya se ha señalado en la argumentación, este puede considerarse como una expresión de malestar social y cultural debido a la complementariedad que se encuentra con los planteamientos hechos por Zygmunt Bauman. Para lo cual, el

presente estudio viene a aportar una serie de percepciones concretas en cuanto a la realidad del tema, tanto genérica como puntual para el caso de la industria minera.

Por otro lado, el definir qué factores inciden mayormente en la rotación de este rubro, permitiría pensar en cambios en la gestión de los recursos humanos, para lograr cierto nivel de estabilidad en cuanto a las dotaciones de trabajadores. Lo cual, para los desafíos que enfrenta la minería en la actualidad, significaría la posibilidad de implementar efectivamente los proyectos planificados, que en la potencialidad representa un beneficio a nivel país.

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 EL FACTOR HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES.**

El sociólogo José Ruiz Olabuenaga (2008) afirma que el estudio de las organizaciones, ha sido abordado de manera abrumadora por científicos de la psicología, economía, ingeniería o por directivos institucionales de las mismas empresas. Sin embargo, estos se limitan a sus componentes, como la selección de personal, la eficiencia, la toma de decisiones, la rotación y el poder, que si bien, son un aporte para el conocimiento de las empresas y su funcionamiento, distan del enfoque y la amplitud que puede brindar la sociología al conjunto de tipos de organizaciones y a la empresa industrial. Aun cuando, autores seminales como Max Weber -quien aborda la burocracia-, Robert Michels – y el estudio de los partidos políticos-, Erving Goffman – que investiga los internados- y Alvin Gouldner – quien profundiza en las empresas-, entre otros, no obstante su importancia, constituyen una minoría ante la masa de psicólogos, ingenieros o economistas que publican sobre el tema. Lo que habla sobre la deuda que se tiene con este campo por parte de la sociología.

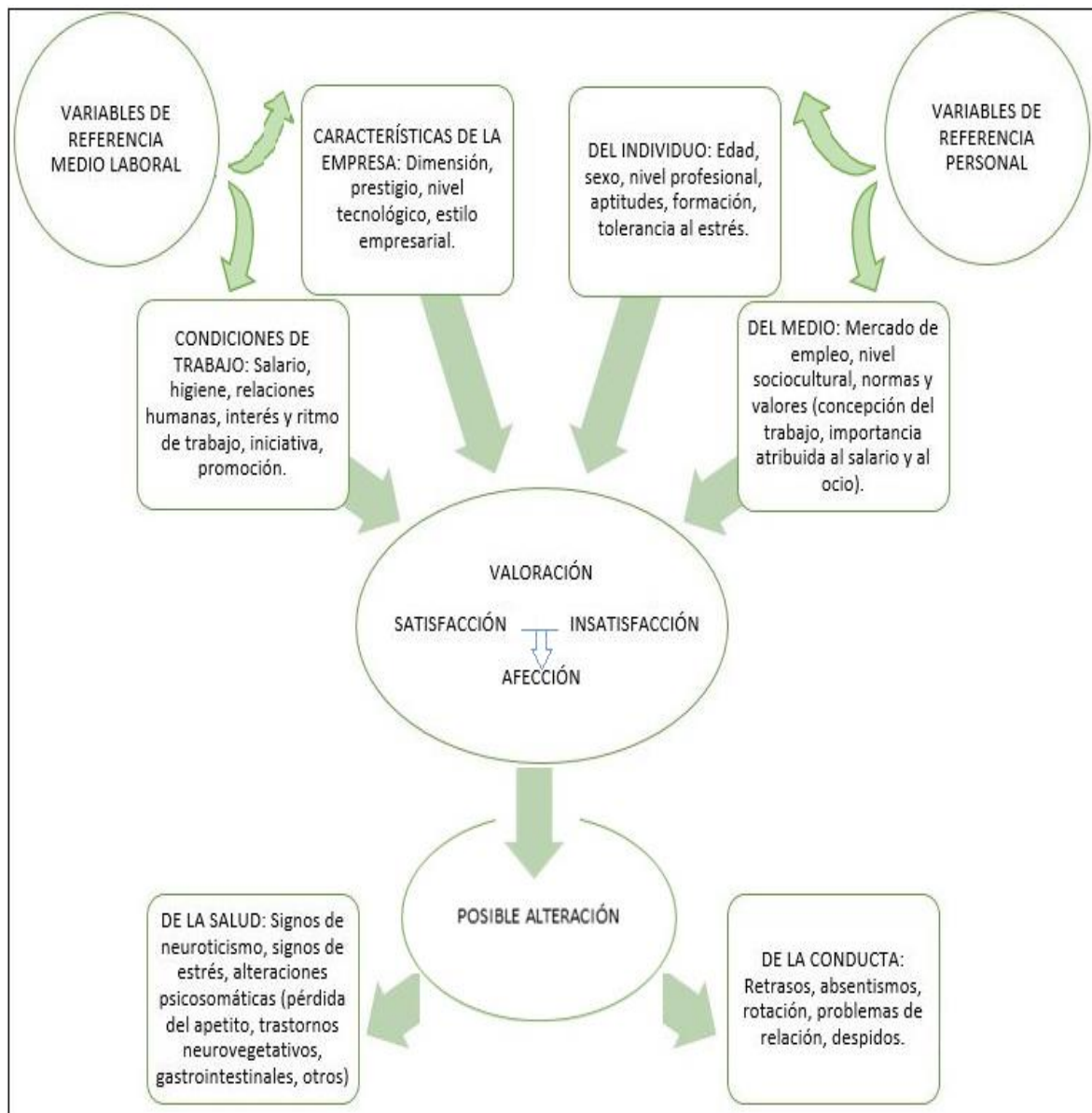
En base a lo anterior, si bien no se hará un aporte en cuanto a la temática que se estudia en esta tesis, sí se pretende contribuir al entendimiento en general como al conocimiento sociológico en particular, extendiendo las limitaciones de los conceptos de satisfacción laboral y rotación. Puesto que, estos son constructos teóricos que nacieron en el campo de la psicología, donde se establece una correlación negativa entre la satisfacción laboral, la rotación y el absentismo, sin que se pueda hablar de una relación causal y directa propiamente dicha entre estas (Samaniego, 1998), lo que deja un espacio de investigación que puede ser llenado por la sociología.

#### **2.1.1 *El concepto de satisfacción laboral.***

Respecto al concepto de satisfacción laboral existen tres perspectivas: en una, es concebida como un estado emocional, una actitud o una respuesta afectiva frente al trabajo; otra, en la que es entendida como una comparación entre expectativas,

exigencias y beneficios del puesto laboral (Gómez, Hernández & Méndez, 2014); mientras que, la tercera es la mezcla de las dos anteriores. Dentro del primer enfoque se encuentran Locke (citado en Gómez *et al.*) quien la define como “un estado emocional positivo, o agradable derivado de la valoración que el individuo hace del resultado de su trabajo o sus experiencias con el mismo”, asimismo Casique, Ferrer y López (2007) entienden la satisfacción laboral como un estado subjetivo del individuo, que se caracteriza por cogniciones (creencias, opiniones y pensamientos) y sentimientos que tienen relación con distintos aspectos de su trabajo. En cuanto a la segunda perspectiva, Mumford, Holland y Michalos (citado en Gómez *et al.*) consideran la satisfacción como el nivel de ajuste que el sujeto experimenta entre sus necesidades, sus expectativas y las prestaciones que entrega la organización. Finalmente, entre las definiciones que integran ambas perspectivas, se encuentra la de Gibson, Ivancevich y Donnelly (citado Gómez *et al.*), quienes la definen como “la actitud resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios”. En síntesis, ésta depende de la medida en que se sacien las necesidades del trabajador y el grado en que se ven realizadas las diferentes aspiraciones dentro del lugar de ocupación, las cuales pueden ser de tipo social, personal, económico o higiénico. Y serían éstas características las que configurarán los umbrales personales de satisfacción o insatisfacción laboral de los trabajadores.

**Figura 2: Variables que inciden en la satisfacción laboral.**

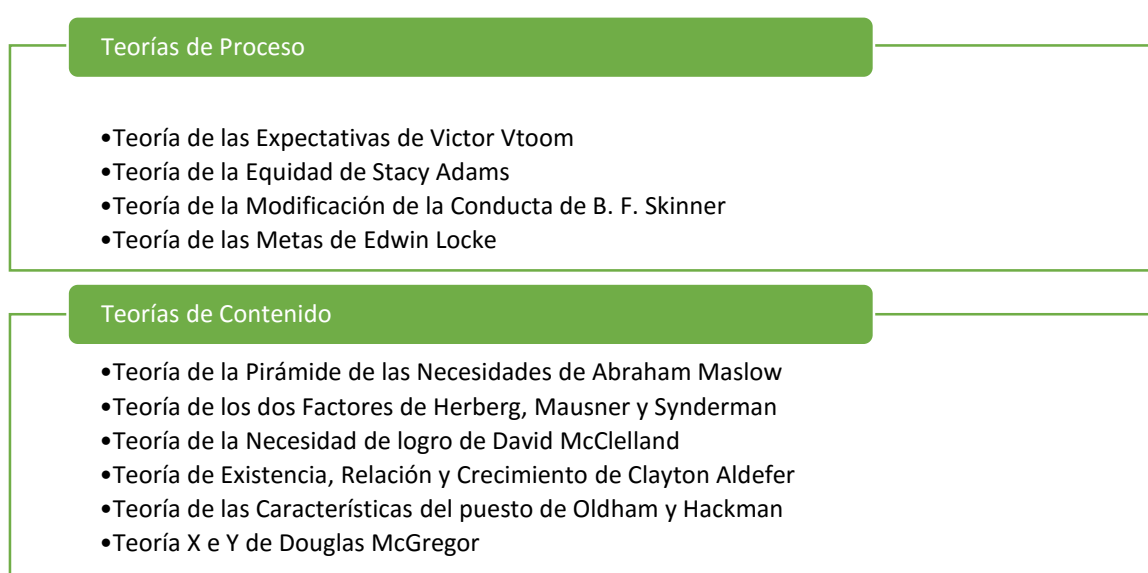


Fuente: Elaboración propia a partir de Cantera (1988).

De este diagrama se desprende que existen cuatro variables que influyen en la satisfacción laboral: por un lado, las condiciones de la empresa y las del puesto de empleo, las cuales se evalúan de acuerdo a las expectativas que se tienen de todo lo relacionado con el lugar ocupacional; y, por otro lado, las características del individuo y del medio sociocultural, que incluye desde lo que se entiende por “trabajo”, hasta las condiciones del mercado, y son valoradas de acuerdo a las aspiraciones personales y las limitaciones del medio. Del resultado del balance de esas cuatro categorías, los trabajadores pueden indicar que están satisfechos o insatisfechos laboralmente. Pudiendo generarse una serie de afecciones a la salud o a la conducta si se está descontento en alguna variable.

Ahora bien, dentro de la teoría de satisfacción laboral, existen distintos enfoques que analizan y explican la valoración que realizan las personas. Estos se clasifican en teorías de proceso o de contenido; las primeras analizan el desarrollo del pensamiento que lleva a una persona a sentirse satisfecha o no en una situación dada y están enfocadas en la motivación, las segundas se centran en los detalles del contexto y como estos influyen en el nivel de satisfacción. Entre los postulados más conocidos están:

**Figura 3: Teorías de satisfacción laboral.**



Fuente: Elaboración propia.

Como ya se ha dicho, estos enfoques explican cómo se mide la satisfacción laboral desde dos ángulos, pero cada uno con un eje central, por lo cual, para no ser redundante en el tema, se explicarán brevemente los aportes de Victor Vroom y Stacey Adams en el apartado continuo, mientras que en un capítulo posterior se verá el de Abraham Maslow.

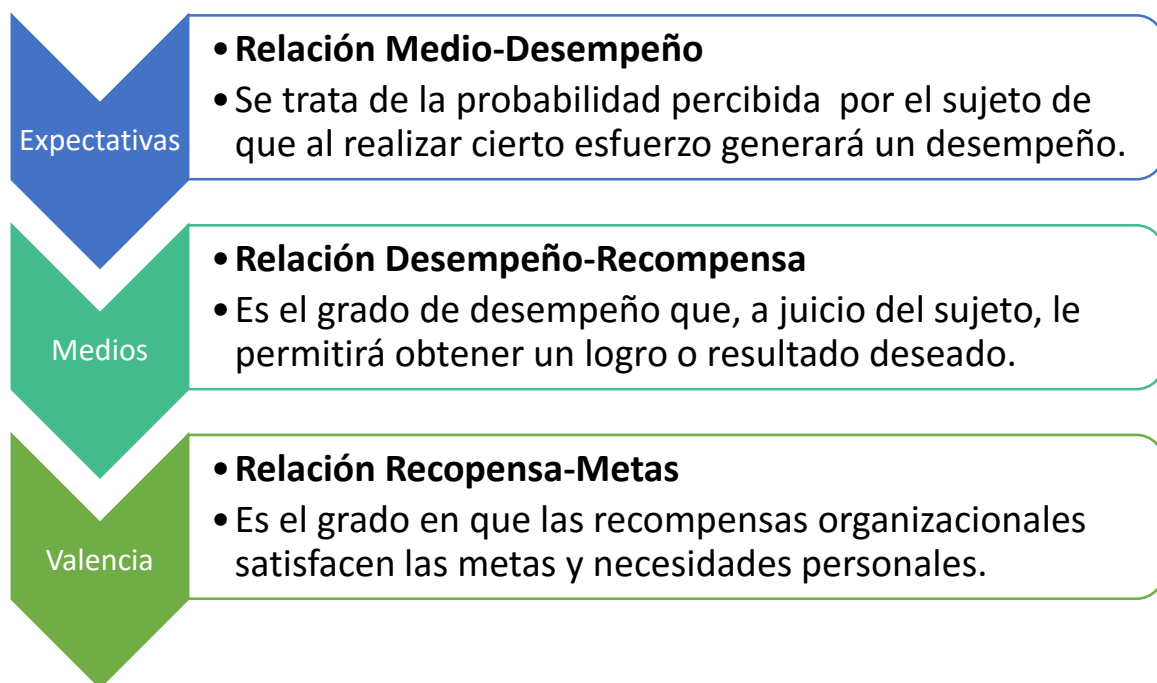
### **I. Teoría de las expectativas.**

La teoría de expectativas de Victor Vroom (citado en Casique *et al.*), es un modelo de motivación laboral que parte del supuesto que todas las personas poseen creencias, esperanzas y expectativas sobre el futuro de sus vidas, y que son estas las que motivan el actuar y la conducta de los individuos. Existen tres factores que producen

dicho fin: las expectativas, que se refieren al grado de convicción que se tiene en que el esfuerzo ejercido permitirá lograr el resultado deseado o meta; los medios, que son la estimación que se posee sobre la obtención de una recompensa; y la valencia, que es el nivel de deseo que una persona tiene de alcanzar un interés personal.

A partir de estos factores, Vroom desarrolla tres relaciones que explican el funcionamiento de la teoría:

**Figura 4: Relaciones entre los factores de la teoría de las expectativas.**



Fuente: Elaboración propia a partir de Casique, Ferrer y López (2007).

Es decir, el actuar de cierta manera depende de qué tan convencido esté el individuo de que sus acciones le permitirán llegar a un resultado deseado y que tan anhelado sea esto para él. La lógica de la teoría supone que toda persona se esforzará en su tarea para lograr lo que quiere, siempre y cuando sienta que es posible lograrlo. Por ejemplo, si un empleado tiene entre sus objetivos personales<sup>23</sup> el lograr altas remuneraciones y está sujeto a un sistema de pago por productividad, es claro para él que esforzándose en ser más prolífero obtendrá su cometido privado.

<sup>23</sup> Entre los objetivos personales de los sujetos, generalmente se encuentran: incentivos monetarios, estabilidad en el puesto de trabajo, aceptación social, reconocimiento y/o desafíos laborales.

## II. Teoría de la equidad.

En el caso de la teoría de la equidad de Stacey Adams (citado en Casique *et al.*), se parte de la misma base que el enfoque anterior; las personas se motivaran cuando experimenten la satisfacción por la gratificación que obtengan por su esfuerzo y desempeño. El aporte particular de este autor radica en que especifica que, el nivel de satisfacción y conformidad que se tiene dependerá de cómo se percibe que son recompensados los esfuerzos –justa o injustamente- y, también, de la comparación de uno mismo y los otros<sup>24</sup>.

En otras palabras, la colaboración que el empleado hace en su trabajo, con sus conocimientos, experiencia, escolaridad, habilidades y esfuerzo entre otros, se debe ver retribuido con algo que genere algún grado de satisfacción (salario, prestaciones sociales, reconocimiento, ascensos u otros). Pero, además, de medir la complacencia por las retribuciones, el sujeto comparará si la proporción entre el bienestar que obtiene y lo que aporta, es igual a la relación entre los resultados y los aportes de otros trabajadores, y si estos le parecen justos o no. De no considerar equitativas las compensaciones, el individuo tendría la percepción de ser objeto de una injusticia, lo generaría la insatisfacción laboral.

---

<sup>24</sup> Se entiende que se compara tanto con los compañeros de trabajo como con el resto de la sociedad.

**Figura 5: Correspondencia entre los aportes "propios" y de los "otros" según la teoría de la equidad.**



Fuente: Elaboración propia a partir de Casique, Ferrer y López (2007).

### **2.1.2 Conductas de la insatisfacción laboral: absentismo y rotación.**

Como se ha podido observar durante los últimos apartados, la insatisfacción laboral es el fenómeno que se contrapone a la satisfacción laboral. Mientras se asocian con esta última altos niveles de productividad y compromiso profesional, la primera está ligada a las distintas conductas de evitación del trabajo. Colquintt, Le Pine y Wesson (citado en Frías, 2014) identifican 4 tipos de respuestas en esta línea:

1. **La Salida:** Conducta de tipo física, donde se opta por evadir la situación laboral ausentándose frecuentemente del trabajo o incluso renunciando. Algunos ejemplos son: aparentar estar laborando cuando en realidad está distraído en otros pensamientos, sostener muchas conversaciones no laborales vía mail, chat o presencial y utilizar recursos del trabajo en asuntos que no tienen que ver con este; imprimir C.V. o jugar por internet.
2. **Negligencia:** Conducta de tipo psicológica, en la cual se deja que el desempeño laboral se deteriore con el paso del tiempo. Caen dentro de esta categoría la tendencia a llegar tarde, irse temprano o tomarse más tiempo en recreos o almuerzos; olvidar reuniones; y el ausentismo.

3. La Voz: Actitud activa por la cual se busca mejorar las condiciones. Incluye colaborar con otros trabajadores para arreglar las circunstancias, sugerencias de mejora y la discusión de los problemas con los superiores.
4. Lealtad: Actitud de tipo pasiva pero optimista de que mejorarán las condiciones, por la cual se intenta sobrellevar y resistir las situaciones negativas que presenta el trabajo sin hacer algo por cambiarlas, se limitan a cumplir con su labor y confiar en la empresa y su administración.

Dentro de estas líneas conductuales, las dos primeras son de tipo destructivas, mientras que las dos restantes son constructivas. Esta caracterización da cuenta de cómo los trabajadores enfrentan su insatisfacción laboral; en el caso de la *salida* y la *negligencia*, las conductas más gráficas son el absentismo y la rotación.

Se entiende por absentismo “el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de forma imprevista” (Samaniego, 1998, pág. 247), siendo algunas veces involuntario, por problemas médicos, familiares u obligaciones legales, pero en otras ocasiones se hace de manera voluntaria y, generalmente, se disfraza para que sea socialmente aceptado, lo que dificulta su estudio. El absentismo puede tener distintos significados, puede simbolizar sentimientos de hostilidad, la falta de equidad o una situación injusta en el trabajo. Así, este fenómeno es una válvula de escape a las diferentes circunstancias que generan una baja complacencia.

Esta conducta se puede entender, según Nicholson (citado en Samaniego, 1998), de acuerdo a tres modelos explicativos: el primero, llamado de evitación laboral, donde se considera una fuga ante las experiencias negativas del trabajo; en segundo lugar, el de ajuste laboral, en el cual el absentismo se interpreta como la respuesta del empleado a los cambios de las condiciones del contrato psicológico establecido; y, en

tercer lugar, el modelo de decisión, por el que esta conducta se entiende como una decisión racional, sustentada en valores de abandono. Cabe agregar, que esta conducta tiene diversos efectos, los cuales afectan tanto al trabajador como a la compañía.

Respecto de la rotación laboral, si bien tiene una serie de aspectos comunes con el absentismo como tipología de conducta, presenta ciertas particularidades que se han ido desarrollando con el paso del tiempo. Esta problemática se viene tratando desde mediados de los 80, hasta principios de los 90, por autores como McEvoy, Cascio, Porter, Steers y Rosse, pero queda olvidada hasta la segunda mitad del 2000, donde comienza a renovarse junto a los procesos de globalización.

Si bien es un fenómeno que puede ocurrir a lo largo de la trayectoria laboral de cualquier trabajador, generalmente se espera que la mayoría de estos movimientos se den en los primeros años de la vida profesional, ya que el paso por distintos trabajos les permite a los recién iniciados adquirir un abanico de conocimientos y habilidades mientras deciden el camino que quieren seguir. Aunque lo anterior no limita la posibilidad de rotación en edades más maduras. Así, este fenómeno puede definirse como:

El cambio que los empleados realizan de una organización a otra, con el objeto de desarrollar su carrera profesional mediante procesos de promoción o adquisición de nuevas experiencias que les permitirán enriquecer sus conocimientos, habilidades y potencial profesional, así como mejorar su nivel retributivo (Samaniego, 1998, pág. 253).

Por tanto, es un fenómeno que puede afectar a cualquier empresa, aumentando o disminuyendo el tamaño de esta, manifestándose como un problema sólo cuando la compañía pierde el control de las fluctuaciones de personal y se experimenta un crecimiento significativo en el número de rotaciones. Esta última aseveración se comprende, al especificar que existen dos tipos de rotación: la interna y la externa. En la primera los trabajadores no dejan la compañía, sino que cambian de puesto dentro de la misma, por ejemplo: ascensos, descensos o transferencias, por lo tanto, se entiende que son de conveniencia de la empresa. Pero, en el caso de la rotación externa, los

empleados cambian de entidad e incluso de actividad laboral, por lo que generalmente se atribuye esta decisión al trabajador. Y, en consecuencia, la rotación es un efecto de ciertos fenómenos producidos al interior y exterior de las empresas, claro que, en segunda instancia es la causa ciertas secuelas tanto personales como en la compañía.

En cuanto a los fenómenos que pueden causar rotación, son los que se presentaron anteriormente como variables del medio laboral y del medio personal al explicar la teoría de satisfacción laboral. Así, dentro de los elementos externos se pueden mencionar la oferta y demanda de recursos humanos, la situación económica y las opciones de empleo. Por su parte, los elementos internos se componen en su mayoría por temas que son parte de las políticas de los departamentos de recursos humanos, por ejemplo: la política salarial y de beneficios sociales, el tipo de supervisión, las condiciones físicas del lugar de trabajo, la cultura organizacional, los criterios y programas de capacitación, entre otros. En este sentido, Samaniego (1998) sostiene que los índices de rotación dependerán en gran medida de las condiciones económicas, del área de empleo y del mercado de referencia. Por lo mismo, es de esperarse que en épocas de expansión y crecimiento haya una mayor tasa de rotación, mientras que en períodos de recesión sea menor, pero esto va a depender del mercado de cada industria en particular.

Ahora bien, sobre las implicancias y repercusiones que tiene la rotación laboral, es prudente hacer una comparación con las del absentismo, puesto que son dos conductas que tienen una base en común, pero se diferencian en magnitud y repercusiones:

Figura 6: Comparación de los efectos del absentismo y la rotación.

	Absentismo	Rotación
Positivos	Efectos en el Trabajador	
	Supone una forma de reducir el estrés, tener más tiempo para la familia, amigos, pasatiempos u otros.	Depende de las condiciones del nuevo empleo.
	Efectos en el Equipo de Trabajo	
	Les brinda la oportunidad de realizar otras tareas, desarrollando nuevas destrezas y conocimientos	
	Efectos en la Empresa	
	No se encuentran efectos positivos	Potencialmente permite una reestructuración de cargos
Negativos	Efectos en el Trabajador	
	Reduce el ingreso mensual y puede significar malas evaluaciones.	Pérdida de los años de servicios y beneficios por antigüedad en la compañía.
	Efectos en el Equipo de Trabajo	
	Aumenta la carga laboral sin una retribución económica, se incrementa el riesgo de accidentes (en caso de que el sustituto no esté familiarizado con el medio) e influye en el estado anímico del grupo.	
	Efectos en la Empresa	
	Realizar horas extras y baja en la productividad.	Costos administrativos (reclutamiento, selección y registro entre otros), baja en la productividad y producción de menor calidad (por el periodo de entrenamiento del sustituto), mayor riesgo de accidentes y de daño a la maquinaria, potencial pérdida de negocios por la baja en la calidad de los productos.

Fuente: Elaboración propia a partir de Miranda (2007).

Como se puede apreciar, los efectos en los equipos son compartidos entre ambas conductas; mientras que, en las consecuencias en los trabajadores, se pueden añadir las del absentismo a las de la rotación; en el caso de las secuelas negativos en la empresa, se observa el prontuario más amplio de costos, tanto en general como en comparación con los del absentismo; y, también, queda advertido que algunos efectos no son calificables ya que dependen de cada empresa o nuevo contrato. Respecto de esto último, es necesario especificar que, en algunas empresas la rotación es un costo calculado, ya que tal como señalan García (2005) y Samaniego (1998), cuando las

tareas no son especializadas, la sustitución de un empleado por otro no es excesivamente difícil, por lo cual las organizaciones optan por pagar salarios bajos y asumir altas tasas de rotación. Por el contrario, cuando la rotación es costosa, la estrategia que se sigue es remunerar al personal por encima del promedio del mercado, para atraer y retener a los empleados.

Sobre la base de todo lo anterior, es preciso decir que la importancia de la satisfacción laboral –más allá del permitir predecir y/o desincentivar conductas como el absentismo y la rotación- radica en la trascendencia que tiene el trabajo en la vida de cualquier persona, el que no se limita al aspecto económico, sino que se extiende al psicológico, social y cultural, y, a través de estos, dicho impacto se prolonga al resto de la sociedad. Cabe agregar, que la trascendencia del trabajo en las personas y la sociedad no ha sido siempre la misma, hecho relevante para esta investigación, por lo cual se examinará a continuación.

## **2.2 EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO Y SUS ALCANCES EN LA SOCIEDAD.**

Lo que se entiende por *trabajo*, ha cambiado significativamente desde la época clásica hasta la actualidad, variando principalmente su posición en la vida de las personas y su importancia en la construcción de subjetividades, identidades y acciones colectivas (De la Garza, 2000), así como también, en los valores de la sociedad, afectando la manera en que se organizan las cosas en ésta. Es por esto que a continuación se verá de manera rápida, pero con algunos detalles, la evolución de dicho concepto y sus repercusiones en el funcionamiento social, para luego centrarse en el desarrollo de la noción actual del trabajo en base al sistema capitalista *flexible* (Sennett, 2000) y sus implicancias organizacionales.

### **2.2.1 El desarrollo del concepto de trabajo.**

“El surgimiento de una nueva mentalidad con respecto al trabajo fue el resultado de un proceso histórico que se inició en el Occidente Europeo en el siglo XVII, en medio de las transformaciones socio-políticas que dieron origen al mundo moderno” (Durán, 2006, s/p).

El ascenso progresivo de la burguesía, el Estado Moderno, la Reforma Protestante, la Nueva Ciencia y la filosofía Cartesiana, son los acontecimientos que gradualmente invirtieron la importancia de la vida contemplativa en favor de la activa. Lo cual tendría como consecuencia que los hombres comenzarían a ser estimados por los esfuerzos que realizaran para transformar la naturaleza para su beneficio y el de la sociedad.

Anterior a este momento histórico las actividades productivas las realizaban castas socialmente inferiores por la necesidad de subsistir, siendo otras ocupaciones las que otorgaban notoriedad y distinción, ejemplo de esto es lo vivido en las culturas griega y romana, en las cuales el realizar dichas actividades era considerado una tortura o desgracia. Por lo mismo, la producción nunca superó el nivel de lo concreto, ya que se limitaban a su función de abastecer lo esencial para la vida y, por lo tanto, las ocupaciones laborales consistían en una multiplicidad de oficios concretos de carácter privado (Durán, 2006). Este modo de producción y la asociación negativa al laborar continuó hasta la aparición del protestantismo, el cual -a diferencia del cristianismo medieval- construyó una acepción virtuosa del trabajo desde el plano moral, como la transformación de la naturaleza para conseguir riqueza a modo de confirmación de estar predestinados a la salvación. Así, se asocia al trabajo con la disciplina, la superación y el “buen” uso del tiempo, condenándose todo lo contrario a él, como el ocio, la pereza y el juego, ya que estas eran entendidas como conductas improductivas o pecaminosas.

En este contexto, el primer paso para llegar al significado moderno del trabajo es convertirlo en la principal actividad pública. Lo cual se daría con los planteamientos de Hobbes y Locke, cuya novedad radica en la concepción de la riqueza vinculada a la acción transformadora que el ser humano ejerce sobre la naturaleza. En opinión de Hobbes, “la abundancia depende meramente del trabajo y la industria de los hombres (con el favor de Dios)” (Durán, 2006, s/p). Locke, por su parte, extendiéndose más, considera que el trabajo es lo que genera propiedad sobre las cosas, ya que esta es

la actividad que confiere valor a los objetos naturales que son modificados por el labor del hombre y, por lo tanto, ningún otro tiene derecho sobre lo que ya se ha valorado. Al vincular el trabajo con la riqueza y la propiedad, Locke introdujo un punto de vista nuevo para su tiempo, ya que para el pensamiento anterior la riqueza se originaba fundamentalmente en la naturaleza, sin que el hombre influyera de manera trascendente en su multiplicación. Sin embargo, desde esta perspectiva se reconoce al ser humano como poseedor de la capacidad de transformar los bienes naturales en riquezas (Durán, 2006). No obstante, estos planteamientos están dentro de la lógica religiosa según la cual se puede producir gracias a que Dios ha puesto en la naturaleza los elementos necesarios para el trabajo, y sin esta colaboración ninguna riqueza se podría generar. Es decir, aun ganando una alta estima social, todavía se entiende que la actividad laboral no puede crear riqueza sin la presencia la naturaleza o la voluntad divina.

Entre el siglo XVIII y el primer tercio del siglo XIX, es decir, con el comienzo de la industrialización y la conformación de las sociedades modernas de mercado como contexto, Adam Smith y David Ricardo desarrollaron su pensamiento. En el cual el trabajo se entendía como la actividad humana por la cual se producen y valoran las riquezas. De acuerdo a Smith el trabajo pasa a ser cosificado por ser la representación y el origen de la riqueza que se genera en la economía de mercado. Por lo tanto, es a través del trabajo que se mide el valor de las mercancías, ya que “en toda época y circunstancias es caro lo que resulta difícil de adquirir o cuesta mucho trabajo obtener, y barato lo que se adquiere con más facilidad y menos trabajo” (Smith, 1997, citado en Durán, 2006, s/p). Asimismo, es por medio de éste que se transfieren y multiplican los valores de los objetos.

Por su parte, Ricardo aborda la paradoja que se crea en el pensamiento de Smith al concebir al trabajo bajo un carácter doble, ¿cómo podía ser el trabajo una mercancía si era una medida universal para valorar los distintos artículos producidos? Ricardo argumenta que en ambos casos se tratan de medidas de trabajo, pero de carácter

diferente. Así, según este autor, el trabajo no sería en ningún caso una mercancía, sino la actividad que confiere valor a los artículos producidos. Definición en la que prima la potencialidad creativa del ser humano, que estaría continuamente activándose para la generación de nuevos bienes. En consecuencia, los planteamientos de ambos autores reconocerían la capacidad creativa del trabajo, lo que sería un segundo paso para llegar a la definición moderna de éste.

Más adelante, tanto Marx como los Socialistas Utópicos, coincidieron en que el trabajo era la actividad por la cual se autoproducía el hombre y la sociedad, ya que “todo lo que poseemos, todo lo que sabemos proviene del trabajo; toda ciencia, todo arte, lo mismo que toda riqueza son debidos al trabajo” (Proudhon, 1967, citado en Durán, 2006, s/p). Por lo mismo, se plantea al trabajo como el eje articulador de una sociedad solidaria, en la cual “al no haber ya ninguna desigualdad basada en el nacimiento, los individuos podrán atender a sus necesidades y desarrollarse personalmente en el seno de sus respectivas ocupaciones laborales con arreglo a sus potencialidades naturales” (Durán, 2006, s/p). De esta manera, el sustento de esta sociedad no sería una deidad ni la moral, sino la acción laboral coordinada que se genera al entender que el progreso personal está vinculado al colectivo.

Finalmente, los modelos presentados por los liberales y los socialistas se fueron aproximando gradualmente hacia el término del siglo XIX, ya que el mercado por sí mismo no era capaz de organizar la sociedad –además de tener el constante temor al quiebre del orden- y el socialismo derivó en posiciones más reformistas. La integración de los dos aportes –el igualitarismo socialista y el individualismo liberal- suponen para Émile Durkheim “no sólo que los individuos no son relegados por la fuerza a funciones determinadas, sino, además, que ningún obstáculo, de cualquier naturaleza que sea, les impida ocupar en los cuadros sociales el lugar que está en relación con sus facultades naturales” (Durkheim, 1995, citado en Durán, 2006, s/p). Es decir que, si se quiere que predomine la igualdad y la libertad, es necesario que el progreso de los individuos en la sociedad se logre a través de las capacidades y talentos personales.

Este discurso es la base de la legitimidad de las sociedades actuales, por lo mismo, el orden social puede verse erosionado si los individuos perciben que sus posiciones sociales no están relacionadas con sus capacidades y méritos laborales (Durán, 2006), en palabras de Richard Sennett “un régimen que no proporciona a los seres humanos ninguna razón profunda para cuidarse entre sí no puede preservar por mucho tiempo su legitimidad” (Sennett, 2010, pág. 155).

Sobre la concepción moderna del trabajo, Zigmunt Bauman, resumiendo gran parte de las obras de los intelectuales de los siglos XIX y XX, señala que existen tres niveles en la sociedad moderna que tienen como vínculo entre ellos y eje central propio al trabajo: en el nivel individual el trabajo pasa a ser el principal factor de ubicación social y evaluación individual, lo cual implica que, el tipo de trabajo define quienes son los pares, los superiores y los subordinados, entre otras categorías. Asimismo, la *carrera laboral* sería el testimonio de la vida de cada persona y el indicador de si esta había sido un éxito o un fracaso; en el nivel social, el trabajo era el ámbito más importante para la integración social, ya que era donde se instruían las normas para una conducta socialmente apropiada. Además, la familia patriarcal fuerte y estable sería el complemento de la fábrica para mantener el orden social, ya que se espera que los maridos/padres repliquen el modelo de comportamiento aprendido y cumplan el papel de vigilancia y disciplina dentro de sus hogares; y por el nivel de reproducción se logra la reproducción sistémica de la riqueza -objetivo de la sociedad industrial- a través de la continuidad y aceptación por parte de la población de su papel en la producción. Este aporte viene a confirmar la centralidad del rol del trabajo en la sociedad, asimismo como lo plantea la teoría de *capital humano* que inician Schultz y Becker, para la cual, hablando en el plano macroeconómico, el trabajo es un capital para la sociedad y la economía, mientras que en el ámbito microeconómico, *trabajo* es el capital con que cada persona cuenta para su desarrollo. Por tanto, en ambos aportes el empleo es una inversión social y personal en busca de la calificación profesional, sin que la experiencia de la ocupación como tal sea un interés.

Siguiendo el pensamiento anterior, a finales del siglo XIX y durante el siglo XX, el Estado viene a ser partícipe con la función de árbitro y garante, otorgando una nueva dimensión al trabajo; la política. En la medida que el empleo garantice al ciudadano – y por ende a la nación- bienestar y posición social, el Estado procurará asegurar que todos los individuos tengan ocupación. El cual se limita a ser promotor de su bienestar material, no de su realización personal, quedando la idea de un empleo *práctico* para las necesidades materiales por sobre la del trabajo como esencia del hombre (Cavalcante, 2004).

Sin embargo, a partir de la década de los 30 comienza el movimiento de las relaciones humanas. Los autores clásicos de este pensamiento, Maslow, McGregor, Herzberg y Lewin<sup>25</sup>, refuerzan el factor humano dentro del concepto de trabajo, estableciendo que éste es una oportunidad de crecimiento, realización, reconocimiento y creación identitaria. Este movimiento plantea, que no son los elementos mecánicos los que influyen el rendimiento laboral, sino los factores psicológicos y sociales (Cavalcante, 2004), por lo que se contradice completamente a los principios taylorianos; “los aspectos emocionales del trabajo resultan más importantes que los físicos, y la participación social de los trabajadores es un componente fundamental de la productividad” (Rivas, 2007, pág. 40). Por tanto, se reformula nuevamente la noción de trabajo, enfocándose en lo colectivo y cooperativo que tiene este, prevaleciendo la visión del lugar de labor como un espacio para la interacción y la mantención de relaciones sociales.

No obstante, en los años 80 hace su aparición el fenómeno de la globalización y la revolución tecnológica de la información, y con ellas el trabajo deja de seguir las leyes de producción-consumo para enfocarse en las de competitividad a escala mundial. Lo cual implicó una nueva forma de organización del trabajo, la que permitió omitir

---

<sup>25</sup> De este grupo de pensadores salieron las aportaciones que más destacan en esta escuela. La obra de Kurt Lewin (quien sostuvo que el ambiente tenía una influencia primordial sobre las personas) y Abraham Maslow -que se verá con mayor detención más adelante- repercutió en Rensis Likert, Douglas McGregor, Chris Argyris y Frederik Herzberg, pioneros en emplear la psicología humanista en las organizaciones.

un gran número de trabajadores, imprimiendo una mayor exigencia para los empleados vinculados y una creciente inseguridad ante el mercado laboral. En consecuencia, la idea de trabajo conocida hasta esa época es lacerada por la pérdida de seguridad del empleo y su estabilidad. Lo que a fines del siglo XIX era una garantía, se volvió una incertidumbre un siglo después.

Además, enraizado en el fenómeno de la globalización, viene el del consumo. El cual desplaza la centralidad que ha tenido el trabajo en la organización de la vida humana. Así, en la posmodernidad, el consumo se presenta como un imperativo que cambia todos los valores y percepciones que rigen la vida, llegando a ser un sinónimo de bienestar, pues según el nuevo pensamiento, proporciona satisfacción y compensación por el desgaste que representa el trabajo realizado (Cavalcante, 2004). En el caso del mercado laboral y el trabajo, dada la flexibilización de estos se instruye a no generar verdaderos compromisos con los empleadores, ya que el mercado en sí no lo permite y la labor es sólo un medio para el consumo. “Con el argumento de que el momento de realización está totalmente fuera del trabajo. [Finalmente,] el único beneficio pensable para el trabajador es el ingreso que le permite acceder al consumo que lo “libera” del trabajo” (González, 2001, pág. 9). De esta forma, cada individuo adquiere valor y establece su posición social de acuerdo a la capacidad que logra para satisfacer sus necesidades. Por lo mismo, son muy pocas las personas que tienen una ocupación rica en experiencias gratificantes que le permiten la realización propia y sea fuente de orgullo, notoriedad y autoestima. Bajo la mirada del consumo, los pocos casos de trabajo como vocación son tomados como la realización de una entretención (Bauman, 1999). Mientras que el resto de la población ven en sus trabajos el medio para la compra de bienes y servicios. Así, “el trabajo como concepto económico completa su triple dimensión: es factor de riqueza para las naciones, aumento de capital para las industrias y adquisición de bienes para los individuos” (Cavalcante, 2004, pág. 79).

### **2.2.2 Repercusiones del capitalismo flexible y el actual concepto de trabajo en los niveles organizacionales.**

Es difícil determinar si fue el nuevo concepto de trabajo el que impulsó el desarrollo del actual sistema capitalista o viceversa, ya que se trata de un proceso complejo donde se conjugaron más variables que las dos mencionadas. Sobre todo se trata de valores y conductas, ya que en un principio fue la ética protestante quien –con su percepción del trabajo y la divinidad- permitió construir la solidaridad necesaria para la prosperidad de los negocios, pero con el paso del tiempo el capitalismo fue desprendiéndose del sustento religioso e incorporando de manera mecánica las acciones que permitían su reproducción (Ynoub, 2003), llenando el espacio moral con la “estética del consumo”, como lo señala Bauman (1999).

Así, el cambio de parámetros ha significado en las últimas décadas, que el mundo del trabajo ha sufrido una transformación profunda y en consecuencia la sociedad actual, impactando a los niveles organizacionales de la economía: a nivel macro por el cambio en la escala de los negocios, que dio origen al mercado globalizado; en el nivel meso están las nuevas estrategias de gestión de la producción, que incluyen las formas de organización de las compañías, jornadas laborales y la inclusión de avances tecnológicos; y en el nivel micro se encuentran la nueva ética y los valores del trabajo. Estas transformaciones no significan la *desaparición del trabajo*, como señalaron algunos autores en su momento (Gorz, 1997; Rifkin, 1997) por la introducción de nuevas tecnologías, puesto que el desempleo no tiene su origen en el desarrollo técnico (Castel, 1997, citado en Orejuela & Correa, 2007, pág. 63). Pero, si han implicado una reducción del “trabajo formal” y la expansión de labores heterogéneos y precarios, que se vinculan a las nuevas estrategias de valorización del capital.

Castel, reflexionando sobre la situación del trabajo en la modernidad, la ha caracterizado en tres puntos: el primero, la “desestabilización de los estables”, se refiere a la pérdida de las posiciones seguras de trabajo y las antiguas vías de promoción laboral. En segundo lugar, se trata de la “estabilización de la inestabilidad”, es decir, la instalación y consolidación de variadas formas de precariedad vinculadas

con la incertidumbre laboral, el desempleo y el trabajo informal, todas estas como solución a la necesidad de flexibilización. Lo que genera, en tercer lugar, un déficit de posiciones con utilidad laboral y reconocimiento público para ocupar en la estructura social, que a su vez, da existencia a los “supernumerarios” (Castel, 1997, citado en Frassa, 2007, pág. 245). Por lo tanto, estos tres procesos influyen en la inserción social de los individuos, ubicándolos en distintos sitios según sea su relación con el trabajo y las redes sociales que mantenga. Así, las gestiones laborales de las empresas, ya no se entienden como tecnicismos administrativos o económicos, sino como elementos decisivos para la construcción y mantenimiento de las sociedades tal como lo describió Durkheim.

### ***2.2.3 Flexibilidad y fragmentación social.***

De acuerdo a las referencias previas, se pueden identificar dos grandes modelos capitalistas, uno distintivo de la época industrial, al que Richard Sennett denomina “fordista”, y otro, representativo del periodo actual y la globalización, al cual el mismo autor llama “flexible”.

**Figura 7: Comparación entre el capitalismo fordista y el capitalismo flexible.**

Capitalismo Fordista	Capitalismo Flexible
<ul style="list-style-type: none"><li>•Producción en masa de artículos estandarizados con gran stock de éstos.</li><li>•Obreros con poca calificación, su conocimiento se limita al indispensable para el funcionamiento de su puesto de trabajo, desconociendo el resto de las tareas de producción.</li><li>•Organización de modelo piramidal</li><li>•Tanto trabajadores (de todo nivel) como la producción están en un sólo lugar físico; la fábrica.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Producción en lotes de artículos diferenciados con un almacenaje mínimo de éstos.</li><li>•Trabajadores cualificados que deben poder adaptarse a distintos puestos y equipos de trabajo.</li><li>•Organización con modelo de red (descentralización de decisiones).</li><li>•Los componentes y el ensamble de hacen en distintos lugares (países y/o fábricas) y el personal también está disperso por lugar y horario (de acuerdo a sus contratos)</li></ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de Sennett (2000).

El primer arquetipo de trabajo, se caracteriza por no tener cambios en lo cotidiano de las tareas y la obtención de logros acumulativos a largo plazo, los que se traducen en la vida privada en mejoras en lo material del hogar y el ahorro de dinero para los estudios de los hijos, proyectando movilidad social y un mejor estándar de vida en las generaciones futuras. En resumen, la preponderancia de lo rutinario del proceso y la nula movilidad (tanto social como dentro de la jerarquía de la empresa), imprimen un sello de rigidez a este sistema.

Para el caso del denominado capitalismo *flexible*, este se caracteriza por la existencia de un mercado laboral calificado y dispuesto a atender asuntos de trabajo siempre que sea requerimiento de la compañía, así como también, a adaptarse a las variaciones de ésta en cuanto a la organización (cambio constante de equipos de trabajo o reestructuraciones de planta), las tareas y los tiempos y lugares, ya que otra característica distintiva son las nuevas formas de organizar los horarios de trabajo, los cuales pueden ser periodos laborales de media jornada, de jornada completa, por obra o servicios, y no tienen, necesariamente, un lugar físico fijo donde laboral –puede ser desde los domicilios particulares, en rotación por terreno o en un lugar establecido-. Por lo tanto, la existencia de las personas en su rol de trabajadores, como en su vida privada,

se ve afectada por esta disposición al “movimiento continuo”<sup>26</sup> al que están sujetos por el nuevo paradigma del capitalismo (“estabilización de la inestabilidad”), que requiere sobre todo estar dispuesto a adaptarse a los requerimientos que vayan presentándose; flexibilidad.

Considerando que el rasgo distintivo de ambos modelos se contraponen –la rigidez versus la flexibilidad-, además de las nuevas condiciones materiales y del medio, como por ejemplo: el dinamismo del mercado, la inestabilidad de la demanda, y la aplicación de nacientes tecnologías, se hizo necesario generar nuevas estructuras de poder y control para lograr la plasticidad que requieren las empresas actuales y borrar el antiguo sello. Ello se logra a través de tres máximas: la reinención discontinua de las instituciones, la especialización flexible de la producción y la concentración sin centralización del poder (Sennett, 2000). La primera máxima se traduce en la eliminación de la burocracia para así convertirse en organizaciones más horizontales y maleables. Por esto, en lugar de empresas con estructura piramidal ahora se prefieren las compañías en forma de redes, lo cual permite eliminar o alterar un área o grupo de trabajo sin afectar a la corporación entera por la reestructuración. El poder de tener la autoridad para efectuar dichos cambios genera la tan ansiada flexibilidad para reaccionar y adaptarse a las variaciones de las demandas de consumo, es decir, se logra la segunda máxima: la “flexibilidad de producción”. En cuanto al tercer punto, la concentración sin centralización del poder, se presenta de manera sutil al ser internalizado por los trabajadores como normal el estar siempre disponible ante las necesidades de las empresas.

Todo lo anterior, sin lugar a dudas, ha repercutido en las personas tanto en sus conductas y relaciones en el trabajo como en su vida personal, ya que como se ha expresado previamente, el trabajo es parte fundamental en la formación del carácter e

---

<sup>26</sup> Con “movimiento continuo” se refiere a la norma –algunas veces tácita, otras estipuladas en el contrato laboral- por la cual los trabajadores deben estar disponibles para atender asuntos de trabajo y adaptarse a las necesidades de la compañía.

identidad de las personas. Así, el nuevo modelo capitalista ha generado un perfil de trabajador que ahonda en la elasticidad para las empresas y en la inestabilidad y pérdida de control para los empleados, alterando las nociones de permanencia, confianza en los otros, integridad y compromiso, todos elementos de la integración social que se tenían en el sistema antiguo; si anteriormente la vida era como una narración lineal de hechos, con un trabajo seguro y un futuro previsible, actualmente la forma de organizar el tiempo y el estar siempre dispuesto al movimiento generan un sentimiento de estar a la deriva (“desestabilización de los estables”), ya que el constante cambio de situaciones –puesto de trabajo, tipo de jornada, lugar de laburo- además de la inestabilidad laboral –posibilidad latente de ser despedido- no permiten tener certeza alguna sobre el futuro personal y profesional. Por lo mismo, si antes se podía hablar de una carrera profesional estable y generalmente ascendente –“con esfuerzo y tiempo se logra ir escalando en la compañía”-, ahora se trata de un cúmulo de fragmentos de ocupaciones, ya sea por pasar de una empresa a otra o por los continuos cambios de proyectos o equipos de trabajo. De la misma forma, las relaciones entre compañeros y personales han sido mermadas, ya que al estar dentro de una fábrica o un mismo lugar físico de trabajo, el interés de los empleados se aúna por estar bajo las mismas condiciones laborales, generando lazos de solidaridad y relaciones personales, hecho que ya no se logra ya que no existe un lugar común ni conocimiento de las circunstancias de los demás trabajadores. Ante todo esto Sennett explica que “para hacer frente a las condiciones actuales [del ámbito laboral] el desapego y la cooperación superficial son una mejor armadura que el comportamiento basado en los valores de lealtad y servicio” (Sennett, 2000, pág. 24). Finalmente, es el modelo que al no ofrecer seguridades ni tener lealtades con sus empleados, ha fijado un conjunto de valores dentro del ámbito laboral que ha corroído el carácter de las personas. Así, más allá de la falta de lealtad y compañerismo o la inseguridad y ansia constante por la incertidumbre, este sistema ha generado la percepción de que el trabajo sólo es un sustento económico, un medio para otros fines, y por tanto no representa ninguna realización.

Como pudo observarse, han desaparecido rasgos clásicos del trabajo: lo físicamente agotador y duro de la actividad, lo monótono de las tareas, la rigidez del horario, la existencia de un lugar físico determinado para el trabajo y la jerarquía laboral, entre otros aspectos. Aunque, más que desaparecer, se podría hablar de mutaciones o camuflajes de algunas de estas características: la jornada es más opresora al desdibujarse la separación entre el tiempo de ocio y el de trabajo, ya que el “horario flexible” por el que en teoría el trabajador determina el tiempo de labor de acuerdo a sus tareas, no tiene un real término, siempre se surge algo y siempre se debe atender el teléfono, porque así lo requiere el mercado, y por lo mismo no existe una desconexión del trabajo o separación de ambientes. Los jefes y las promociones son poco reconocibles con la nueva estructura de las empresas, los primeros porque se prefieren los equipos de trabajo donde haya una horizontalidad para evitar confrontaciones y centrarse en la productividad, y las segundas debido a la constante reorganización de personal – que siempre es acompañado de nuevas condiciones laborales- no permite saber si el movimiento es por mérito del trabajador o por necesidad de la empresa. Y, si bien se piden personas bien cualificadas, la preeminencia de la flexibilidad y el riesgo hacen que toda experiencia previa y años de experiencia sean tomados como un estrobo o desventaja. Por lo tanto, se advierte que el nuevo sistema capitalista ha *impuesto* la libertad al trabajador, la flexibilidad es la nueva estructura de poder y control disfrazada de libertad. El capitalismo ya no somete a condiciones precarias de ocupación o bajos sueldos, sino que limita y destruye la vida laboral y social como se conocía, la que permitía generar una identidad reconocible por otros y una narración de la historia propia a través de la trayectoria laboral que se tenía, actualmente “nadie se convierte en testigo de por vida de la historia de otra persona” (Sennett, 2000, pág. 19) porque todos están en continuo movimiento (“supernumerarios”). Cabe explicar que, en términos generales, las trayectorias laborales pueden ser entendidas como la experiencia de

movilidad ocupacional de los trabajadores, describiendo su flujo por el mercado laboral, y que contiene las transiciones entre los distintos estados de actividad (activo-inactivo) y los trasposos entre empresas de igual o distinto rubro. Por lo tanto,

El concepto de trayectoria laboral nos permite, entonces, conjugar las biografías de los sujetos con los condicionamientos estructurales incluyendo en el análisis tanto la toma de decisiones de los trabajadores, determinadas características individuales, como los determinantes socioeconómicos existentes en un momento histórico y un espacio social determinado (Pries, 1999, citado en Frassa, 2007, pág. 247).

Este concepto, está asociado a la noción de *carrera*, que generalmente se relaciona al éxito o progreso ocupacional. Sociológicamente hablando, esta noción está ligada a la idea de “movilidad social”, la cual es entendida como “el movimiento de los individuos y los grupos entre las distintas posiciones socioeconómicas, en relación con una escala” (Giddens, 2001, citado en Orejuela & Correa, 2007, pág. 65). En este sentido, el analizar las trayectorias en términos ascendentes y descendentes se debe a la consideración de la dimensión económica (nivel de remuneraciones y prestaciones). Por lo tanto, es necesario aclarar que, debido a que no existe un solo tipo de trayectoria, estos se pueden agrupar de acuerdo a diversos criterios, como: el nivel de intermitencia (estable-inestable), el de movilidad (ascendente-descendente), el de continuidad (continuo-discontinuo), el de seguridad (protegido-precario) o el de dependencia (subordinado-independiente) (Graffigna, 2005, citado en Orejuela & Correa, 2007, pág. 67).

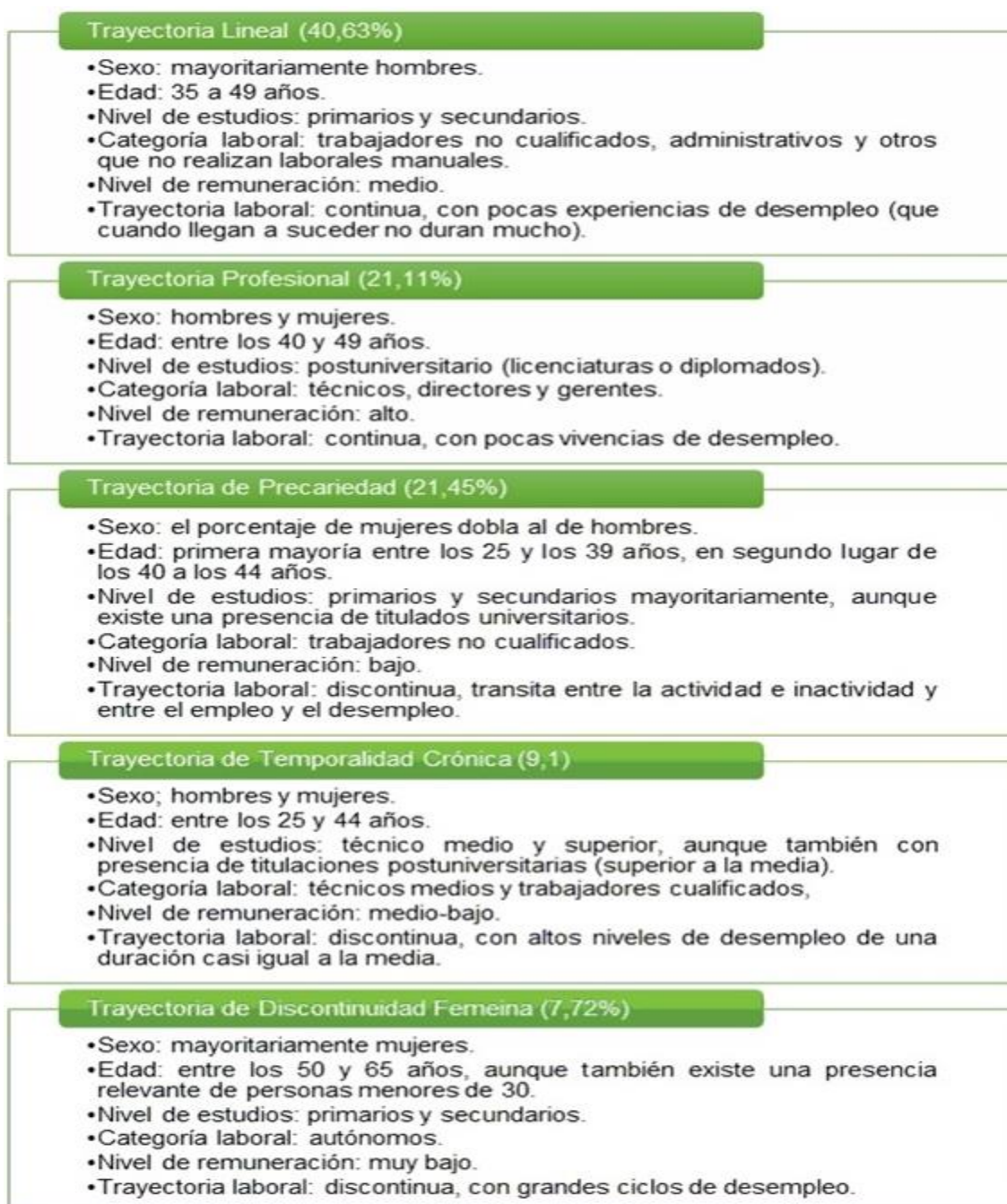
De esta manera, Verd y López (2012), han generado una tipología siguiendo los principios básicos del trabajo de Corteel y Zimmerman<sup>27</sup>, quienes plantean que el análisis de las trayectorias laborales debe considerar elementos institucionales (categoría profesional y experiencia) y organizacionales (políticas de contratación, formación y movilidad de las empresas), vinculándose los últimos al rubro y tamaño de

---

<sup>27</sup> Véase Corteel, D. & Zimmerman B. (2007). *Capacités et développement professionnel*.

las empresas. Por tanto se han considerado dos tipos de variables: las que consideran características personales, como sexo, grupo etario, nivel educativo y categoría laboral; y las relativas al salario y a la duración del desempleo y la temporalidad. Debido que, las variables utilizadas sólo refieren a las transiciones laborales y formativas, estas permiten caracterizar sociológicamente a los perfiles asociados a cada tipo de trayectoria.

**Figura 8: Tipología de trayectorias laborales de acuerdo a características personales.**



Fuente: Elaboración propia a partir de Verd y López (2012).

En esta tipología, se identifican cinco tipos de trayectorias laborales, dos de carácter estable -denominadas Lineal y Profesional- y tres caracterizadas por la temporalidad, la discontinuidad en la contratación y el desempleo e inactividad – llamadas de Discontinuidad Femenina, Precariedad y Temporalidad Crónica-. Dentro del análisis que los autores realizan, se notaron ciertas particularidades sobre las trayectorias que son interesantes de puntualizar:

1) Edad:

El hecho de que en las trayectorias discontinuas se encuentren personas de todo rango de edad<sup>28</sup>, hace que se piense en una “prolongación de la inestabilidad” en el mercado laboral, lo que ratifica de manera general lo expuesto por Sennett y Castel, entre otros, y deja en entredicho el pensamiento tradicional que asocia la falta de estabilidad ocupacional sólo a la etapa de inserción en el mundo del trabajo. En este sentido, los datos indican que buena parte de la población estudiada<sup>29</sup> no encuentra cierta estabilidad hasta los 35 o 40 años.

2) Escolaridad:

Al analizar las trayectorias estables y considerar las características de las discontinuas, se concluye que no se correlaciona el hecho de tener una licenciatura universitaria con el desarrollo de una trayectoria profesional. Sin embargo, se presume que son la categoría laboral (el puesto laboral<sup>30</sup> que se tiene) y el tipo de empresa (pequeña, mediana o grande) los que generan la posibilidad de tener una trayectoria con un salario elevado y estudios complementarios. Sobre el tema, Orejuela y Correa

---

<sup>28</sup> Si bien los grupos de Precariedad y Temporalidad Crónica están compuestos en su mayoría por jóvenes, en general se ve una presencia significativa de personas mayores de 40 años en las trayectorias discontinuas.

<sup>29</sup> El estudio se realizó en España -país que continúa en una fuerte crisis económica- centrándose en la población de Cataluña, que tiene el mismo marco regulador de mercado laboral y estructura ocupacional que el resto del país. En el periodo analizado se vive un importante crecimiento económico y se ve una fuerte expansión de los trabajos de construcción y servicios de baja cualificación.

<sup>30</sup> Los autores clasifican los puestos de trabajo en: trabajadores no cualificados, trabajadores cualificados, encargados, administrativos y otros no manuales, técnico medio, técnico superior, directos o gerente.

(2007), consideran que quién tenga un mayor nivel de cualificación específica y de formación general, tiene mayores probabilidades de permanecer en el mercado de trabajo. Y por su parte, los hallazgos de Toharia, Davia y Hernanz<sup>31</sup>, dicen que se observa un menor acceso a empleos profesionales para los titulados universitarios, por lo que estos desarrollan tareas para las que se encuentran sobre cualificados (Verd & López, 2012), lo que finalmente nos habla de precariedad laboral.

### 3) Sexo:

Para analizar la incidencia del género en las trayectorias laborales, se comparó la Trayectoria de Discontinuidad Femenina con la Trayectoria Lineal, sin poder identificar ninguna variable independiente que las diferencie. Por lo que, el desarrollo de estas trayectorias debe buscarse en variables no consideradas, por tanto, los autores se aventuraron con la hipótesis de la esfera doméstico-familiar como elemento distintivo. En este sentido, “el perfil lineal caracterizaría la trayectoria masculina en el modelo de la biografía laboral fordista, la trayectoria de discontinuidad femenina sería el resultado del carácter subordinado de la actividad laboral de las mujeres (las esposas) en este mismo modelo familiar” (Verd & López, 2012, pág. 144), lo que indicaría cierta remanencia del pensamiento y los valores que sostuvieron el modelo capitalista antiguo, posiblemente por tratarse de cohorte sobre los 35 años, es decir, se trata de personas que fueron criadas bajo ese sistema.

Por otro lado, los resultados obtenidos sobre las Trayectorias de Precariedad, indican un perfil marcado por el sexo (mujer), la edad (jóvenes de entre 25 y 39 años) y el tamaño de la empresa (pequeña). Del análisis descriptivo de la categoría se puede inferir que las mujeres que integran este grupo con una cualificación baja o media, buscan una permanencia en el mercado laboral (registrándose pocos periodos de inactividad) a pesar de percibir un salario bajo y alto riesgo de desempleo.

---

<sup>31</sup> Véase Toharia, Davia & Hernanz (2001). *Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado de trabajo español*. Madrid: CIS.

#### 4) Tamaño de la Empresa:

En consideración a los perfiles antes vistos de Discontinuidad Femenina y de Precariedad, se puede argüir que es principalmente en las pequeñas empresas donde se desarrollan prácticas administrativas que generan inestabilidad y discontinuidad laboral, lo que lleva a sus trabajadores a continuas situaciones de desempleo, fenómeno que no se perciben en las trayectorias lineales y profesionales, que están asociadas a trabajos en grandes empresas.

En general, no se puede afirmar tajantemente que se está ante una ruptura de tipo generacional, en que las trayectorias de inestabilidad afecten a todos los perfiles, con independencia de la edad, género o nivel de estudios. No obstante, si se sostiene que la vulnerabilidad y precariedad de las trayectorias discontinuas se ha ido extendiendo, sin importar las categorías laborales y los niveles de escolaridad. “De este modo, el peso relativamente considerable de las trayectorias discontinuas se puede vincular a la ruptura de la estabilidad que había caracterizado tradicionalmente a las trayectorias obreras” (Verd & López, 2012, pág. 146).

#### **2.2.4 Repensando el trabajo.**

Analizando las aproximaciones que se han dado sobre el trabajo, especialmente la concepción actual bajo el sistema de capitalismo flexible, se observa que en su mayoría éste tiene una alta valorización, pero sólo como medio para otros fines, sin ninguna cualidad intrínseca de realización. En consideración a la importancia y centralidad que ha tenido dicho concepto para la organización social y su mantención, más la trascendencia en la vida privada de las personas, como se ha expresado a lo largo de este escrito, se puede afirmar que el empleo es significativo para la calidad de vida de las personas. Lo cual no desmiente la pérdida de intensidad objetiva y subjetiva que ha tenido el trabajo como determinante del sentido de la vida actual –fenómeno producido por la centralización del consumo-, pero sí refuerza la idea de la necesidad de una concepción más humana del trabajo.

Según Raúl González (2001), se han logrado identificar cuatro dimensiones desde las cuales el trabajo debe ser aprehendido y considerado para que sea humanizado:

1) Individualización, Identidad y Satisfacción Laboral:

Una de las dimensiones que intenta rescatar la visión humanizadora del trabajo, es la realización de los sujetos por medio del acto creador que supone el trabajar. En este sentido, el laborar no es concebido sólo como la dominación de la naturaleza para cubrir las necesidades materiales del hombre, sino también como fuente de desarrollo personal de quien lo ejecuta. Asimismo, autores como Marx y Fromm, entre otros, plantean que mientras más practique el trabajador su faena, en mayor medida se verá desarrollada su individualidad, puesto que, esto incrementaría su creatividad, destreza y curiosidad, siempre y cuando el trabajo sea libre y no una serie de movimientos inventados por otros. Finalmente, a través de este acto de creación, el hombre no sólo confecciona, recrea o domina la naturaleza, sino que también se construye a sí mismo en tanto descubre y fomenta sus capacidades, gustos y pensamientos; forma su identidad.

2) Integración Social:

La integración social como “ser y sentirse semejante de”, implica una dimensión objetiva de lazos de interdependencia material y subjetiva, en términos de implicancia y sentido colectivo. Respecto a esto, González (2001) plantea que, debido a que actualmente las distintas esferas –política, económica, ideológica y otras– no están organizadas centrípetamente desde un ámbito, y, si bien los lazos económicos tienen una cierta preeminencia sobre las otras esferas, el trabajo sigue siendo el estructurante del espacio-tiempo cotidiano, y por tanto, la base para la vida social en el plano personal y colectivo. Es por esto, junto con la necesidad de ingresos, que se explica la preocupación por mantener un empleo;

El desempleo puede ser traumático en la vida de un individuo, pues no es solo detención de los ingresos, sino también de la estructuración temporal de los días, del contacto regular con pares, de la interacción con personas con las que se comparten metas comunes, de identidad y estatus (González, 2001, pág. 17).

### 3) Sociabilidad:

Esto se refiere a las relaciones directas que cada trabajador puede generar en el lugar físico de la ocupación; se tratan de relaciones gratificantes entre el colectivo de los empleados del lugar, como también de las afinidades individuales que se den. Esta dimensión hace que sea motivante o no el hecho de ir a laborar, ya que las relaciones sociales en el trabajo y el grado de satisfacción que aportan, tienen una gran influencia en la calidad de vida de las personas, principalmente, porque de ellas depende el clima laboral y el estado de ánimo de los trabajadores. Factores que entre sí pueden volverse un círculo vicioso o virtuoso, dependiendo si es positivo o negativo el escenario y el humor del personal.

### 4) Consumo y Bienestar:

Innegablemente, en esta dimensión el trabajo es un medio para otra finalidad; acceder a la adquisición de bienes y servicios. Por tanto, si el empleo no logra permitir el nivel de consumo deseado, la ocupación queda degradada y limita la humanización de los planos antes expuestos. Ya que la insatisfacción que produce el no alcanzar el rango de compra pretendido, desalienta y desmoraliza a los sujetos y, generalmente, tiñe negativamente las percepciones que se tienen del puesto laboral propio, por lo cual no permite ver lo positivo de las otras dimensiones.

Todas estas dimensiones vienen a aportar una comprensión más humana del concepto de trabajo, separando a éste de los límites que tenía al ser concebido de manera pragmática para la sociedad, como se hizo a lo largo de su evolución, y si bien, son características que cuestan encontrar y mantener bajo el actual mercado laboral –precario y flexible- son necesarias para mantener el funcionamiento de la sociedad,

ya que, a pesar que el consumo ha tomado algunas de las funciones del trabajo, no cumple a cabalidad con estas para conservar la estructura social.

### **2.3 EL TRABAJO Y LAS NUEVAS MOTIVACIONES Y NECESIDADES.**

Como ya se ha esbozado previamente, el nuevo concepto de trabajo tiende a crear actitudes que carecen de solidaridad y compromiso social y, además, promueve un estilo de vida que gira en torno al consumo, todo lo cual debilita el factor humano. Entendiendo que, a partir de los requerimientos para el funcionamiento del sistema capitalista –las nuevas formas de gestión de la producción y la necesidad de un consumo continuo de productos- se han creado nuevos parámetros sociales que influyen en las necesidades, motivaciones y percepciones individuales, ya que en un porcentaje considerable, los gustos y acciones de las personas están guiadas por lo que la sociedad considera correcto o permitido.

#### **2.3.1 La teoría de la motivación de Abraham Maslow.**

Al hablar sobre necesidades siempre se encuentra como máximo exponente a Abraham Maslow y su trabajo sobre la jerarquía de las necesidades, esto a pesar de tener varios detractores<sup>32</sup> por una serie de inconsistencias en dicha jerarquía, sigue siendo el principal referente sobre el tema probablemente por su simplicidad (Fox, 1982, citado en Fenollar, 2003).

Maslow centra su obra en el campo de la competencia y el logro: el desarrollo completo del sujeto, la autorrealización y el crecimiento individual, razón por la cual, si se quiere conocer la motivación de la conducta, es necesario buscar las metas últimas y no aquellas otras superficiales, previas o básicas (Fenollar, 2003, pág. 20)

Sobre esto, Maslow (1991) reconoce que el ser humano tiene necesidades, las cuales jerarquiza de manera piramidal, desde las más básicas en la base a las más complejas en la cima, siendo su satisfacción acumulativa y ascendente.

---

<sup>32</sup> Véase Fenollar, P. (2003). *Estilos de vida: Paradigma del mercado*. Memoria para optar al grado de Doctor, Departamento de Sociología, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

**Figura 9: Pirámide de jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow.**



Fuente: Maslow (1991).

Como se ve en la ilustración, Maslow divide las necesidades entre básicas o carenciales, y de crecimiento o desarrollo. Las necesidades básicas son las más comunes y cotidianas entre las personas, y la falta de satisfacción de éstas produce un perjuicio directo en los humanos. Éstas se dividen en:

1. Necesidades Fisiológicas: Son los procesos biológicos de todo ser humano y, por ende, inaplazables. Requieren de una satisfacción cíclica para la supervivencia del individuo.
2. Necesidades de Seguridad: Surgen una vez cubiertas las necesidades fisiológicas, se refieren al menester de protegerse de cualquier peligro, sea real, imaginario, físico o abstracto. Estas carencias están ligadas al miedo de perder el control de la vida o de lo que se ha logrado, por eso se busca proteger los bienes y asegurar los recursos<sup>33</sup>.
3. Necesidades de Afecto: Estas se relacionan con la vida social y en comunidad de las personas, considera el aspecto afectivo y de integración social.

<sup>33</sup> Por *recursos*, se puede entender: la educación, el transporte, la sanidad y otros varios.

4. Necesidades de Respeto: Estas constituyen un pilar fundamental para que los individuos puedan convertirse en quien sueñan ser, ya que se trata de la manera en que se ve y se evalúa a los sujetos. Aquí, Maslow determina dos tipos de necesidades:
  - a. Necesidad de Estima Alta: la cual concierne al respeto propio, confianza, libertad e independencia.
  - b. Necesidades de Estima Baja: que se trata sobre el respeto de los demás, los *otros*, hacia la persona, por tanto involucra la condición de atención, aprecio, reconocimiento, estatus, dignidad y otros relativos.

Por su parte, las necesidades de crecimiento o desarrollo se visualizan una vez atendidas las básicas o de carencia, se trata de la necesidad de autorrealización, que se define como “el deseo de llegar a ser todo aquello en que uno es capaz de convertirse” (Fenollar, 2003, pág. 24), la forma específica en que se traduzca esta necesidad varía de una persona a otra y se requiere de un profundo autoconocimiento y habilidad para formular las metas personales.

5. Necesidades de Autorrealización: Es la necesidad psicológica más elevada de los seres humanos, la cual a través de su satisfacción genera un sentido válido a la vida. Para llegar a ella todos los otros niveles deben haber sido saciados y a diferencia de estos, éste tiene recompensas intrínsecas que las personas se dan a sí mismas y son de carácter insaciable.

Maslow (1991) explica que los menesteres básicos tienen un ciclo relativamente corto para su solución y que, en contraposición a los elementos superiores en la pirámide, que poseen periodos más largos para cumplirse, las necesidades más elevadas no surgen si es que las más básicas no han sido satisfechas, aunque ninguna necesidad queda saciada plenamente, en parte porque si es satisfecha en su mayor parte ya no motiva y emerge una nueva necesidad de orden superior.

Así, para motivar a alguien, es preciso conocer el punto en que se encuentra esa persona en la jerarquía, así como dirigir la satisfacción de sus necesidades en ese nivel o en los aledaños. Una necesidad satisfecha durante mucho tiempo puede devaluarse como motivador (Fenollar, 2003, pág. 25)

Esto último hace sentido al considerar lo postulado por Marx y otros, que el trabajo no puede ser una rutina de movimientos reiterativos que quedan despojados de la creatividad e inventiva de los trabajadores, ya que bajo esa concepción se cumple el tener una labor que sirva de sustento y permita cubrir los dos primeros niveles de la pirámide, pero no el resto. Volviéndose, probablemente, un despropósito para los otros niveles de acuerdo a la teoría de la satisfacción laboral.

### **2.3.2 El cambio de los valores: de la ética del trabajo a la estética del consumo.**

Bauman, en su obra "Trabajo, consumismo y nuevos pobres", plantea que la sociedad se ha transformado, pasando por diferentes posturas ideológicas respecto del trabajo como fenómeno social. Entre todas las aproximaciones teóricas que presenta el autor, él se centra en la *ética del trabajo*; propia de la primera época de industrialización, ésta entrenó y disciplinó a las personas, inculcándoles la obediencia necesaria para que ese régimen funcionara. En este contexto el cometido primordial era hacer del trabajo una necesidad, mientras que en la actualidad, vivimos en la sociedad de consumidores, donde la norma principal es consumir para satisfacer las distintas carencias o afanes.

Así, con la transformación de las sociedades, surgen nuevos valores asociados, los cuales modifican las relaciones de producción para poder sostener y extender la mentalidad necesaria para perpetuar el cambio social. Es por esto que, los empleos adquieren un carácter temporario y de flexibilidad; debido a la incertidumbre que la economía ha instalado en los puestos laborales y los nuevos valores reinantes de desapego, ya no existe el amor o el compromiso por los trabajos<sup>34</sup>, sino una profunda insatisfacción y desmotivación hacia estos.

---

<sup>34</sup> Tal como se explicó con Sennett (2000) anteriormente y se ha sostenido a lo largo de ésta investigación.

## I. El consumo como creador de identidad.

“En la medida que el trabajo asalariado va perdiendo terreno como fuente de identidad social, la sociología del consumo contemporáneo ha enfatizado el significado cultural de las prácticas de consumo en los procesos de construcción de la identidad” (López de Ayala, 2004, pág. 161). Es decir, a través de la investigación sociológica, se busca traspasar la visión económica del consumo, según la cual las personas actúan racionalmente cuando realizan compras -maximizando sus utilidades-, utilizando sólo los aspectos materiales relacionados con la capacidad de gasto para explicar el consumo, para llegar a entender éste fenómeno como un elemento que configura la identidad individual y social.

Los primeros aportes<sup>35</sup> en este sentido corresponden a Veblen y Simmel, quienes distinguen el uso social del consumo como estrategia de diferenciación entre grupos sociales que ocupaban distintas posiciones en la escala social. Dentro de la investigación de Veblen se identifica al “consumo ostentoso”, el cual se sustenta en la tendencia de las personas a compararse e intentar igual y superar a quienes estén por encima de ellos en la escala social, éste viene guiado por un “nivel de vida” determinado para cada clase, el cual delimita el consumo aceptado por clase de acuerdo al criterio de reputación deseada o poseída, es decir, “el consumo se conforma como un marcador simbólico de la posición social que se ocupa dentro de la estructura social” (López de Ayala, 2004, pág. 163). Simmel por su parte, se centra en la “moda”, la cual define como “una forma de imitación y de igualación social, en cambio incesante, se diferencia en el tiempo de otra y de unos estratos sociales a otros” (Simmel, 1957, citado en

---

<sup>35</sup> Los aportes de Marx sobre el consumo van en otra dirección, ya que él se centra principalmente en el proceso de producción y la formación de valor, dejando al consumo supeditado a la producción. No obstante, es bueno recordar que Marx introduce la diferenciación básica entre el valor de uso –como utilidad del objeto que satisface necesidades- y el de cambio – como el valor de intercambio. Asimismo, la definición que hizo Weber sobre los grupos de estatus –estamentos- y las clases económicas como ámbitos diferenciados de estratificación social, no corresponden a una investigación específica sobre el consumo, pero son nociones básicas para entender al consumo como elemento de distinción social.

López de Ayala, 2004, pág. 164). Se observa, por lo tanto, que ambos autores describen el proceso de consumo como un hecho que se extiende desde la cúspide social hacia abajo, motivado por el deseo de emular de las clases más bajas y de diferenciarse y demarcarse de las más altas. Así, la moda permite satisfacer dos necesidades humanas: la afirmación de una identidad individual –a través de su imagen corporal con la expresión de sus gustos e intereses- y la pertenencia o filiación –igualmente mediante el consumo de ítems que lo identifican como perteneciente a algún grupo social con el que se reconocen-, las que en un momento estaban cubiertas por la ética del trabajo.

En este contexto, las instituciones clásicas que moldeaban a los individuos –importantes en la sociedad industrial- han caído en desuso, puesto que son contraproducentes a la finalidad de generar nuevos consumidores con capacidad y voluntad de comprar. Dichas entidades, formaban a las personas para tener un comportamiento monótono, restringiendo las posibilidades de deliberación. Sin embargo, “la ausencia de rutina y un estado de elección permanente... constituyen las virtudes esenciales y los requisitos indispensables para convertirse en [un] auténtico consumidor” (Bauman, 1999, pág. 45). Por tanto, hoy es el individuo quien tiene la tarea de elaborar su identidad social, “antes limitada a respetar las fronteras entre ser un noble, un soldado, un artesano, un campesino arrendatario o un peón rural” (Bauman, 1999, pág. 49), y sostenerse sobre la elección de una carrera laboral durable. Hoy, al contrario, se basa al igual que en el mercado profesional actual, en la flexibilidad.

Actualmente, resulta imperante que la identidad pueda ser flexible y esté regida por el principio de mantener abiertas todas las opciones, ya que “las modas culturales irrumpen explosivamente en la feria de las vanidades; también se vuelven obsoletas y anticuadas en menos tiempo del que les lleva ganar la atención del público” (Bauman, 1999, pág. 50). Así, la configuración de la identidad se nutre de los bienes de consumo, los que por definición, jamás se espera que sean durables o eternos. Por lo que es en

las oportunidades de compra donde los individuos encuentran la plasticidad para generar su identidad.

Así, en las sociedades de abundancia, donde las necesidades básicas están cubiertas para la mayoría de la población, se van creando continuamente otras *necesidades* a través de una publicidad intensa, la que estimula el gasto en nuevos bienes de consumo; se trata de la producción ideológica de necesidades. Así pues, es la oferta la que la llama a la demanda y no a la inversa como tradicionalmente planteó la teoría económica. Finalmente, los individuos al tener internalizada la obligación de consumir –dada la coerción del medio y su necesidad de generar una identidad-, viven

Paradojalmente la imposibilidad de vivir su vida de otra forma [lo que] se les presenta como un libre ejercicio de voluntad. En cada nueva visita al mercado tendrán la sensación de que son ellos quienes mandan y eligen. Así, entre las distintas alternativas que se les ofrecen no le deben fidelidad a ninguna, pero tampoco pueden rehusarse a elegir entre alguna de ellas (Pinto, 2004, pág. 34).

## **II. El consumo como nuevo eje organizador de la sociedad.**

Bauman (1999) sostiene que la producción es un trabajo colectivo, que supone una división de la labor, cooperación entre los empleados y la coordinación de sus actividades, es decir, se requiere de cierto grado de comunicación e integración entre los sujetos. Lo que subraya al trabajo como una actividad eminentemente colectiva, modelo que se replicó en la organización social lo que ayudó por mucho tiempo a construir una sociedad con sentido de comunidad. No obstante, el *consumo* se destaca como una actividad individual, la cual “se cumple saciando y despertando el deseo, aliviándolo y provocándolo: el deseo es siempre una sensación privada, difícil de comunicar” (Bauman, 1999, pág. 53). Por lo tanto, el consumo colectivo no existe, si bien el acto de comprar y “vitriniar” puede ser grupal, pero el *consumo* no, puesto que éste se refiere a la satisfacción de necesidades y deseos –que como ya se ha explicado siempre dependen del individuo-, mediante la apropiación y destrucción de las cosas.

Lo que ha desprovisto, en gran medida, a la sociedad de ese sentimiento de comunidad e integración social, pero el consumo ha intentado llenar a su modo.

En la sociedad del consumo la estratificación está dada por la libertad de elección mientras mayor sea esta y menores las restricciones, más alto se estará en la escala social y, en concordancia, irá aumentando el respeto, la aprobación pública y la autoestima (las necesidades de reconocimiento). He aquí la importancia de los ingresos, ya que estos determinan las alternativas que se tiene. En este sentido, la acumulación, el ahorro y la inversión tienen lógica por ser promesa de que en un futuro se ampliarán más las posibilidades de elección. Pero, “el consumo variado aparece frente a los ojos del consumidor como una oportunidad y derecho para disfrutar y no como una obligación por cumplir. Los consumidores son guiados por patrones estéticos y no por normas éticas” (Pinto, 2004). En relación a esto, Bauman (1999) plantea que la estética es el elemento integrador de esta nueva sociedad, mientras que la ética lo era en la sociedad de productores. Así, si antes el cumplimiento del deber mantenía la lógica social en donde tenía sentido la acumulación gradual o la demora de las satisfacciones, ahora en cambio, no hay razones para postergar la vivencia de nuevas experiencias a través del consumo, ya que no se requiere preparación ni se justifica un preámbulo, dado que el sentimiento de complacencia que genera el consumo muere al momento mismo de adquirir lo deseado. Es por esto que Bauman (1999) sostiene, que la satisfacción del individuo, en tanto consumidor, es instantánea en un doble sentido: en primer lugar, porque se busca saciar el deseo de adquirir bienes o servicios de la forma más inmediata posible y, en segundo lugar, esta realización acabará a la brevedad, durando sólo el preciso momento en que se realiza el acto de consumo. “Así, la promesa y la esperanza de satisfacción preceden a la necesidad y son siempre mayores que la necesidad preexistente, o sea, la relación tradicional entre las necesidades y su satisfacción queda revertida” (Pinto, 2004, pág. 34).

Finalmente, se puede sostener que el consumo tiene sus propios medios de crear identidad, de integración y estratificación social, de valorar las cosas y, también, sus consecuencias; el endeudamiento.

### **III. El endeudamiento y sobreendeudamiento como fenómeno cultural.**

En Chile, durante los últimos años, se ha visto un incremento de las cifras de endeudamiento por parte de la población, de acuerdo al SERNAC (2000), el país ocupa el octavo lugar a nivel mundial en endeudamiento por consumo, y además, hay aproximadamente cinco millones de tarjetas de entidades comerciales y financieras circulando en el país. Hecho que ha preocupado al gobierno no sólo desde una perspectiva macroeconómica, sino que desde un punto de vista social, debido a los altos costos emocionales que provocan en las personas (PNUD 2002), pasando a ser un problema a nivel país.

Es por esto, que el gobierno a través de una serie de estudios<sup>36</sup> ha determinado que la sociedad chilena está profundamente angustiada, vacía y frustrada. Lo que se debe a que la gente se mantiene trabajando, pero sus metas personales siguen postergadas –lo que conduce a mayores niveles de insatisfacción laboral y por ende un mayor malogro de las personas, creándose un círculo vicioso-. Esto, dentro de la sociedad consumista descrita por Bauman (1999), remite a una serie de problemas de insatisfacción personal y social, los cuales tratan de solucionarse comprando no mañana (ahorrando), sino que ahora (a crédito). Lo que ha transformado en una constante el encontrar a personas endeudadas o sobreendeudadas con financieras y/o tiendas comerciales, por lo que muchas compañías han tenido que intervenir en ayudar a parte de sus empleados con sus créditos de consumo. De acuerdo con Dicom en el año 2005, “el 12% de los hogares adeudaban diez veces su ingreso mensual... vemos que efectivamente ha aumentado a niveles tales [la deuda sobre el ingreso] que el 51% del

---

<sup>36</sup> El Sernac sacó una serie de revistas que analizan distintas aristas del problema: “Comisión de créditos y endeudamiento: Consumo y calidad de vida” (1996), “Deudores del mundo” (1999), “Tarjetas de crédito: el nuevo dinero” (2000), “Sobreendeudados: el problema llega a las empresas” (2001).

ingreso de los consumidores está comprometido para el pago de créditos de consumo y créditos hipotecarios” (Roa, 2006, s/p).

Sobre lo anterior, es importante rescatar que los porcentajes entregados son los que marcan la diferencia entre estar endeudado o sobreendeudado<sup>37</sup>. El primero permite a las personas el acceso al consumo inter-temporal, desarrollando su bienestar mientras que la relación deuda-patrimonio sea armónica con el flujo de los ingresos. Mientras que el segundo, es un estado en que el sujeto se ve incapacitado para hacerse cargo de sus gravámenes financieros, pudiendo clasificarse en activo o pasivo. En el primer caso, los individuos contraen más compromisos crediticios de los que pueden sobrellevar, en cambio, el segundo se ocasiona por un hecho fortuito de naturaleza diferente a los préstamos, como la pérdida del trabajo, la muerte de un familiar, el padecimiento de una enfermedad o accidente, sucesos cuyos gastos imprevistos y de alto costo hacen caer en esta categoría.

De acuerdo con Pinto (2004) –y volviendo a los sujetos de estudio de esta tesis–, todo lo anterior, es un fiel reflejo de lo que sucede en la región de Antofagasta, en donde el endeudamiento se ha incrementado en los sectores medios de la población y, mayoritariamente, en los trabajadores mineros. En este sentido, la autora señala que el problema del endeudamiento y sobreendeudamiento de los trabajadores mineros da cuenta, entre otras cosas, de una cultura específica: “en donde el fenómeno del sobreendeudamiento se orienta principalmente al consumo, pero también a la inversión: sobreendeudarse por estudios técnicos y/o universitarios en algunos casos” (Pinto, 2004, pág. 9).

Finalmente, sólo queda acotar, de acuerdo a lo expuesto por Sanzana (2011), que cuando el endeudamiento pasa a mediar la relación entre el sujeto y el objeto de consumo, se está internalizando y naturalizando dicho fenómeno como parte normal

---

<sup>37</sup> El consenso social (puesto que no hay una fórmula establecida) dice que con un 30 a 35% de los ingresos netos mensuales (el total de los ingresos menos los gastos fijos del mes) se está dentro de la capacidad de endeudamiento; es decir, se encuentra en el límite de solvencia sin caer en riesgo de morosidad. Por ende, si se pasa de esto se está sobreendeudado.

de las estrategias de compras del país. Argumento que da pie a una de las hipótesis de investigación.

### **HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN**

En primer lugar, siguiendo las teorías de satisfacción laboral y considerando la especificidad del rubro de la minería, es que se plantea como primera hipótesis de trabajo que: **Los factores que más pueden incidir en los trabajadores de nivel operario de minería son el ambiente de trabajo –proporcionado por las relaciones laborales y personales con los superiores, pares y subordinados- y las remuneraciones. Por lo que se conjetura que existen dos tipos de personas: las que se van a otras empresas por mayores remuneraciones y las que se quedan por afinidad con el equipo de trabajo.**

Y, en segundo lugar, de acuerdo a la teoría revisada y a lo que nos presentan los diferentes estudios sobre la realidad nacional, es que se ha llegado a una segunda hipótesis: **La creciente rotación laboral que se vive en el rubro de la minería, específicamente en el nivel de operadores, se debe a la búsqueda de mejores remuneraciones debido a los altos niveles de endeudamiento que presentan, todo esto, en la búsqueda de satisfacer las necesidades de consumo que les genera la sociedad actual.**

## **CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1 TIPO DE ESTUDIO.**

En cuanto al alcance de esta investigación, si bien se ha comentado durante este escrito que el tema de la rotación laboral es relativamente reciente como fenómeno indicativo de un malestar social, además de la falta de estudios sobre la satisfacción laboral desde la perspectiva sociológica; es más pertinente establecer esta tesis como descriptiva que exploratoria, ya que a partir de las investigaciones psicológicas y empresariales sobre la rotación, en conjunto a una lectura sociológica del *trabajo*, se puede generar un marco conceptual que sustente esta tesis. Además, ya que por definición “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, pág. 80), es decir detallar cómo son y se manifiestan los fenómenos estudiados, esto concuerda con los objetivos específicos planteados en este estudio: Identificar y caracterizar las causas de la rotación laboral, distinguir dichos causantes de acuerdo al nivel organizacional al que atañen y establecer que vinculación hay entre los motivos de la rotación y las características sociodemográficas de los sujetos de estudio. Si bien este último podría pasar como un objetivo correlacional, no se considera como tal ya que no se indaga sobre una relación entre distintas categorías.

### **3.2 TIPO DE DISEÑO.**

Debido a que se busca conocer los motivos que tienen para cambiar de empleo ciertos trabajadores, es que es necesario comprender la perspectiva de dichos individuos y profundizar en sus experiencias, perspectivas y opiniones, es decir, la forma en que perciben subjetivamente su realidad laboral. Es por esto, que se ha optado por una metodología cualitativa. Además, se utiliza el diseño de teoría fundamentada, que es de rango medio y “local”, es decir, que se relaciona con una situación y contexto en particular; lo que es especialmente útil por cuanto los postulados e investigaciones revisadas no contemplan a los sujetos de estudio en que se centra esta tesis.

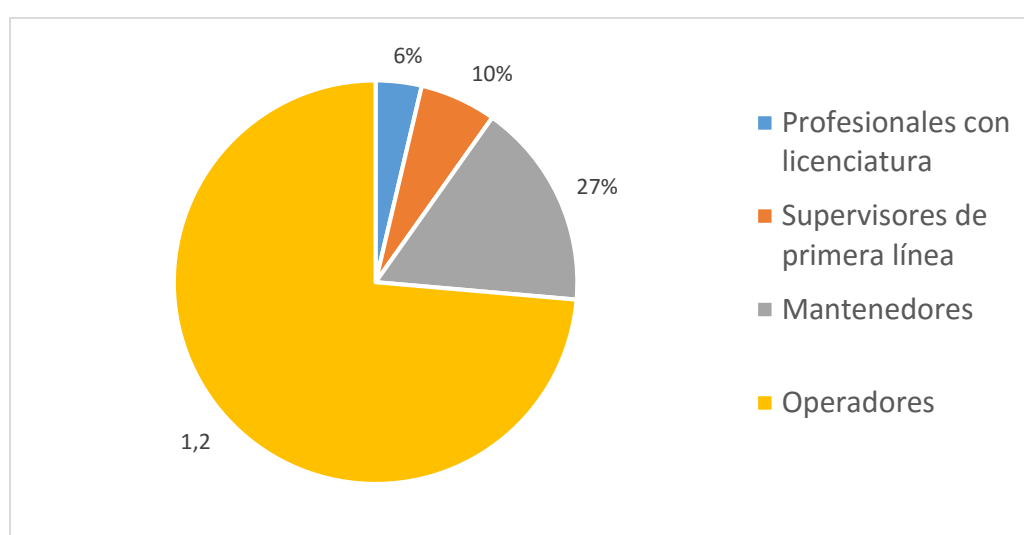
La teoría fundamentada provee de un sentido de comprensión sólido porque “embona” en la situación de estudio, se trabaja de manera práctica y concreta, es sensible a las expresiones de los individuos... va más allá de los estudios previos y los marcos conceptuales preconcebidos, en búsqueda de nuevas formas de entender los procesos sociales (Hernández *et al.*, pág. 493).

Ya que su premisa básica es que las proposiciones teóricas surgen de los datos obtenidos en la investigación, más que en estudios previos, depende de los procedimientos el entendimiento que se logre del fenómeno.

### 3.3 UNIVERSO Y MUESTRA.

Para esta tesis el universo está compuesto por los trabajadores de nivel operativo de la Gran Minería del Cobre<sup>38</sup> chileno, hoy conformada por ocho grandes conglomerados que operan a través de sus filiales en distintas faenas a lo largo del país. De acuerdo al estudio de Fundación Chile en 2011, dicho universo ascendería a 19.500 trabajadores aproximadamente<sup>39</sup>.

**Gráfico 4: Rangos ocupacionales de la dotación interna.**



Fuente: Fundación Chile (2011).

<sup>38</sup> La gran minería en Chile está definida por la Ley 16.624 de 1967, modificada en 1990 por la Ley 18.940, en la cual se distingue de la mediana y pequeña minería cuprífera en función de los niveles de producción. Siendo consideradas empresas de la gran minería quienes produzcan cantidades no inferiores a 75.000 toneladas métricas anuales, por producción propia o de sus filiales o asociados.

<sup>39</sup> Esta cifra debería de ser más alta, ya que no están contabilizados los trabajadores de las faenas Chuquicamata, Radomiro Tomic y Gaby, ya que no entregaron la información a la fundación.

La amplitud del universo se ha obtenido al sumar del gráfico anterior los rangos de operadores, mantenedores y supervisores de primera línea, ya que estos perfiles de empleos entran dentro de la categoría “operadores” para la escala jerárquica de ocupaciones que se utiliza en minería. Cabe especificar que la selección de este rango como universo, se debe a que en estos puestos de trabajo se presenta un nivel de rotación creciente, además de ser el perfil ocupacional más requerido por las compañías mineras actualmente en Chile.

Por otro lado, es bueno recordar que, la muestra en los estudios cualitativos no busca ser, necesariamente, representativa del universo o población analizada (Hernández *et al.*, 2010), por lo cual el tamaño de ésta no se rige por un criterio probabilístico, pero si se ciñe a los principios de “capacidad operativa de recolección y análisis, del entendimiento del fenómeno y la naturaleza de éste” (Hernández *et al.*, 2010). Lo que dio como resultado para esta investigación un muestreo *no probabilístico* y de *caso tipo*, lo primero porque sería poco manejable el determinar la muestra de acuerdo al tamaño del universo y, lo segundo, debido a que se estudia a un determinado grupo social; los trabajadores de nivel operario de las empresas de la gran minería en Chile. Además, se realiza una muestra por *cuotas*, ya que a partir de las entrevistas preliminares y la bibliografía recopilada, se estipuló que la edad y el tamaño de la empresa contratante son factores ampliamente influyentes en las acciones, actitudes y percepciones que tienen los trabajadores sobre sus puestos laborales, por lo que se hizo una segmentación por edad y tamaño de la empresa. E, igualmente, se utiliza el muestreo por *redes* bajo el criterio de accesibilidad, considerando que, por la ubicación de los yacimientos, la mayoría del universo está localizado en la zona norte del país y limitado por el sistema de turnos para realizar cualquier acercamiento a ellos, razón por la cual se recurre a las redes de la investigadora como al contacto que facilitan algunos de los ya entrevistados.

Es importante destacar que el número final de diálogos estuvo determinado por los criterios de capacidad operativa y saturación de información, quedando estipulado

el tamaño de la muestra en 16 entrevistas semi-estructuradas; ocho a trabajadores menores de 40 años y ocho a mayores de dicha edad. Cabe agregar que, se convino que los entrevistados fueran trabajadores de minera Escondida o Lomas Bayas, en primer lugar, porque son ejemplos de grandes y pequeñas empresas de la gran minería respectivamente<sup>40</sup>, lo que permite cumplir con el criterio de “tamaño de la empresa” y, en segundo lugar, se es específico con estas dos compañías por las redes que se tienen para obtener contactos en ellas.

### **3.4 TÉCNICAS DE PRODUCCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.**

Como técnica de producción de datos, se hará uso de la entrevista semiestructurada, ya que “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predefinidas)” (Hernández *et al.*, 2010, pág. 418). Además, al no tener ninguna respuesta fija, permite acceder a las representaciones individuales de los sujetos y acercarnos a sus historias de vida sin llegar a la profundidad o extensión de ese tipo de técnica, que no es requerido por los objetivos de esta tesis.

Así, la entrevista semiestructurada proporciona la oportunidad de indagar en las explicaciones propias de los trabajadores en relación al problema de la rotación laboral, profundizando en sus motivaciones, hábitos en el trabajo y concepciones de la satisfacción laboral. Explorando las razones y consecuencias que tiene este problema desde los relatos de sus mismos agentes, distinguiendo desde el relato la participación del trabajador, la empresa y el entorno macro en cuanto a sus causas, así como también identificar el concepto de trabajo que sostienen los sujetos; es decir, se concretarán todos los objetivos mediante dicha técnica.

Con respecto de la técnica de análisis de datos, se hará un análisis de contenido de acuerdo a la teoría fundamentada, es decir, una “descomposición o fragmentación

---

<sup>40</sup> Si bien ambas mineras son parte de una empresa multinacional, difieren en el tamaño del yacimiento, su nivel de explotación, ganancias e inversión, así como en la trayectoria y proyección. De acuerdo a todo lo anterior es que se caracteriza a Escondida como una minera grande y a Lomas Bayas como una pequeña.

del texto en unidades constitutivas para su posterior codificación según un sistema de categorías, generalmente preestablecido... teóricamente” (Ruiz, 2009, s/p), considerando tanto el contenido *manifiesto* como el *sentido latente*, además de utilizar el método de comparación constante.

### **3.5 CALIDAD DE DISEÑO.**

De la serie de criterios que se han formulado para establecer un paralelo a la confiabilidad, validez y objetividad cuantitativa, aquí se han utilizado la dependencia, la credibilidad y la transferencia.

La *dependencia* es el equivalente a la confiabilidad, por tanto se concibe como una consistencia de los resultados. Hernández *et al.* (2010) señalan que esto implica que los datos sean revisados por distintos intelectuales y éstos deben llegar a conclusiones similares, por esto la necesidad de registrar los datos (entrevistas, observaciones y otros). Por lo mismo es que Valles (2003) la califica como una auditoría externa, razón por la cual, será puesto a disposición todo el material documental que da testimonio de la construcción de esta investigación y permita su inspección.

La *credibilidad*, se define como “la correspondencia entre la forma en que el participante percibe los conceptos vinculados con el planteamiento y la manera como el investigador retrata los puntos de vista del participante” (Mertens en Hernández *et al.*, 2010, pág. 475). Por lo cual, es entendible que una de las principales amenazas para este criterio sean los sesgos de los colaboradores, así como los del profesional. Es decir, que los sujetos distorsionen eventos del ambiente o del pasado, pudiendo reportar sucesos que no ocurrieron u olvidar detalles, mientras que en el caso del analista, está el peligro de que las creencias u opiniones personales afecten la claridad de las interpretaciones o minimicen datos contrarios a las hipótesis. Ante esto, y en consideración de que algunos de los entrevistados tuvieron y/o mantienen una relación laboral y social con algunos miembros de la familia de esta autora, es que se deja a revisión del profesor guía el proceso completo de esta investigación, para así evitar las faltas

en que pudiera incurrir. Mientras que las posibles inexactitudes de los sujetos de investigación se trataron de controlar en el momento mismo de los encuentros, al hacerles saber que estas serían en total confidencialidad y generar un grado de confianza que animara a los entrevistados a contar la información de manera auténtica y sin restricciones.

Finalmente, el criterio de *transferibilidad*, es decir, la posibilidad de trasladar los resultados o la esencia de la investigación a otros contextos, para lo cual se da cuenta del proceso de análisis en su totalidad y, asimismo, se explican las conclusiones alcanzadas.

### **3.6 CONDICIONES ÉTICAS.**

Durante la recolección de datos, se les explica a los participantes en términos generales el propósito de la investigación, evitando revelar los objetivos específicos de ésta. Además, al momento de pactar la entrevista, se deja en claro que la identidad de estos es confidencial, hecho que es reiterado en la realización del encuentro, por tanto, se trata de un consentimiento informado.

Por otra parte, es necesario evidenciar y explicar que otra razón para centrar este estudio en el rubro minero, tiene su razón de ser en el hecho de que he sido nacida, criada y educada hasta la enseñanza media en la ciudad de Antofagasta; por lo mismo, poseo una red de contactos que en gran medida se vinculan a la minería, partiendo por mí padre y hermana que han sido los primeros agentes en denominar a posibles sujetos de estudio. Por lo tanto, es debido a mis intereses personales, mi familiaridad con el tema y la accesibilidad a los sujetos de estudio, que me he enfocado en éste contexto y objeto de estudio. Además, como recién se ha aclarado y queda expuesto mediante la conducción de las entrevistas, el hecho de que la construcción del objeto de estudio fue constituido de acuerdo a la propia experiencia y curiosidad, tal como señala Luis Enrique Alonso (en Valles, 2003, pág. 195): “cada investigador realiza una entrevista diferente según su cultura, sensibilidad y conocimiento particular del tema y... según sea el contexto espacial, temporal o social en el que se está llevando a cabo

de una manera efectiva”. Todo lo anterior, no implica proceder con menos rigurosidad metodológica en la construcción del objeto de estudio, la recogida de datos y su posterior análisis.

## **CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE DATOS**

A continuación, se presenta la descripción y el análisis de los datos obtenidos en el trabajo de campo. Para una mejor comprensión de éstos se partirá por desarrollar y contestar los objetivos específicos planteados en esta tesis, deteniéndose en la explicación de algunos conceptos y categorías claves, para finalmente, contestar el objetivo general.

### **4.1 LAS CAUSAS QUE IMPULSAN LA ROTACIÓN LABORAL DE LOS OPERARIOS DE LA MINERÍA**

Para contestar este objetivo, se debe partir por recordar que el fenómeno de **rotación laboral** ha sido previamente definido como el traslado del trabajador desde una compañía a otra, en búsqueda de mejoras en sus condiciones salariales y desarrollo laboral. Este concepto no existe de manera nominal en el imaginario de los entrevistados, ya que para ellos se trata de una práctica común y natural: “cambiarse de trabajo”, por lo que esta acción es el código que ellos reconocen, y tiene un significado mayor al de la acción. Por lo tanto, si bien el concepto de rotación laboral no los representa, la definición de este sí se condice con sus actos y el significado de estos; en este sentido, cuando nos preguntamos qué significa la categoría rotación laboral para los trabajadores, esta equivale a cambiarse de trabajo, pero, a su vez, el acto de cambiarse de trabajo asume distintos significados, ya que varían de acuerdo a la razón principal por la que se genera la acción.

Ahora bien, al hablar sobre las causas que motivan la rotación se hace necesario introducir otro concepto, el de **trayectorias laborales**<sup>41</sup>, ya que se distinguen tres tiempos de rotaciones dentro de las entrevistas realizadas: en el pasado, que considera todos los cambios de trabajo previos al actual y que por tanto están reflejados en la trayectoria; el presente, que trata puntualmente del traslado al puesto activo; y el futuro, que hace la interrogante por la disposición hacia una nueva rotación.

---

<sup>41</sup> Como se ha definido en el marco teórico, las trayectorias laborales son entendidas como la experiencia de movilidad ocupacional de los trabajadores, describen su flujo por el mercado laboral y contiene las transiciones entre los distintos estados de actividad.

Sobre los movimientos pasados, se ha encontrado en el historial laboral de los entrevistados que casi en su totalidad se tratan de trayectorias ascendentes, ya que sus movimientos van desde empresas pequeñas o prestadoras de servicios hacia compañías grandes y establecidas. Es por esto que se pueden caracterizar como: ascendentes económicamente –lo que no sorprende ya que casi todos los entrevistados declararon que al momento de cambiar de puesto laboral la prioridad es la remuneración-, estable por los periodos de trabajo que realizaron en cada empresa (generalmente esperaban un par de años antes de buscar otro puesto laboral), de movilidad ascendente en cuanto al prestigio de las compañías, continuo por no existir periodos de cesantía y, protegido ya que se cuenta con las garantías de salud y previsionales de un trabajo regular. Con estas características, la trayectoria más parecida sería la de tipo lineal descrita por Verd y López (2012).

**Figura 10: Comparación entre trayectorias laborales.**

Trayectoria Profesional	Trayectoria Operarios
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexo: hombres y mujeres</li> <li>• Edad: entre los 40 y 49 años               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de estudios: postuniversitario</li> </ul> </li> <li>• Categoría laboral: técnicos, directores y gerentes</li> <li>• Nivel de remuneración: alto</li> <li>• Trayectoria laboral: continua, con pocas vivencias de desempleo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexo: hombres</li> <li>• Edad: entre los 20 y 65 años               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de estudios: técnico</li> </ul> </li> <li>• Categoría laboral: operarios, mantenedores y supervisores de primera línea               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de remuneración: alto</li> </ul> </li> <li>• Trayectoria laboral: ascendente y continua</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de Verd y López (2012).

Respecto de esta comparación se puede afirmar que, el perfil que presentan los operarios en este momento son representativos de la estabilidad y continuidad propia del sistema de capitalismo antiguo, por lo cual discrepa de la trayectoria profesional que presentan Verd y López, pues esta grafica al capitalismo flexible.

En cuanto a los motivos que impulsaron dichas rotaciones, los conceptos que se utilizan son: proyección laboral, estabilidad y mejores remuneraciones. Los tres conceptos son características atribuidas a las compañías por parte de los entrevistados, de acuerdo al imaginario de estos, la **proyección laboral** hace alusión a la posibilidad de ascender, crecer profesionalmente y generar nuevas competencias por medio de capacitaciones. Cuando se habla de **estabilidad**, se hace referencia al respaldo que sienten los trabajadores por parte de una empresa que les presta cierta protección y asistencialismo en caso de alguna emergencia, como lo son los beneficios de salud. Y, el punto de mejores **remuneraciones** es este periodo no tiene mayor complejidad que el de buscar la mejor retribución para el trabajo que se realiza de acuerdo a la oferta de las empresas. Sobre la base de todo lo anterior, es oportuno aclarar que estos motivos se encuentran ligados a otra variable; **la familia**. La mayoría de los entrevistados declaran que los cambios de trabajo que realizaron no fueron por su bienestar personal, sino por el de su familia<sup>42</sup>, por generar una mejor calidad de vida de estos y poder mantenerlos.

Yo creo que postulé porque era una mejor situación económica, por lo que todos decían. Buscaba más que nada lo que era el sueldo y las proyecciones que tenía en ese tiempo Escondida, de superación, de capacitación... uno como persona tenía más proyecciones, había más capacitaciones. Tenía otro tipo de perspectiva de acuerdo a lo que la empresa te ofrecía y lo económico también (Entrevistado n°3, menor de 40 años, minera Escondida).

E7: En CODELCO trabajé 15 años, después me fui a Candelaria por 8 años, de ahí me fui a Argentina a La Lumbrera y de La Lumbrera me vine a Chile y estuve trabajando en algunas empresas de servicios, no me fue bien y de ahí me vine a Lomas Bayas y ya llevo 8 años. E: ¿Entonces el primer cambio que hizo fue por un tema de familia? E7: Sí, los niños ya estaban grandes ya y en Chañaral no podían estudiar, al mayor lo tenía en La Serena, entonces se cambiaron a Copiapó mis hijos (Entrevistado n°7, mayor de 40 años, minera Lomas Bayas).

---

<sup>42</sup> Más adelante se le dará un poco más de profundidad a este concepto, pero momentáneamente basta con saber que se refiere a la composición de familia nuclear: esposo, esposa e hijos.

Sobre los movimientos presentes, la trayectoria laboral de los trabajadores ha continuado en ascenso, ya que se mantuvo la tendencia de trasladarse hacia empresas más grandes y establecidas o de igual estatus y regalías que el contratante anterior. Debido a esto, permanece la caracterización de la trayectoria de operarios con perfil del capitalismo antiguo. Ahora bien, en cuanto a los motivos que impulsaron esta rotación en lo nominal se mantiene la búsqueda de mejores remuneraciones y la proyección laboral, sin embargo se aprecia una distinción por edad: entre las personas mayores de 40 años se mantienen las motivaciones y sus significados tal como en el movimiento anterior, lo que puede deberse a que esta rotación (a la empresa actual) fue realizada hace 10 años aproximadamente. En cambio, los menores de 40 años se enfocan en la mejora de remuneraciones, casi omitiendo por completo la proyección laboral, lo que deja la interrogante de si se debe a su concepción del trabajo, lo cual se verá más adelante.

Terminó el trabajo como en un año y postulé a Chuquicamata, pero también por una empresa contratista y trabajé 2 años en Chuquicamata y esa misma empresa me trajo a Mantos Blancos y ahí logré yo ingresar ya de planta a una empresa más sólida y que me permitía proyectarme. Era un desafío laboral tremendamente grande y eso también me llevó a ocupar un cargo de jefe de taller en la parte eléctrica y de ahí uno conoce otras personas y de ese grupo la supervisión se fue a Lomas Bayas y me preguntaron si yo quería participar, y se veían otras expectativas mayores, y postulé y quedé. Cuando yo me retiré de Mantos Blancos no querían que me fuera, pero yo viendo que las expectativas eran superiores había que decidirlo en el momento, y eso fue decidido con la familia, con mi esposa y Jorge estaba chico en ese momento. Y encontramos durante todo este tiempo que Lomas Bayas es una empresa muy agradable para trabajar, pero si hay desafíos que son fuertes algunas veces y que hay que mantenerse (Entrevistado n°5, mayor de 40 años, minera Lomas Bayas).

Yo partí en Lomas y el 2011 llegué a Collahuasi, bueno igual por el sueldo que pagaban, porque imagínate que pagaban el doble por hacer lo mismo, pero no es lo mismo el clima. Estás al tres y al cuatro todo el día, pura agua, yo bajé como 11 kilos en 9 meses, entonces

dije “esto no es para mí” y justo en Noviembre me llamaron de Esperanza, me dijeron que iban a recibir gente, hice las llamadas que correspondían y me dijeron “ya envía el currículum al tiro a tal persona, lo envié de inmediato y me dijeron que tenía que estar la otra semana. Así es que ahora estoy en Esperanza casi con el mismo sueldo que Collahuasi, pero menos altura y mucho mejor ambiente (Entrevistado n°8, menor de 40 años, minera Esperanza)

Finalmente, sobre la posibilidad de un movimiento futuro, los motivos tienden a marcarse aún más, ya que la mayoría se mostró dispuesto a cambiarse de trabajo si se les ofrecía una mejor remuneración y/o beneficios. De esta manera, para el total de la muestra (16 personas) sólo 4 antepusieron otra variable a las remuneraciones -dejándolas como un segundo lugar en su lista de motivaciones-: dos privilegiaron el desarrollo laboral, pero no entendido como en los momentos pasados, sino como el estar a cargo de un proyecto; y las otras dos el ambiente laboral.

En cuanto a la búsqueda de **mejoras salariales** se le agrega el interés por los **beneficios** que pueda prestar las empresas, ya que con el paso del tiempo las compañías han ido nivelando los sueldos de acuerdo al mercado, pero no así con los beneficios. Si bien por beneficios suele aludirse casi exclusivamente a las prestaciones de salud y educación, dentro de estos también se consideran los bonos por gestión, producción y vacaciones, el pago por días efectivos (18 y 19 de Septiembre, 24, 25 y 31 de Diciembre y 1 de Enero), el aguinaldo de fiestas patrias y navidad, y la ayuda escolar (que generalmente consiste en un monto de dinero por hijo que esté estudiando). Además, en la mayoría de las entrevistas quedó claro que los empleados tenían plena consciencia que, para el caso específico del seguro de salud lo más conveniente es que la empresa se haga cargo de esto, ya que en general no se sienten capacitados con el sistema de manejar un monto anual para las necesidades médicas y de vacaciones, lo cual dice mucho de sus hábitos financieros.

E1: Era casi lo mismo, un bono de casa, al tiro te lo daban, te daban aguinaldo de fiestas patrias, aguinaldo de vacaciones y un bono que nosotros le llamamos gestión y allá también lo daban. Pero de salud es muy poco, nosotros tenemos un buen convenio a nivel sindicato.

Siento que en Quadra no es así, ahí te dan un monto anual y tú tienes que administrarte, tú administrar el tema de la salud, las vacaciones. Y eso no me servía mucho, yo no veo eso, yo me dedico a trabajar y cuando llegan vacaciones ahí me dicen aquí esta tú monto, porque los viejos que trabajan en Escondida en jefatura están con ese sistema y a veces no se cuadran bien y se gastan el monto. Entonces no, uno no es administrador, uno es trabajador no más.

E: Y también puede pasar cualquier imprevisto.

E1: Y no vas a tener lucas. Una enfermedad de tú hijo, tú señora, y te van a quedar 200 lucas y tienes que internarla en la clínica. Entonces es muy complicado en esas mineras, Spense comenzó con eso y los trabajadores quieren que por medio de negociaciones la empresa se haga cargo de ello, de la salud y esas cosas. Si al final uno no es administrador, no sabe administrar, sabe puro gastarlo (Entrevistado n°1, menor de 40 años, minera Escondida).

Es necesario precisar que, si bien la categoría **bienestar familiar** no ha sido nombrada de inmediato al preguntar por la posibilidad de una nueva rotación, los entrevistados dejan ver a través de otros códigos que su trabajo y las decisiones que se toman en torno a él siempre están pensadas en consideración del bienestar familiar. En esta categoría se contemplan mejoras en la calidad de vida de la familia, como por ejemplo: una casa con más espacio, la posibilidad de pagar el estudio de los hijos en colegios particulares y/o universidades, tener un seguro médico y dental de amplia cobertura y estar geográficamente cerca de ellos.

En lo personal a estas alturas ya es netamente la parte familiar, mayoritariamente la parte familiar, sostener la familia, seguir con lo que uno pretende para los hijos. A uno después los asuntos personales ya no los tomas en cuenta, subir de puesto ya no te interesa, sino que a este nivel lo que quiero es lograr terminar el ciclo familiar, que los niños puedan terminar sus estudios. En todo caso ya creo que queda poco tiempo arriba, entonces estarse haciendo ilusiones o ambiciones de llegar a un cargo más alto no (Entrevistado n°2, mayor de 40 años, minera Escondida).

Por otro lado, en cuanto al **desarrollo laboral**, como bien se adelantó anteriormente, existe un quiebre entre el significado previo que se le brindó y el que se emplea en este momento. La diferencia radica en que ahora se ve como la posibilidad de ser

creador u artífice de algún proyecto, va más allá de tener gente a cargo o ascender dentro de la empresa como era anteriormente. Este cambio probablemente se originó en el nivel académico de quienes privilegiaron esta variable, ya que poseen un grado universitario y como se verá con mayor detenimiento en el siguiente apartado, representan una minoría. En estos casos, se ve a lo largo sus entrevistas que tienen una concepción diferente del trabajo, ya que al entrevistar a otras personas que han llegado a estar con gente a cargo gracias a sus años de experiencia y trayectoria laboral -en paralelo a estos casos, que por sus estudios están en posiciones de liderazgo- estos no manifiestan el querer desarrollarse laboralmente de la misma manera que estos individuos.

Bueno, creo que si me dieran la posibilidad de empezar un proyecto desde cero con la gente, de dejar tú marca en esa institución, de dar tú visión en el proyecto y que aunque uno se vaya todos sepan que ahí está tú trabajo, tú visión, eso sería algo que probablemente me motivaría para cambiarme de trabajo. Creo que uno como profesional siempre sueña con dejar un legado en las empresas donde trabaja y en la gente (Entrevista n°9, menor de 40 años, minera Lomas Bayas).

Finalmente, sobre la preferencia que se le dio al **ambiente laboral** por parte de dos entrevistados, fácilmente se puede conjeturar en base a su trayectoria laboral que es debido a su paso por varias faenas y su edad –próximos a su jubilación- que optan por un medio que consideran más afable, lo que habla de una característica particular de esta empresa – será vista en profundidad más adelante-, ya que ambos son trabajadores de la misma compañía.

Justamente eso, que tengan un buen ambiente laboral y luego el tema del dinero, obvio que sea más de lo que uno está recibiendo... Digamos si ya estoy decidido a cambiarme si o si, pesa harto el dinero. Porque uno siempre ve la conveniencia económica... pero todo va a depender en primera instancia si empezara a sentirme incómodo, porque oportunidades ha habido y justamente por el tema de convivencia, porque estamos haciendo hartas cosas, justamente por eso no me he cambiado (Entrevistado n°10, mayor de 40 años, minera Lomas Bayas).

A modo de síntesis se puede sostener que:

- La muestra presenta características propias de las trayectorias del sistema capitalista antiguo.
- Los factores que tienen mayor incidencia en la rotación laboral son las remuneraciones y la familia, y pasan a ser una constante en el tiempo.
- Dependiente de otras características aparecen el desarrollo laboral y el ambiente laboral como factores que impulsan al cambio de empleo.

#### **4.2 EL PERFIL DE LOS SUJETOS: LOS VÍNCULOS ENTRE LAS CAUSAS DE LA ROTACIÓN LABORAL Y LAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS TRABAJADORES**

A continuación, se configura el perfil de la muestra basado en los datos socio-demográfico de los sujetos, junto con lo cual se profundizará en las causas ya entregadas de la rotación laboral.

Una primera variable es la **edad**, factor que como ya se explicó en el marco metodológico se tomó como un elemento definidor para la muestra, ya que, de acuerdo a lo expresado por los entrevistados en el pre-test, hasta los 50 años los trabajadores siguen buscando distintas posibilidades laborales;

...con 46 años tienes todavía la posibilidad de cambiarte porque no tienes los achaques propiamente tal de la edad. Se han ido personas de 47, 48, hasta 50 años (Entrevistado n° 2 pre-test, menor de 50 años).

Claro que ya, para el tiempo que yo llevo ahí ya es difícil tomar otro rumbo que no es el que nosotros tenemos. Yo ya me voy a quedar ahí. Es difícil que yo me pueda mover para otro lado (Entrevistado n° 1, pre-test, mayor de 50 años).

En consideración de estas declaraciones más la normativa sobre jubilación que se entiende como un factor disuasivo para la rotación, se consensua que se estudiaran dos grupos etarios: mayor de 40 y menor de 40, con lo que se busca equilibrar el peso que tendría la normativa de jubilación respecto de otras variables personales. Por lo

tanto, esta variable será utilizada para caracterizar los otros factores estudiados, en cuanto refleje una diferencia de opiniones al respecto.

Otro elemento demográfico es el **sexo** de los sujetos. Si bien, durante muchos años el ingreso de las mujeres a las faenas mineras estuvo prohibido, tanto por mito como por ley<sup>43</sup>, con el paso de los años estas se han ido incorporando al rubro, aunque de acuerdo a las estadísticas del INE en las últimas mediciones se ha sufrido un revés; si para el año 2010 el 6,5% de la dotación era femenina, para el 2014 fue de 6,3%, esto con universo de empleados un 19% mayor. Además, es necesario señalar que la mayoría de las mujeres se encuentran en cargos administrativos (labores profesionales y algunos de supervisión) y no de operación y mantenimiento (puestos de operarios) (Eyzaguirre, 2014). En este contexto, de un rubro en el que los trabajadores son sobre el 90% hombres y que las mujeres se encuentran primordialmente en áreas de trabajo fuera del objeto de estudio, y recordando que la muestra se generó en base a redes, es que el total de los entrevistados corresponden al género masculino. Si bien, se puede alegar la falta de representatividad de género en la muestra, esta se defiende y se sostiene en los argumentos presentados previamente.

Una tercera variable que se ha examinado son las **cargas económicas**, con este concepto se alude a la existencia o no de una responsabilidad económica sobre otras personas por parte de los sujetos, puede tratarse de una mantención completa o parcial. Este compromiso se limita a la familia nuclear (esposa e hijos) o extendida (padres o hermanos) del sujeto, se condiciona de esta manera el concepto, puesto que, en las empresas investigadas existen distintos programas de apadrinamiento en las que se pueden hacer parte los trabajadores –en los que se ayuda de manera económica mensualmente a niños de escasos recursos o material a distintas comunidades o agrupaciones-, pero esto es un compromiso del que se pueden desligar si así lo desean o requieren, no así con la mantención que legalmente le corresponde a los

---

<sup>43</sup> En 1996 se abolió la ley que prohibía el ingreso de mujeres a las minas subterráneas.

hijos y al conyugue. Así, para la muestra de 16 sujetos, se encontró que la mayoría (un 81%) tiene una carga económica completa y no existen mayores distinciones en los hallazgos por edad.

**Tabla 2: Cargas económicas de la muestra diferenciadas por edad.**

Edad	Cargas Económicas			
	Completa	Parcial	Completa y Parcial	Sin carga
<40	7	0	0	1
>40	6	1	1	0
<b>Total</b>	13	1	1	1

Fuente: Elaboración propia.

Es necesario explicar que, se diferencia entre el concepto de cargas económicas y el de familia por estipular si existe una responsabilidad económica por otros aun si no se tiene familia nuclear, como resultó ser un caso en la muestra –mayor de 40 años con carga parcial por ayudar económicamente a sus padres-, esto por recopilar antecedentes de acuerdo a la hipótesis de investigación. En base a los datos se puede afirmar que sobre el 90% de la muestra tiene que velar por el bienestar económico de más personas.

Por otro lado, el concepto de **familia** se refiere a un grupo de personas emparentadas a través del matrimonio o el lazo padre-hijo, por las cuales existe un lazo afectivo y una consideración en cuanto a la toma de decisiones que puedan afectar a este grupo. En cuanto a datos, este concepto no tiene grandes variaciones respecto del anterior, se puede afirmar que lo normal es la conformación de una familia nuclear (madre, padre e hijos), incluso dentro de las otras dos categorías –sólo hijos y sin familia- hay dos sujetos divorciados, uno viudo y otro separado, por lo cual el entrevistado que no ha tenido ningún lazo de este tipo pasa a ser una anomalía para el total de la muestra.

**Tabla 3: Composición familiar diferenciada por edad.**

Edad	Esposa e Hijos	Sólo hijos	Sin Familia
<40	6	1	1
>40	5	2	1
<b>Total</b>	11	3	2

Fuente: Elaboración propia.

Como ya se ha expresado en el apartado anterior, el bienestar económico de la familia y buen pasar es una idea que se repite en la mayoría de las entrevistas, siendo una de las causas que comúnmente esbozan los sujetos a la hora de justificar su cambio de trabajo, sin embargo, cabe destacar que este concepto expresado por los participantes difiere del aquí presentado, principalmente por su naturaleza nominal, aunque aludan a la misma idea.

Otra variable que se consideró es el **nivel educacional** de los participantes, que es en su mayoría de nivel técnico. La única observación que se podría hacer en relación a la edad no se puede graficar en la tabla; los dos universitarios menores de 40 ingresaron de inmediato a estudiar en este grado, mientras que el único universitario mayor de 40 realizó primero una carrera técnica. Lo cual es más una diferencia generacional en cuanto a la importancia que se le han dado a los estudios en las nuevas cohortes y el mayor acceso que se tiene actualmente, antes que una característica de tipo etaria nominal.

**Tabla 4: Nivel educacional diferenciado por edad.**

Edad	Nivel Educacional		
	Media	Técnica	Universitaria
<40	1	5	2
>40	1	6	1
<b>Total</b>	2	11	3

Fuente: Elaboración propia.

Para concluir, queda analizar el **comportamiento económico** de los sujetos, ya que no se cuenta con datos estadísticos, la base de este análisis son netamente las opiniones extendidas por los sujetos sobre su conducta económica y la de sus compañeros como grupo. Lo primero es que muy pocos trabajadores llevan un orden consciente de sus gastos, es decir, que proyecten sus gastos de manera mensual y a largo plazo, la mayoría se atiene a pagar las cuentas que llegan mensualmente: la hipoteca, el auto, los servicios básicos y la alimentación, son los ítems que todos declaran como cuentas habituales, a lo que algunos agregan la vestimenta y el salir con la pareja. Aquí, cabe destacar que en varios casos los trabajadores admitieron traspasar toda la responsabilidad del manejo económico del hogar a sus esposas, esto se da principalmente en los casos que las conyugues no trabajan.

Por otro lado, muchos admiten no tener capacidad de ahorro, de echo es casi una anomalía el que personas que no se encuentran a puertas de la jubilación se preocupen por ahorrar para esto, ya que la mayoría de los entrevistados declaró estar cotizando solo lo obligatorio. En este sentido son más las personas que admiten tener como proyecto el generar un ingreso paralelo a su trabajo a través de algún negocio en el futuro. En concordancia con la conducta antes descrita, una opinión generalizada es que el pago de una casa y la educación de los hijos son una inversión, que de hecho es la única que realizan mensualmente. Y si bien, todos los entrevistados poseen un automóvil, estos se han convertido simbólicamente en fuente de despilfarro y endeudamiento por los “otros trabajadores”, ya que ninguno se reconoce como endeudado, aunque su conocimiento sobre el tema es algo rudimentario, puesto que, para ellos el estar endeudado es “gastar más de lo que ganas”. Por lo mismo, se equipara el estar endeudado al estar sobreendeudado.

Sobre la conducta económica de los mineros, los entrevistados plantearon tres teorías de acuerdo a las etapas de la vida: los jóvenes actuales se concentran en gastar su dinero en autos y ropa; cuando se tiene familia en desarrollo (hijos pequeños o estudiando) se invierte el sueldo en ellos o en el mantenimiento de la casa familiar, lo

que es bien visto y abalado entre los trabajadores –recordando que el bienestar familiar es uno de los motivos constantes para la rotación-; y cuando ya no se tiene a los hijos como carga económica, los individuos se ven más holgados económicamente y pueden disfrutar del sueldo dándose gustos. Así, por medio de estos supuestos, los entrevistados distinguen entre lo que ellos consideran un buen uso del dinero de acuerdo a sus escalas de prioridades.

Bueno, tenemos con mi señora la costumbre de tratar de no gastar la plata que no tenemos y bueno ordenado con las cuentas, tratamos de separar la plata cuando llegan las cuentas pagarlas y con lo que te queda como para poder gastar en algún lujo bueno, sino no. Aseguramos las prioridades, por ejemplo la despensa, yo tengo un hijo que juega rugby y él muy preocupado de su físico, no come cualquier cosa, consume vitaminas y todas esas cosas, aseguramos todo eso, que a la Sofía no le falte leche, sus buenas leches, porque no le damos cualquier cosa. Entonces tratamos de darle prioridad a las cosas, por ejemplo tú ves mi auto, ahora con la negociación casi todos cambiaron el auto y yo no pienso cambiar porque todavía me anda trayendo para todos lados (Entrevistado n°16, mayor de 40 años, minera Escondida).

Fuera de cómo caracterizan su conducta económica individual, los entrevistados reconocen que como comunidad están endeudados. Así, al momento de preguntarles sobre las causas del endeudamiento de los trabajadores, algunos entrevistados entregaron opiniones bastante interesantes, en las cuales culpan a la cultura del consumo y al sistema de mercado actual, a la idiosincrasia, a la falta de educación y al cambio en los valores y prioridades, lo que denota conciencia de vivir en la cultura del consumo.

Yo creo que es por el mismo ambiente donde uno está viviendo, tanto por el trabajo como acá mismo en Antofagasta, es algo generalizado, es algo que hemos conversado con personas de otras compañías y allá les pasa lo mismo. Yo creo que el tiempo en que estamos viviendo de “tener más” o “ser más que el otro” te está llevando a sobre endeudarte, por ejemplo si tú tienes este cenicero, el otro va a querer tener 2 y se va a creer más que tú porque tiene más. Pero es algo general, que está pasando aquí en Antofagasta y en el trabajo (Entrevistado n°3, mayor de 40 años, minera Lomas Bayas).

Es el mal concepto de trabajar por turno o de recibir un bono; todo lo que reciba se tiene que ir a jarana, porque son desordenados. Claro, porque ellos dicen si trabajé mi turno de 4 días, entonces los 4 días libres tengo que descansar y disfrutar porque yo me estoy sacrificando. Y quizás lo que tengan malo es el concepto de disfrutar, porque son desordenados, no pueden salir y tomarse una cerveza, tienen que salir y tomarse 10 y terminar en el centro (Entrevistado n°13, menor de 40 años, minera Lomas Bayas).

Hoy día a los jóvenes se les está abriendo un mundo laboral que les entrega mucha plata, hay estudiantes que están saliendo de cuarto medio en Diciembre y en Marzo están trabajando en la empresa ganando 1 millón de pesos de la nada. Entonces, si no tienen un buen ejemplo o enseñanza la mayoría se vuelve loca, porque tú ves en todos lados estos autos con bramadores y son puros cabros. Lo primero en que ellos piensan es en comprarse el auto, en vestirse caro, salir todos los fines de semana, y como tienen el respaldo de los padres todavía, ellos no gastan nada, tienen todo el sueldo para ellos... Los que somos un poco mayores entramos un poco tarde a este tipo de minería o trabajábamos de contratista donde los sueldos no son buenos. Cuando tú entras a este tipo de empresa, las grandes tiendas te empiezan a bombardear: que crédito, que 2-5 millones pre-aprobados con el carnet. Entonces si una persona no es centrada empieza a comprar y se encalilla sin darse cuenta, y también el darse unas vacaciones que las pagas a 4 años, no tiene sentido (Entrevistado n°12, mayor de 40 años, minera Lomas Bayas).

En estos relatos se encuentran claves interesantes sobre los motivos del consumo que presentan los trabajadores mineros como grupo: en primer lugar, la diferencia de remuneraciones respecto de trabajos anteriores, lo que genera un aumento en la posibilidad de consumo, más aún, se posibilita un consumo diferenciado debido a que –como ya se ha establecido- perciben sueldo comparativamente más alto que el promedio de la ciudadanía. Por lo mismo, como una segunda motivación se encontraría el consumo por reconocimiento social y autoestima. Mientras que una tercera sería la facilidad de acceso a créditos, que al igual que la primera, hace referencia a tener libre disposición de recursos.

Finalmente, en base a las variables antes expuestas se obtiene un perfil bastante homogéneo de la muestra, sin mayor relevancia de la edad en cuanto al resto de las variables aquí recogidas. Se trata de una muestra compuesta por hombres, que poseen familia y son económicamente responsables de ellos, y tienen un nivel educacional técnico. Al contrastar este perfil con las causas que impulsan la rotación laboral en los distintos momentos no dice mucho, no así si se conjugan los movimientos de las trayectorias con las etapas de la vida –en vez del rango de edad como genérico- en el contexto de la sociedad chilena. De esta manera se obtienen: el momento de las rotaciones iniciales, durante la inserción a la vida laboral, en esta etapa se privilegia el adquirir conocimiento y experiencia y, obviamente, se busca una remuneración como retribución del trabajo realizado y como sustento para la familia, cumpliendo así el rol de proveedor lo que se mantiene en el resto de los momentos; en las rotaciones actuales se ve una diferencia por edad, ya que quienes son mayores de 40 años (y algunos próximos a ese límite) mezclan esta etapa con la anterior, debido a que se establecieron en sus compañías actuales cuando estas aún estaban en formación o terminando este proceso y ellos eran jóvenes, por lo cual el desarrollo laboral que al que ellos se refieren y buscaban tenía que ver con poder establecerse dentro de una compañía que se proyectara, lo que se declara igual en la etapa anterior. Mientras que los menores de 40 años ingresaron a la vida laboral cuando las empresas ya estaban terminando su proceso de constitución y posicionamiento en el mercado, por lo mismo su desarrollo laboral no pasa por “ayudar a levantar” una empresa, sino por poner en práctica sus conocimientos técnicos, por lo que se abocan a buscar una buena remuneración por estos. Aquí se puede reconocer levemente la diferenciación que hace Sennett (2000) sobre la generación antigua, que se comprometía con la empresa y tenía una carrera lineal, y la generación actual, que entrega toda su dedicación porque así lo requiere la compañía, pero no se compromete con esta porque sabe que no es seguro; finalmente, la exacerbación de las remuneraciones por sobre cualquier otro

factor en el común de los entrevistados, siendo que no ha cambiado ninguna característica de su perfil y ya todos se encuentran asentados en las compañías por un par de años, es decir ya no se encuentra la división generacional, delata la influencia de un factor externo a los presentados hasta acá, lo que se espera develar en los apartados sucesivos.

#### **4.3 EL PERFIL DEL RUBRO: LOS FACTORES QUE INCITAN LA ROTACIÓN LABORAL DE ACUERDO AL NIVEL ORGANIZACIONAL**

Como ya se ha explicado en el marco teórico, existen tres niveles organizacionales de la economía, dentro de los cuales se pueden reconocer los elementos que de acuerdo a la teoría de la satisfacción laboral influyen en que la rotación se vuelva una conducta. A partir de la conjugación de estas dos visiones se busca generar una mirada más amplia de dicho fenómeno.

##### ***El nivel microeconómico.***

En este nivel se encuentran las **normas y valores** de trabajo, sobre estas es necesario hacer una distinción; existen valores y éticas laborales que son propiciadas por cada compañía, de acuerdo a su sello empresarial que serán revisadas más adelante, ya que las que aquí atañan –a este nivel- hablan sobre los individuos y su apreciación del trabajo. Lo primero que se destaca es la valoración de la remuneración, que como ya se dijo tiene que ver con el bienestar familiar y el rol de proveedor, en este sentido prima sobre todo el ver al trabajo como fuente de sustento. En segundo lugar se distingue el trabajo como algo profesional, en el que se debe ser competente. Por lo mismo, y en tercer lugar, más allá de las situaciones personales y juicios individuales, se valora el ser responsable y “cumplir con la tarea”.

¿Cuál es la prioridad?... bueno todo empieza por el dinero que uno va a ganar, cuando el sueldo es bueno, uno se siente grato en la pega, generalmente es así. Después el ambiente laboral con los compañeros, esa es la otra parte que es importante. El ambiente o el trato con la jefatura no es tan importante, algunos si les pesa pero a otros no... lo que pesa en el rato es los amigos, los cercanos con quien contarse cosas... me faltó la seguridad. E: ¿Dónde la pondría?

T: En medio, sí, porque hemos estado bien pendientes de la seguridad, porque sin seguridad para nosotros es malo. Tenemos que hacer seguridad antes de actuar. (Entrevistado n°8, menor de 40 años, minera Esperanza).

Claro los niños por ejemplo, allá llegan muchos aprendices uno siempre les pregunta cuál es su proyección, cómo se miran, cómo se proyectan a 3-4 años más, y ellos dicen quiero seguir trabajando acá con la intención de aprender y después emigrar. Yo les digo si está la posibilidad de que puedas aprender bien acá y después emigrar bienvenido sea, Lomas Bayas no es lo único, hay más empresas (Entrevistado n°11, mayor de 40, minera Lomas Bayas).

En este sentido se ve reforzada la idea del trabajo utilitario, que permita desarrollar cierta calidad de vida, pero igualmente, se percibe a éste como algo satisfactorio.

Ahora yo me encuentro satisfecho de mi trabajo, porque yo me encuentro a puertas de... yo ya estoy pensando en el retiro, uno ya está en una edad que tiene que estar pensando y preparándose para eso porque es una etapa difícil, me siento satisfecho en que, bueno nosotros lamentablemente tuvimos un solo hijo, nuestro hijo ya está casado, es un profesional, nos ha entregado 3 nietas, y estamos contentos por eso. Se puede decir que uno ya tiene la pega cumplida, me siento satisfecho por eso (Entrevistado n°11, mayor de 40 años, minera Lomas Bayas).

### ***El nivel mesoeconómico.***

En este nivel se integran las variables condiciones de trabajo y características de la empresa, que son la base para generar el perfil del rubro.

#### ***a) Condiciones de trabajo.***

Dentro de esta variable se distinguieron cuatro categorías: relaciones humanas, promociones y remuneraciones, seguridad y turnos. En la primera, se consideraron elementos como el ambiente laboral y las relaciones con los compañeros y jefaturas, sobre todas las cuales se apreciaron juicios positivos, pero fueron pocos los momentos que delataron alguna relación más cercana con algún otro trabajador. Lo que permite sostener que se mantiene cierta sociabilidad con los pares de manera estrictamente

laboral, manteniendo las relaciones de respeto en función de las tareas impartidas, en concordancia con lo concluido en el apartado de las normas y valores.

Entre el mismo nivel son bastantes buenas, nos llevamos bien, no hay mayores roces. Entre los pares no hay mayores problemas y con la supervisión o niveles superiores generalmente las relaciones son amables hasta que los trabajos se empiezan a hacer con mayor presión, cuando hay problemas, ahí la cosa se pone más tensa porque obviamente todos queremos responder con el trabajo que hacemos, entonces si a los de arriba los aprietan porque el trabajo no salió bien empiezan a apretar hacia abajo o si no creen lo que tú le estás diciendo (Entrevistado n°2, mayor de 40 años, minera Escondida).

Esta perspectiva se debe más a la concepción de trabajo que mantienen estos sujetos, que a la pérdida de confianza y lealtad expuesta por Sennett (2000) ya que, sin distinción de la edad, se sostiene la opinión que el buen ambiente laboral que se tiene se debe en primer lugar a las personas, por su confianza y respeto, y en segundo término a la empresa.

El tema de la jefatura de nosotros tampoco es mala, prácticamente pasé a ser parte de los antiguos, si uno lleva más de 15 años en la empresa ya tenemos confianza... es que también va en la persona. si uno había sido muy problemático con el jefe, no te lo da [permiso para bajar por ocasiones especiales], pero si has sido respetuoso, buen trabajador, no hay problema. pero igual pasa por ellos (Entrevistado n°1, menor de 40 años, minera Escondida).

Bueno dentro de los años que tengo de trabajo yo he mantenido una buena relación con mis pares y a su vez con los superiores...Pero como Lomas Bayas es una empresa bien especial, especial en el hecho que nosotros tenemos una llegada muy directa que es nuestra supervisora, yo que estoy en la línea de supervisión de capatazia, tengo una comunicación muy buena con mi supervisor, con el superintendente y con el gerente muchas veces tenemos que interactuar, pero es una relación muy buena, que no es igual a otras empresas. Pero acá en Lomas Bayas se han dado las condiciones para tener una buena relación, tanto hacia los lados como hacia arriba. Ahora eso lo dan las personas, téngalo por seguro, no hay ninguna otra cosa diferente si yo soy muy osco, por decirlo así, no voy a tener esa comunicación con mis pares, aunque la empresa me de todas las armas de trabajo para

hacer comunicación con las personas que están a mi lado y arriba (Entrevistado n°5, mayor de 40, minera Lomas Bayas).

Cabe agregar que, quienes mayormente reconocieron el buen ambiente laboral como una característica de la empresa en que trabajaban, pertenecían a una minera pequeña, lo que aparece como el sello de ésta.

En cuanto a la categoría **promociones y remuneraciones**, se incluyeron como elementos los ascensos, beneficios, capacitaciones y remuneraciones que entregan las distintas empresas, en todos los cuales se encuentran diferencias objetivas por compañía, más allá de las opiniones de los trabajadores. En el caso del sistema de ascenso en la minera pequeña, se aprecia un plan de promoción basado en competencias que se evalúan anualmente y va de la mano con capacitaciones que realiza la empresa para que todos los trabajadores tengan la opción a subir de puesto, este plan es conocido y tomado de manera positiva por los sujetos sin distinción de edad, ya que ven cómo opera de manera fluida, por lo que el poder ascender depende de ellos.

Hay un sistema... yo por lo menos no tengo un título universitario, tengo un título de nivel superior, entonces hasta donde yo podría llegar sería hasta A1 partiendo de C1 a C5, de B1 a B5 y de A1 a A5. Una vez al año van subiendo de escala, pero después hay que esperar a que se genere un cupo, ya sea de B a A. Y obviamente de acuerdo al puntaje de evaluación, es una vez al año, así tu subes en general, pero lo bueno es que si cuando una persona sobresale se puede saltar pasos, por ejemplo yo me salté de C2 a B1; me salté 4 años y esperar el cupo de escala, así como gente ha pasado de C a A y son 7 u 8 años que se saltan. Entonces el sistema es bueno desde mi punto de vista, mientras la persona sea buen trabajador va a seguir ascendiendo con su escala de sueldo, porque el sueldo varía. Lo encuentro bueno (Entrevistado n°6, menor de 40 años, minera Lomas Bayas).

Mientras que en la empresa grande, si bien existe un plan de promoción, éste no es aprobado por los trabajadores, ya que no se comparte la importancia que se le da al título universitario por sobre las capacitaciones y años de servicio. Además, todos expresaron que se vive un estancamiento en los puestos desde hace años. Asimismo,

algunos manifestaron el poco reconocimiento que se vive en la empresa, lo que atribuyen en parte al tamaño de esta, por lo que pasan desapercibidos como personas más allá del rango de sus jefaturas.

Yo tendría que decir que es malo, no considera a las personas... tú puedes tratar de hacer muchas cosas, las haces bien o al menos no te dicen que has hecho mal tu trabajo y prácticamente tendrías que ir a hablar para tratar de ascender, no es una cosa que fluya. No es como "tú aprendes hacer esto y esto otro y vas a ascender", ahora ya está más implementado si tú no tienes un título de Ingeniero Civil prácticamente poco y nada puedes subir. Ahora para el otro rango que nosotros llamamos la línea, son los trabajadores que hacen la mantención y todo ese tipo de cosas, los L, tienen cierto tipo de escala, que hace tiempo se podría decir que funcionaba, pero ahora cuando esos puestos se saturan ellos ya tienen que esperar a que empiece a irse gente o retirarse para otras empresas para que uno pueda subir una escala y ahí otro puede subir, entonces no es una cosa que tenga un tiempo límite. No es por tiempo o capacidad (Entrevistado n°2, mayor de 40 años, minera Escondida).

Sobre las remuneraciones y beneficios también se expresan opiniones muy claras y consensuadas en todos los sujetos, sin importar la edad o el tamaño de la empresa, ya que se tiene una panorámica del mercado y se habla desde las condiciones de trabajo específicas del rubro; los trabajadores saben que objetivamente sus sueldos son mayores al promedio del mercado laboral chileno, pero entienden y defienden que esto es así porque sus condiciones de trabajo son distintas al común de los empleos –más allá del estrés laboral y las condiciones climáticas, es el sistema de turnos que les impide estar con sus familias el que ellos recalcan como determinante- y eso debe retribuirse de manera económica. Por otro lado, y quizás de manera más subjetiva, el común de los trabajadores piensa que sus remuneraciones deberían mejorar, en el caso de la minera pequeña por sentir que están bajo el nivel salarial del rubro y en la grande por sentir que su sueldo no se condice del todo con las ganancias de la compañía. En este sentido, todos los entrevistados aseguraron que "trabajan por dinero", más allá de si es o no su principal motivación, todos entienden que la labor que realizan

debe tener una compensación económica, puesto que es el sustento que tienen ellos y sus familias.

En cuanto a los beneficios, también existe una diferencia objetiva en cuanto a los montos de los aguinaldos, bonos y en la cobertura de médica y dental, siendo superiores en la empresa grande. Pero, la opinión que se impone -fuera de que estos podrían mejorar en la compañía pequeña- es que estos son considerados a la hora de cambiar de trabajo, ya que representan una ayuda económica que les da tranquilidad a los trabajadores, en especial el beneficio escolar y médico.

Respecto de la **seguridad**, también existe una opinión consensuada sin importar la edad o empresa: que es algo bueno para ellos, ya que les permite volver a sus casas sin contratiempos. Sin embargo, en este elemento se refleja el estilo de cada empresa y, más allá de las normas de seguridad que son claras y conocidas por todos los trabajadores, es en la práctica de dichas reglas que difieren las opiniones por compañía: mientras que, en la empresa pequeña tienen un sistema que altamente exigente pero amable respecto del recordatorio de las normas, lo que lo hace transversalmente aceptado en sus trabajadores; la empresa grande posee un modelo igual de exigente pero de corte más agresivo y reiterativo, por lo que los sujetos lo califican como molesto y un factor que añade más estrés a su rutina laboral.

Uno tiene que aguantarse, de echo la seguridad es buena, por algo yo llevo 18 años arriba y llegando a la casa, porque la seguridad ha funcionado, de tanto darle se me ha quedado algo, pero que te estén machacando todos los días igual es fome. Como que es estresante y como que estás muy pendiente, al final te despreocupas del trabajo que estás haciendo por estar pendiente si te van a pillar o si lo estás haciendo bien (Entrevistado n°1, menor de 40 años, minera Escondida).

Finalmente, como última categoría analizada de las condiciones de trabajo se encuentra el **sistema de turnos**. Sobre éste, varios entrevistados toman como positivo el disponer de x cantidad de días libres, pero todos están de acuerdo –sin discriminación de por edad- en que su contraparte negativa es el no poder estar con sus familias

y entre los sujetos que no poseen familia nuclear, igualmente afirman que tiene una parte negativa, que es el estar físicamente aislados en el campamento respecto de sus actividades cotidianas en la ciudad. Asimismo, algunos entrevistados declararon que optarían por cambiarse de trabajo a la ciudad para estar cerca de sus familias, si se les ofreciera un sueldo menor que el actual, pero más alto que lo que se paga actualmente en la ciudad.

Bueno uno después de un tiempo se va a acostumbrando al trabajo por turno, y hablando con otros compañeros ellos me han dicho que no se vendrían a trabajar a Antofagasta, porque prefieren tener 4 días libres o 7 días libres, son puntos de vistas más o menos distintos, pero yo en lo personal si lo haría si tengo una remuneración más o menos acorde. Puede que más a delante yo no lo quiera, pero ahora que tengo una hija chica... siempre el primer día es difícil irse, uno se queda pensando en ella, pero después uno ya se va acomodando en el turno (Entrevistado n°15, menor de 40 años, minera Escondida).

#### ***b) Características de la empresa.***

Con respecto a esta variable, ella también se compone de dos categorías: la primera es **estilo empresarial**, sobre la cual ya se han hecho pequeños alcances al diferenciar las políticas de seguridad y promociones de las compañías estudiadas. Si bien, existen temas en que coinciden las opiniones de ambos grupos (trabajadores de empresas grandes y pequeñas) como que sienten estabilidad al estar contratados por una minera directamente, no así una consultora o contratista que preste servicios a estas, y que gracias a esto perciben una serie de beneficios y garantías que siendo subcontratados y realizando la misma labor no recibirían. Así como también declaran que, la tensión del trabajo gira en torno a las metas de producción -ya que todas las áreas tienen que cooperar para lograr los rendimientos deseados, aunque no estén a cargo directamente de eso- y a evitar accidentes.

Yo siempre trabajé en mantención y en mantención hay mucha presión, tensión... porque la mantención con la producción son antagonistas, la gente de la mina exige que la mantención sea rápida. Y el

otro tema es que uno siempre está al filo para irte para la casa por los accidentes (Entrevistado n°7, mayor de 40 años, minera Lomas Bayas).

No obstante, existen otros aspectos del manejo operacional interno en los cuales se imprime el sello de cada compañía y que tienen cierta relación con el tamaño de éstas. Por ejemplo, la implementación de un nuevo sistema de trabajo en la minera grande, en palabras de sus trabajadores denota cierta cosificación del trabajo al despersonalizarlo, además de un centralismo y burocratización propios del sistema fordista. En este sentido, se ven roles opositores y marcados, por un lado los empleados y por el otro la empresa empleadora, cada uno defendiendo sus intereses. No se trata de una relación en que los trabajadores se sienten integrados en las metas de la compañía, así el sello de esta empresa son las buenas remuneraciones y beneficios y la despersonalización del trabajo. Respecto a esto, algunos de los entrevistados señalan que el aumento de tamaño de la empresa ha llevado a su estancamiento en cuanto al desarrollo profesional y remuneraciones.

[one SAP] yo creo que es un sistema que busca más que nada un mayor control de lo que hace y quien lo hace, y mayor control en los costos, mayor control en los tiempos de las personas, yo creo que eso es lo que se busca con este sistema, mi forma de verlo. eso lleva a que quieren un control más personalizado, entonces ahora quieren saber tal trabajo quien lo hace. entonces si un supervisor tiene 6 personas a cargo, cuál de esas 6 personas va a hacer tal trabajo y eso ellos lo quieren por escrito. y no queda al criterio del supervisor, aquí es el planificador el que le dice al supervisor "haga que tal persona haga tal trabajo", cuando se supone que es el supervisor el que debería saber quién es el más apto para hacer este trabajo, pero ahora como se hace una planificación y va va dirigido a la persona el trabajo, el supervisor tiene que acatar, "tú estás aquí y aquí dice que tienes que hacer este trabajo, yo no te lo estoy asignando, te lo están asignando arriba"(Entrevistado n°2, mayor de 40 años, minera Escondida).

Nosotros con el esfuerzo que hicimos en la huelga fue que logramos esas cosas, no fue que la empresa nos lo haya regalado, si nosotros no nos hubiésemos unido, presionado y obligado a la empresa a

que nos diera los beneficios de ahora no los habría dado (Entrevistado n°2, mayor de 40 años, minera Escondida).

Por su parte en la empresa pequeña, los trabajadores denuncian una sobrecarga laboral y cierta libertad de decisión, que no queda claro si es por los recursos de la compañía o por impulsar la flexibilidad de los empleados. Lo que si se confirma como sello en la empresa es el férreo ritmo de trabajo y las bajas remuneraciones (en comparación a otras mineras) que tiene como compensación la otra marca distintiva de la compañía, su excelente ambiente laboral, ya que a pesar de la tensión del trabajo todos los entrevistados dicen sentirse a gusto en la empresa, y el desarrollo laboral.

El grupo de trabajo se pudiera aumentar, porque como hay tanto trabajo...Claro, repartir más las tareas. Tenemos mucho trabajo, pero falta gente. Hay veces en que el grupo está completo y ahí estamos bien, pero no falta; que el que está con vacaciones, el que está enfermo, y así. Entonces a veces las cosas se complican y no tenemos un apoyo extra... y lo que estamos haciendo desde hace un tiempo es que todos los viejos tienen que aprender todos los trabajos, nosotros tenemos 3 áreas distintas, entonces los viejos tienen que aprender todo cosa de que cuando falte alguien "tú cubres acá y este otro allá", cosa que antes no se hacía (Entrevistado n°11, mayor de 40 años, minera Lomas Bayas).

Sí, es que tiempo para aburrirte no tienes, o para pensar que estas aburrido no te alcanza el tiempo para hacer ese análisis interior. A lo menor, no sé, si tuviera más tiempo para analizarlo y pensar si es realmente lo que quiero o si estoy de acuerdo en estar todo el día pendiente del teléfono, no me he hecho ese análisis todavía. Tal vez lo haga en algún futuro cercano o en un futuro lejano, tiene que pasar tal vez un quiebre para que lo haga, pero es estos momentos no, me siento bien (Entrevistado n°9, menor de 40 años, minera Lomas Bayas).

La segunda categoría que conforma la variable características de la empresa es el **prestigio**, el cual trata sobre la imagen externa de la compañía, que para este estudio se ha delimitado a la opinión que según los entrevistados tienen las personas externas a la empresa, principalmente individuos que no trabajan en minería. Estas distinciones se deben a que es más factible que los entrevistados sepan la opinión de sus vecinos, conocidos y comunidad sobre la empresa en que trabajan que lo que se

pueda pensar de ella en los mercados. En esta categoría también tiene cierto peso el tamaño de la empresa, ya que Lomas Bayas al ser considerada una compañía pequeña pasa desapercibida para el genérico de la comunidad no minera, quienes saben de ella es porque están recibiendo alguna ayuda o patrocinio por la compañía o sus trabajadores, por lo cual se genera una opinión positiva de la minera como empresa que ayuda a la comunidad. Para el caso de Escondida, se entiende como una de las mineras más grandes del país, que obtiene ganancias millonarias y tiene un acercamiento a las comunidades a través de distintas campañas de patrocinio, lo que igualmente deja una imagen positiva en el colectivo de las personas. Sin embargo, se hace una distinción con sus trabajadores, ya que el juicio común es que ellos “ganan demasiado”, y esa opinión va sólo sobre los empleados y no sobre la compañía.

Cuando hay cierto tipo de negociación o conflicto a nosotros nos perjudica, por lo que tienden a decir que lloramos de lleno y eso pasa, pero si tú le preguntas a cualquier persona si quiere trabajar así por turno, mucha gente no quiere. Yo he aprendido que mucha gente en el norte prefiere estar todo el día en su casa, ellos no transan plata por familia. Y por el clima, salud, convivencia, de todo un poco. Si tú le dices un día a la gente de Andina 17 millones de pesos... pero si tú le dices a Escondida le van a pagar 25 millones de pesos y la gente lo primero que va a decir “a mucha plata” ¿y por qué las otras mineras no le dicen lo mismo? Es como la fijación con Escondida, por qué no sé, será por la cantidad de plata... pero va a ser siempre lo mismo, siempre va a existir eso, en vez de tirar para arriba, tiran para abajo, y deberíamos tirar para arriba a nivel nacional. Como que intentan equilibrar para abajo los sueldos y no para arriba (Entrevistado n°3, menor de 40 años, minera Escondida).

En este sentido, quiéranlo o no, a los trabajadores de cada empresa les toca cargar con el estatus que estas generan. Y si bien, por en su rol de trabajadores son subordinados a lo que ésta mande, en el ámbito social se les concede un estatus especial por ser “trabajadores de”, generando una posición de dominio.

Es que la gente ya tiene asumido por la propaganda que es una minera, pero es lo mismo que les diga que trabajo en Gaby, Spence o Lomas Bayas, lo único que podría salirse de eso es decir que trabajo

en Escondida o Chuquicamata, el resto son todas iguales... Escondida y chuqui son mineras gigantescas, tienen tradición y otro estándar y status dentro de las mineras, puede que sean iguales, pero eso es lo que se piensa (Entrevistado n°6, menor de 40 años, minera Lomas Bayas).

En general, se puede argüir que, de todas las características de las empresas, las que tienen mayor importancia e influencia en los trabajadores son las que dan el sello a cada compañía, debido a que el perfil de cada empresa influye en los valores y objetivos de sus trabajadores, permeando su visión y opinión sobre el trabajo.

Si bien la paga en Escondida es de las mejores, no conozco a nadie que sea feliz ahí, el único día que son felices es a final de mes cuando pagan, el resto del mes no. Entonces yo valoro mucho el grupo de trabajo que tenemos en Lomas y si bien la paga no es la mejor y uno anda pendiente todo el día del trabajo, me hace feliz trabajar con ese grupo y con el ambiente laboral que tenemos, aunque de cuando en cuando igual aparecen problemas (Entrevistado n°9, menor de 40 años, minera Lomas Bayas).

### ***El nivel macroeconómico.***

Este nivel se compone a través de los distintos elementos que contiene grafica el estado del empleo para el rubro minero, es decir sobre el **mercado laboral**. Sobre este, los entrevistados obtienen información directa de trabajadores de las otras compañías –dicen que el mundo de la minería es chico, así que siempre hay algún amigo, conocido o antiguo compañero que rotó-, por lo tanto saben de las remuneraciones, beneficios, condiciones laborales y estilo de administración de las distintas empresas.

Bueno en el mercado de la minería al operador y a la mayoría de la gente la mueve el sueldo, más plata. Pero tendría que ser muy buena la plata para cambiarme en estos momentos, me siento a gusto, creo que mi sueldo está bien dentro de lo que es el mercado de la minería y sería difícil aumentarlo a menos que estudie algo más y siga por otra carrera dentro de la minería, pero sería ya por otro puesto (Entrevistado n°8, menor de 40 años, minera Esperanza).

En cuanto al nivel de sueldos, los trabajadores expresan que las únicas empresas que escapan de la media son Escondida, Chuquicamata y Collahuasi, pero más que por el sueldo mensual es por los bonos de término de conflictos y los beneficios para educación y salud que poseen.

Por otro lado, al consultar sobre la posibilidad de ser despedidos, si bien se sabe que el empleo puede variar de acuerdo al precio del cobre en el mercado y a algunos factores más domésticos como la llegada de nueva jefatura a la empresa, la opinión generalizada es que existe la preocupación por ser despedido, pero sobre todo por causa de generar algún accidente, ya que la posibilidad de quedar cesantes por condiciones del mercado se veían lejanas en el periodo en que se realizaron las entrevistas. Todo esto se muestra consecuente con el sentimiento de estabilidad que declararon los sujetos al hablar sobre las características de las empresas.

Pero uno nunca sabe, lo que es el cobre tiene unas variaciones muy altas, pero pueden ser muy bajas, en donde la empresa puede decidir que van a cancelar personas por su edad, por son muy falleros, un montón de cosas que pueden poner dentro de las normas. Pero dentro de eso, menos mal que yo no he tenido enfermedades que me hayan tenido tiempo muy largo, nada más resfriados y operaciones que no son más de 15 días para reincorporarme, pero no son continuos, sino que muy distanciado... Yo creo que eso está presente, porque uno nunca sabe. Dentro de esto también está la seguridad y la responsabilidad de uno, yo tengo la responsabilidad de varias personas y si caigo en error puedo estar en una situación muy negativa (Entrevistado n°5, mayor de 40 años, minera Lomas Bayas).

A modo de conclusión, se puede sostener que, fuera de las causas principales de la rotación que se identificaron en el primer apartado de éste capítulo, existen otros elementos que influyen de mayor o menor manera al desarrollo de este fenómeno. En este sentido se destacan el estilo empresarial, el sistema de turnos y el ambiente laboral porque generan opiniones entre los trabajadores, haciéndose notar como ele-

mentos, sin pasar desapercibidos. Por otro lado, se debe destacar igualmente el mercado laboral, que si bien no generó mayor tema entre los entrevistados, eso se debía al estado del momento.

#### **4.4 EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO**

En primer lugar, se debe destacar que el trabajo sigue teniendo un valor significativo en la vida de estos trabajadores, más aun, la percepción que tienen respecto a su trabajo es positiva y satisfactoria. Esto debido a dos ejes distintos, por un lado, porque están conformes con las tareas que deben realizar, con sus puestos de trabajos y el desarrollo que tienen en éstos. Por el otro, el trabajo adquiere una valoración especial al brindar tranquilidad económica para el sostén de la familia.

Yo creo hay dos puntos, el trabajo es lo que nos permite desarrollarnos como persona, todos demuestran su máximo potencial como personas, que somos capaces de entregarle al otro es con el trabajo. Ahora, todo trabajo debe tener una retribución y eso viene asociado directamente al aspecto económico, pero si bien muchas personas trabajan por más plata. Para mi es primordial el hecho de tener un trabajo tranquilo, contar con la confianza de las personas que tengo al lado y el desarrollo laboral que tengo, eso para mí es esencial. Si tú me ofreces mucho dinero y yo no voy a poder capacitarme, ver que adquiero mayores conocimientos de los que tengo, difícilmente te aceptaría una propuesta laboral. En cambio, si tengo un equipo de trabajo potente, si tengo una jefatura que realmente nos impulse, si hay un desarrollo, si hay logros que se hacen y mediante a ellos hay asociado un tema de remuneración, para mi es lo que vale la pena. Y eso es lo que va a recibir tu familia, yo creo que más que darles dinero a tus hijos, es que tus hijos te vean como un profesional potente para que ellos quiera también seguir el ejemplo (Entrevistado n°4, menor de 40 años, minera Lomas Bayas).

Ahora yo me encuentro satisfecho de mi trabajo, porque yo me encuentro a puertas de... yo ya estoy pensando en el retiro, uno ya está en una edad que tiene que estar pensando y prepa-

rándose para eso porque es una etapa difícil, me siento satisfecho en que, bueno nosotros lamentablemente tuvimos un solo hijo, nuestro hijo ya está casado, es un profesional, nos ha entregado 3 nietas, y estamos contentos por eso. Se puede decir que uno ya tiene la pega cumplida, me siento satisfecho por eso (Entrevistado n°11, mayor de 40, minera Lomas Bayas).

Como se desprende de los extractos anteriores, se reafirma que existen diferencias generacionales en cuanto al significado de las motivaciones presentes en los trabajadores, si bien coinciden nominalmente, en cuanto a fondo se ven algunas diferencias. En el caso de lo que consideran bienestar familiar, los contrastes que se ven en los dos testimonios probablemente son discursos que se formaron por la carencia; los trabajadores mayores de 40 años recalcaron su búsqueda de estabilidad y proyecciones en sus primeras contrataciones, por lo tanto si se viene de un medio de pobreza o limitación material como ellos, se busca que sus hijos no tengan que pasar por eso, por lo que verlos “establecidos”, es decir, con trabajo y familia, es el logro y orgullo de estos trabajadores. Mientras que los menores de 40, que crecieron en un país que ya empezaba a tener cierto desarrollo laboral y social, buscan entregarle otro tipo de valores y perspectivas a sus hijos, ya que no tuvieron la carencia de estabilidad que si tuvo la generación mayor.

#### **4.5 CONSIDERACIONES FINALES: LAS CAUSALES SOCIOLÓGICAS**

De acuerdo a la teoría revisada, el trabajo vive una crisis, no como el fin de este, sino como la pérdida de su significado y centralidad en la vida social. Debido a los cambios en las estrategias empresariales, el nuevo concepto de trabajo incluye inestabilidad, desprotección e inseguridad debido al proceso de precarización de este y, por ende, de las identidades que antes ayudaba a constituir: la personal, la de trabajador con conciencia de clase y la de ciudadano. En este sentido, quienes determinan este nuevo conjunto de valores son la estrategia empresarial y la organización de la producción, pero también los entornos culturales, institucionales y los sistemas de gobierno, es por esto que, Chile al ser un país en vías de desarrollo que se sostiene mayoritariamente en sus importaciones del sector primario todavía no está imbuido en

este tipo de precarización del trabajo. Por lo tanto, los sujetos de este estudio aún se encuentran resguardados de la flexibilización y precariedad que describen Bauman, y Castel por lo lucrativo del rubro, prueba de esto es la estabilidad que han tenido en sus trayectorias laborales, así como la satisfacción que sienten por su trabajo. No obstante, el cambio que ha tenido la sociedad al volcarse a la cultura del consumo si ha permeado a estos individuos, ya que ante esto no hay mayor protección o regularización de ninguna entidad. Finalmente, la preponderancia que todos los trabajadores le dan a las remuneraciones –sin importar que se declaren o no endeudados- como motivo de sus rotaciones tiene que ver con que en la cultura actual el dinero es lo que genera las oportunidades de poseer una identidad, un estatus y cumplir con sus roles.

## **CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES**

En primer lugar, es necesario recordar las hipótesis de trabajo planteadas para concluir si estas se aceptan o rechazan. Así, la primera suposición sostenía que: Los factores que más pueden incidir en los trabajadores de nivel operario de minería son el ambiente de trabajo –proporcionado por las relaciones laborales y personales con los superiores, pares y subordinados- y las remuneraciones. Por lo que se conjetura que existen dos tipos de personas: las que se van a otras empresas por mayores remuneraciones y las que se quedan por afinidad con el equipo de trabajo. En base al análisis que se ha hecho se tendría que rechazar una parte de esta hipótesis, ya que, como se ha estipulado, el ambiente de trabajo no es una de las características que más incide, si bien es un elemento que contribuye a la satisfacción laboral y es apreciado por los trabajadores no llega a ser definidor a la hora de cambiar de trabajo.

Por otro lado, en la segunda hipótesis se postulaba que: La creciente rotación laboral que se vive en el rubro de la minería, se debe a la búsqueda de mejores remuneraciones debido a los altos niveles de endeudamiento que presentan, todo esto, en la búsqueda de satisfacer las necesidades de consumo que les genera la sociedad actual. Si bien no se contó con los datos estadísticos para enfrentar de manera más directa el tema del endeudamiento, esta hipótesis se confirma, ya que todos los trabajadores admitieron que la variable que más les influía eran las remuneraciones y, aunque algunos dijeron estar dispuestos a transar el nivel del sueldo por estar más cerca de sus familias, no podría ser mucho el cambio de éste nivel ya que declararon “estar acostumbrados a cierto estilo de vida”.

En base a la idea anterior es que se responde a la pregunta de investigación, afirmando que, el hecho que las remuneraciones sean el elemento definidor para pensar o realizar una rotación laboral sobrepasa al individuo y a sus situaciones personales, ya que se ve una influencia del contexto social y cultural que se vive en la actualidad. En este sentido, estos trabajadores son prisioneros de sus roles y estatus: son padres de familia en una nación donde el “hombre debe proveer”, por lo mismo los

entrevistados destacan que la búsqueda de una mejor remuneración es para el bienestar familiar, con lo que hacen referencia a su mantención material; son mineros de grandes compañías, por lo que tienen solvencia económica y oportunidades de consumo mayores al resto de la población, por lo mismo el basarse en este estatus, ha hecho que los mineros como grupo caigan en el espiral de crear su identidad a través del consumo, lo que es un círculo continuo ya que los objetos de consumo no son durables y se renuevan constantemente, lo que ha llevado al endeudamiento a varios; pero también son “trabajadores” y sobre esta identidad se ha visto un cambio generacional derivado del desarrollo de la realidad nacional y la cultura organizacional. Lo primero que se destaca es el aumento del individualismo en los trabajadores, efecto de los nuevos valores que promueve el sistema económico, que se ven reflejados en el trato estrictamente profesional que tienen entre sí los empleados. Además, se ve la diferencia que existe entre los trabajadores antiguos y los nuevos en la pérdida de peso que han tenido los sindicatos en el último tiempo, en este sentido la huelga realizada el año 2006 por el sindicato de minera Escondida es un hito en la memoria de los trabajadores mayores, y dio pie a una seguidilla de manifestaciones de este tipo durante los años siguientes, pero eso se ha ido perdiendo con el ingreso de nuevo personal a las empresas, quienes a juicio de los entrevistados “firman de inmediato” el acuerdo propuesto por la compañía, limitando el proceso de negociación.

Por otro lado, a pesar que la economía global está en pos de un desarrollo del mercado alrededor del capital, haciendo intangible el trabajo y desarticulando esta identidad, estos trabajadores se ven protegidos de esto por la realidad nacional. Lo que les ha permitido mantener su identidad como tales en cuanto pueden reconocer de manera tangible sus trabajos y se sienten satisfechos con sus labores como tareas –desarrollo profesional- y como fuente de sustento, además de sentirse o reconocerse como parte de un grupo, aun cuando la solidaridad dentro de este se encuentre divi-

dida actualmente. De tal manera, el concepto de trabajador que manejan estos individuos está ligado a la realización concreta de ciertas tareas por las que se les retribuye una remuneración, por lo cual son reconocidos.

Sobre la base de lo anterior, se debe recalcar que, a pesar de estar inmersos en un rubro que funciona a escala global y por lo mismo tributan a los nuevos valores y ética de trabajo, no se ha generado la “desestabilización de los estables”, la “estabilización de la inestabilidad” ni la existencia de los “supernumerarios”, probablemente por la falta personal capacitado y dispuesto a trabajar bajo las condiciones disuasivas de este rubro.

Ahora bien, es necesario afirmar que a partir de los aportes de la teoría psicológica que permitieron ir desarrollando los objetivos específicos que, si bien parecieran algo inconexos en un principio con el objetivo general, se pudo dar un salto hacia una mirada más amplia gracias a su conjugación con la teoría social. Lo cual es una de las relevancias de esta tesis, ya que como se planteó en un principio, la rotación laboral por si sólo es un tema exclusivamente psicológico por la falta de investigaciones desde otras disciplinas. En este sentido, el aporte que realiza esta tesis hacia la sociología es ampliar su espectro al darle una mirada más profunda al concepto de rotación laboral. Mientras que, su aporte desde esta ciencia es develar la conexión entre dicho concepto con el consumo y el endeudamiento, además de “re-valorar” al trabajo. Con esto último se quiere decir que, al comparar la realidad nacional con la teoría se ha producido una validación de ciertos puntos de algunas de las teorías revisadas aquí, ninguna calza por completo con la situación particular del país, pero si existen concordancias y pensamientos intercalados en la realidad nacional (como mantener una trayectoria profesional propia del capitalismo antiguo en paralelo al aumento de la tendencia a la rotación). Aquí, es necesario destacar que, al hablar de re-valorar se trata sobre todo de confirmar la mantención de una mirada positiva sobre el trabajo, entendido como las labores que se deben realizar, así como sus acepciones de medio de sustento y de simbolismo de bienestar familiar.

Finalmente, resulta oportuno nombrar los posibles desarrollos posteriores de esta tesis. En primera instancia una idea sería la de replicar el estudio con otros grupos de interés, cambiando las variables de solvencia económica, identidad de grupo o tomarlo desde la perspectiva de género. Otra idea sería la de abocarse al tema del consumo y generar datos concretos sobre las compras y deudas de los sujetos, ya que a lo largo de las entrevistas aquí realizadas se desprendían algunas pistas y supuestos sobre el tipo de consumo de los trabajadores, pero nada probado de manera concreta. Así mismo, el buscar las motivaciones que hay detrás del consumo y si existe consciencia de eso o no en los sujetos me parece algo de gran interés, tanto por curiosidad propia como por el aporte que puede implicar a la sociedad.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Albornoz, M., Del Río, F., Repetto, M. & Solari, R. (2011). *Hacia una nueva legislación laboral*. Santiago: Universidad Adolfo Ibáñez.

Barrientos, J., Salinas, P., Rojas, P. & Meza, P. (2009). Minería, género y cultura. Una aproximación etnográfica a espacios de esparcimiento y diversión masculina en el norte de Chile. *Revista de Antropología Iberoamericana*, vol. 4, nº 3, pp. 385-408.

Bauman, Z. (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

Casique, A., Ferrer, J. & López, F. (2007). La satisfacción hacia el trabajo: un análisis basado en las teorías de las expectativas y de equidad. *Revista Entelequia*, nº 3, pp. 219-234.

Castex, G. & Gillmore, R. (2014). *Análisis de flujos en el mercado laboral chileno* (Documentos de trabajo nº 731). Santiago: Banco Central.

Castex, G. & Sepúlveda, F. (2014). *Caracterización del mercado laboral en Chile y su evolución en los últimos 25 años* (Documentos de trabajo nº 728). Santiago: Banco Central.

Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas en la región de Jacobina (Bahía-Brasil)*. Tesis para optar al Doctorado en Calidad y Procesos de innovación Educativa, Departamento de Pedagogía Aplicada, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.

Comisión chilena del cobre (2009). *Desarrollo minero en Chile: análisis y desafíos*. Santiago.

De la Garza, E. (2000). Introducción: el papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En E. De la Garza (Comp.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 15-33). México: Fondo de Cultura Económica.

Dirección del Trabajo (2011). *ENCLA 2011: Informe de resultados Séptima Encuesta Laboral*. Santiago: Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo (2011). *Una aproximación a las condiciones de trabajo en la gran minería de altura* (Cuaderno de investigación nº 40). Santiago: Carrasco, C. & Vega, P.

Durán, J. (2006). La construcción social del concepto moderno de trabajo. *Revista Nómadas*, vol. 13, s/p.

Escuela de Psicología de la Universidad Adolfo Ibáñez y Visión Humana (2014). *Chilescopio Zoom al trabajo: Tendencias de los trabajadores chilenos* (Quinta versión). Recuperado de <http://www.uai.cl/noticias/estudio-escuela-de-psicologia-43-de-los-trabajadores-esta-satisfecho-en-su-empresa>

Eyzaguirre, A. (22 de Septiembre de 2014). Participación laboral de las mujeres en la minería registra caída en últimos cuatro años. *El Mercurio*. Recuperado de <http://impresa.elmercurio.com/Pages/NewsDetail.aspx?dt=2014-09-20&dtB=14-12-2015%200:00:00&PaginaId=3&bodyid=2>

Femenias, G. (2008). *Análisis de la educación técnica y su implicancia en el desarrollo estratégico de Iquique*. Tesis para optar al grado de Magister en Gestión y Dirección

de Empresas, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Fenollar, P. (2003). *Estilos de vida: Paradigma del mercado*. Memoria para optar al grado de Doctor, Departamento de Sociología, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Frassa, J. (2007). Rupturas y continuidades en el mundo del trabajo: Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas en un estudio de caso. *Revista Cuestiones de Sociología*, n° 4, pp. 243-268.

Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Tesis para optar al grado de Magister en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, Escuela de Postgrado Economía y Negocios, Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Frites, C. (2008). *Estudio de las notas informativas respecto a la minería del cobre en dos periódicos chilenos*. Tesis para optar al título de Sociólogo, Departamento de Sociología, Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Fundación Chile (2011). *Fuerza laboral en la gran minería chilena: diagnóstico y recomendaciones 2011-2020*. Santiago.

García, B. (2005). *Propuesta y análisis de un modelo que permita describir y correlacionar las variables que determinan la rotación del personal obrero en la industria maquiladora de exportación*. Tesis para optar al Doctorado en Ciencias Administrativas, Escuela Superior de Comercio y Administración, Instituto Politécnico Nacional, Ensenada, México.

Gómez, P., Hernández, J. & Méndez, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Revista Ciencia y Trabajo*, vol. 16, n° 49, pp. 9-16.

González, R. (2001). El "buen trabajo" como norte del desarrollo (La humanización del trabajo). *Revista Proposiciones*, n° 32, pp. 6-24.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

Instituto Nacional de Estadísticas (2010). *Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) 2010*. Santiago: INE.

Instituto Nacional de Estadísticas (2011). *Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos 2011. Principales resultados*. Santiago: INE.

Instituto Nacional de Estadísticas (2012). *Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos 2012. Principales resultados*. Santiago: INE.

Ley DS 594. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 15 de Septiembre de 1999.

Ley n° 11.828. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 20 de Abril de 1967.

Ley n° 16.624. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 20 de Abril de 1967.

Ley n° 18.097. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 7 de Enero de 1982.

Ley n° 19.404. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 16 de Agosto de 1995.

López de Ayala, M. (2004). El análisis sociológico del consumo: una revisión histórica de sus desarrollos teóricos. *Revista Sociológica*, n° 5, pp. 161-188. Maslow A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1988). *Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos*. España: Cantera, F.

Miranda, S. (2007). *Rotación laboral en representantes de venta en terreno de una empresa de distribución para retail de productos de consumo masivo: análisis de renuncias voluntarias*. Tesis para optar al título de Psicólogo, Departamento de Psicología, Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Orejuela, J. & Correa, A. (2007). Trayectorias laborales y relacionales. Una nueva estética. *Revista Guillermo de Ockham*, vol. 5, n° 1, pp. 59-72.

Pérez, F. (1990). Estabilidad en el empleo. *Revista Centro de Estudios Públicos*, n° 46, pp. 107- 130.

Phelps, E. (2008). *Clase Magistral: Dinamismo, Inclusión y Política*". Recuperado del sitio Web de la Universidad Nacional de La Matanza: <http://derecho.unlam.edu.ar/>

Pinto, M. (2004). *Consumo, endeudamiento y sobreendeudamiento de los trabajadores nivel operativo Codelco-norte faena Radomiro Tomic*. Tesis para optar al título de Sociólogo, Departamento de Sociología, Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Pinto, J. (1997). Historia y minería en Chile: estudios, fuentes, proyecciones. En J. Pinto (Ed.), *Episodios de historia minera: estudios de historia social y económica de la minería chilena siglos XVIII-XIX* (pp. 15-55). Santiago: Universidad de Santiago.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2002). *Desarrollo Humano en Chile. Nosotros los chilenos: un desafío cultural*. Santiago: PNUD.

Radio Minería (2014). Sonami: "La baja en el precio del cobre no afecta las inversiones". Recuperado de <http://www.radiominera.com/2014/03/sonami-la-baja-en-el-precio-del-cobre-afecta-las-inversiones/>

Rivas, L. (2007). Mapa de las teorías de la organización: una orientación para empresas. *Gacetas de @s CONCYTEG*, n° 23, pp. 35-67. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/59358851/Mapa-de-Teorias-de-Organziaci-F3n>

Roa, J. (2006). Endeudamiento y sobreendeudamiento. Recuperado de [http://www.economiaynegocios.cl/mis\\_finanzas/detalles/detalle\\_fin.asp?id=299](http://www.economiaynegocios.cl/mis_finanzas/detalles/detalle_fin.asp?id=299)

Ruiz, J. (2009). Análisis sociológico del discurso: métodos y lógicas. *Revista Forum: Qualitative Social Research*, vol. 10, n° 2, art. 26. Recuperado de <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1298/2776>

Ruiz, J. (2008). Introducción. En Ruiz, J. *Sociología de las organizaciones complejas* (pp. 11-14). Bilbao: Universidad de Deusto.

Samaniego, C. (1998). Absentismo, rotación y productividad. En A. Rodríguez (Coord.), *Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones* (pp.247-256). Madrid: Pirámide.

Sanzana, A. (2011). *Consumo, endeudamiento y vulnerabilidad a la pobreza: Elementos subjetivos y socioculturales para su comprensión*. Valparaíso: Universidad de Valparaíso.

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

SERNAC (2000). *Tarjetas de crédito: el nuevo dinero*. Santiago: SERNAC.

SERNAC (2001). *Sobreendeudados: el problema llega a las empresas*. Santiago: SERNAC.

Sweitzer, M. (2014). Job openings continue to rise in 2013. *Monthly Labor Review*, vol. 137. Recuperado de <http://www.bls.gov/opub/mlr/2014/article/job-openings-continue-to-rise-in-2013-1.htm>

Valles, M. (2003). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social*. Madrid: Síntesis.

Verd, J. & López, A. (2012). La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)*, n° 138, pp. 135-148.

Ynoub, E. (2003). La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo bajo el nuevo capitalismo, de Richard Sennett. *Revista Cuestiones de sociología*, n° 1, s/p.

## ANEXO

**Figura 11: Cuadro de síntesis de objetivos específicos.**

Objetivos Específicos	Categorías y Ejemplos de Preguntas
Identificar y caracterizar las causas que impulsan la rotación laboral de los trabajadores de nivel operario de empresas de la gran minería del cobre en la región de Antofagasta.	¿Ha cambiado de trabajo? ¿Por qué? ¿Por qué motivos lo volvería a hacer? ¿Por qué motivos desistiría de cambiarse de trabajo?
Establecer que vinculación hay entre las causas de la rotación laboral y las características sociodemográficas de los trabajadores de nivel operario de la gran minería del cobre.	Características Sociodemográficas: Edad, sexo, nivel de estudios, cargas económicas.
Distinguir los factores que incitan la rotación laboral de acuerdo al nivel organizacional al que corresponde.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nivel Macro organizacional: es representado a través de las variables del medio económico, principalmente el mercado laboral.</li> <li>2. Nivel Meso organizacional: es constituido por las características de la empresa y las condiciones de trabajo.</li> <li>3. Nivel Micro organizacional: se conforma con las variables personales y las normas y valores de los individuos.</li> </ol>
Identificar la significación del trabajo para los empleados de nivel operario de la gran minería del cobre en la región de Antofagasta.	¿Por qué trabaja?

Fuente: Elaboración propia.