

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO

**ESTUDIO DE CASO ACERCA DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LAS
EXPECTATIVAS DE VIDA DE VARONES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD
DE VIÑA DEL MAR Y LA EMBOTELLADORA EMBONOR S.A.**

**SEMINARIO DE TITULO PRESENTADO A LA FACULTAD DE MEDICINA
PARA OPTAR AL TITULO DE PSICOLOGO Y AL GRADO DE LICENCIADO EN
PSICOLOGIA.**

ESCUELA DE PSICOLOGIA.

POR:

**CAROLINA GUTIERREZ YAÑEZ, DARIELA JELDES LEIVA,
VANESSA LOYOLA VERGARA.**

PROFESOR PATROCINANTE:

PS. JUAN SANDOVAL MOYA.

VALPARAISO, CHILE, DICIEMBRE DE 2006.

AGRADECIMIENTOS.

DEDICATORIA

TABLA DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS	iii
DEDICATORIA	iv
TABLA DE CONTENIDOS	v
RESUMEN	vii
CAPITULO I	
INTRODUCCION	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
Planteamiento del Problema	3
Pregunta de Investigación	6
Relevancia de la Investigación	15
ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	16
Transformaciones en la concepción del trabajo.	16
CAPITULO II	
MARCO EPISTEMOLOGICO	27
La representación social.	27
MARCO TEORICO	33
Marco Conceptual	33
Flexibilidad Laboral	33
Estabilidad Laboral	34
Cambios en la sociedad del trabajo.	35
CAPITULO III	
OBJETIVOS	49
Objetivo General	49
Objetivos Específicos	49

CAPITULO IV	
MARCO METODOLOGICO	50
Definición del tipo de investigación	50
Participantes	52
Población	52
Muestra	52
Estrategia de convocatoria	53
Técnica de producción de Información	53
Identificación de la técnica	53
Dimensiones	54
Análisis de Contenido	54
Plan de análisis de los datos	56
Transcripción de entrevistas	56
Segmentación y Conformación de Paráfrasis	56
Conformación de Categorías	56
Definición y descripción de categorías	57
Identificación de Subcategorías	57
Descripción y ejemplificación de sub-categorías	58
CAPITULO V	
RESULTADOS	59
Presentación de resultados	59
Categorías y subcategorías	59
Análisis de Resultados	77
CAPITULO VI	
DISCUSION Y CONCLUSIONES	88
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	93
ANEXOS	98

RESUMEN

El tema de investigación del presente seminario de título, corresponde a la percepción de la influencia de la Estabilidad laboral en las expectativas de vida de varones empleados de una Organización Pública y una Organización privada de la Quinta región. Lo anterior se intenta abordar mediante un estudio de caso de realidades particulares.

La metodología utilizada para realizar la investigación es de tipo cualitativa, utilizando como técnica de recolección de datos la entrevista semi-estructurada y el Análisis de contenido para la revisión y análisis de los datos.

A través de este procedimiento se pudieron establecer cinco categorías con sus respectivas subcategorías, las que representan el fenómeno investigado y su relación con las temáticas laborales.

Finalmente se presentan las conclusiones y discusiones de la investigación que darán luces de cómo se percibe el fenómeno de la Estabilidad laboral, relacionado con las expectativas de vida del grupo de estudio de la presente investigación.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN.

El presente Estudio de Caso intenta dar cuenta de los contenidos presentes en los discursos de varones empleados en dos organizaciones de la Quinta región, en torno a la Estabilidad Laboral y cómo se relaciona con las expectativas de vida.

Resulta interesante el aporte que pretende entregar esta investigación, al enmarcarse en una técnica cualitativa de tratamiento de la información, dando con esto un complemento a la gran cantidad de datos cuantitativos relativos al tema laboral.

En primer lugar se abordan los cambios en la Sociedad del trabajo, como fundamento para la pregunta de investigación y su relevancia. Con posterioridad se presentan los Antecedentes que dan cuenta de la situación de la temática laboral en la actualidad.

En el capítulo II, dentro del segundo apartado, se presenta el Marco Epistemológico, el cual refleja la orientación y enfoque con la cual se está analizando el fenómeno de estudio. Posteriormente, se presenta el Marco Conceptual, el cual aporta con información puntual acerca de la temática abordada, además se presentan discusiones de autores que aluden a la influencia que ejerce el trabajo dentro de la vida de las personas.

En el siguiente capítulo, se describen los Objetivos que guían al presente estudio y la búsqueda de la información.

En el apartado posterior, se presenta el Marco Metodológico, en el cual se definen el tipo de investigación, los participantes, la estrategia de convocatoria de datos, la técnica de producción de información y el Análisis de los datos. Además se explica la forma en que se realizó este análisis paso por paso, mediante el Análisis de contenido.

En el Capítulo V, se incluyen la Descripción de los resultados y su posterior Análisis, a partir del contenido presente en los discursos del grupo de estudio.

Finalmente, se exponen las Conclusiones y Discusiones que surgieron en torno a la presente investigación.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Planteamiento del Problema

Los cambios en la sociedad actual, derivados de procesos tan importantes como la globalización de la economía y la revolución tecnológica, por ejemplo, que han tenido una considerable influencia en las transformaciones generadas al interior de la sociedad del trabajo, que es la base en la cual se enmarca la realización de la presente investigación.

El gigantesco impacto que han tenido estos procesos, y principalmente la globalización, requiere que los trabajadores estén perfectamente claros de sus alcances políticos, económicos, sociales y, especialmente, aquellos que tienen relación con los profundos cambios en los procesos productivos y de la forma del trabajo. (OIT 2003)

Es claro que uno de los rasgos importantes de la globalización es la etapa de desarrollo de la economía capitalista que hoy transitamos, que se expresa en el creciente desarrollo tecnológico en el campo de la informática y expansión del capital financiero. (OIT 2003)

La globalización que conocemos hasta ahora tiene solamente un sesgo económico, dejando de lado todo el ámbito social y cultural. Se ve sólo como un proceso que pretende eliminar las barreras físicas y reglamentarias para establecer la libertad de circulación de mercaderías y capitales. Esta libre circulación de mercaderías y capitales, lejos de beneficiar a las economías nacionales, ha contribuido a la concentración y al desarrollo desigual de los países (Zambrano, 2003).

La globalización entendida como el desarrollo omnipotente del capitalismo financiero y del paradigma ideológico neoliberal, al mismo tiempo concede todas las libertades a las fuerzas del mercado y limita el espacio para el accionar regulador del Estado. Deslegitima la acción de las organizaciones sociales y sindicales, provocando su dispersión y atomización, promoviendo el individualismo, la incertidumbre, la precariedad y el descrédito de la acción

colectiva; generando el aumento constante del desempleo, del empleo informal, la precarización del trabajo, la desprotección social, etc. (OIT, 2003)

En este contexto, la flexibilidad laboral surge como una temática importante en las tres últimas décadas, principalmente en Europa a raíz de las primeras alzas del petróleo que finalmente desencadenó una crisis económica. Esta crisis, evidenció los cambios estructurales que se estaban gestando en la regulación de las relaciones laborales.(Temas Laborales, Diciembre 2002.)

Los cambios anteriormente señalados, se han visto reflejados en las condiciones laborales y en la percepción de los actores sociales respecto de lo que es el trabajo.

Ahora bien, la flexibilidad laboral, entendida como la adecuación de las normas que regulan las relaciones laborales a circunstancias distintas, no implica ni la supresión ni la eliminación de las normativas existentes, sino más bien sólo acomodarlas a las condiciones actuales.

Sin embargo, se observa que en la actualidad y cada vez con mayor frecuencia, se transgreden normativas existentes en pro de políticas de ajuste empresarial que están en función de la productividad.

Así, la desregulación va profundizando la desprotección y desigualdad, porque las condiciones de trabajo que se ofrecen no garantizan un bienestar mínimo para el trabajador y su familia. (OIT, 2003)

La situación expuesta , se ve expresada en ciertas políticas que regulan las condiciones laborales y que tienen que ver, por ejemplo, con el tema de los contratos, los salarios, la claridad respecto de los empleadores, el lugar de trabajo, las protecciones laborales, el derecho a la sindicalización, etc.,y que en su conjunto podrían producir una percepción de inestabilidad laboral en los sujetos que se encuentran insertos en el mercado laboral.

Además la problemática de la estabilidad laboral, es contingente a la realidad nacional, principalmente por dos razones, en primer lugar porque existen estudios y estadísticas que dan cuenta de que el tema constituye un problema en la actualidad reflejando que existen elevados índices de temor a perder el empleo

(alrededor de un 49%, cifra arrojada por el estudio del Instituto Libertad y Desarrollo 2006) dadas las condiciones de inestabilidad laboral que se presentan.

En segundo lugar, gran parte de la contingencia de este tema tiene relación con la situación que se vive como estudiantes y que se ven enfrentados a un mercado laboral tan flexible y cambiante que no asegura un empleo y mucho menos un empleo estable, lo que sin duda tiene repercusiones en las proyecciones que hacen en vistas de su futuro.

Pregunta de Investigación.

Es por lo anteriormente expuesto, que resulta relevante conocer y describir las percepciones que posee un determinado grupo de personas que se encuentren en las circunstancias recién descritas, respecto de la estabilidad laboral en sus correspondientes trabajos y qué repercusiones tienen estas percepciones en las expectativas de vida que tiene cada uno. En este sentido, la expectativa se entenderá como “la posibilidad razonable de que algo suceda” (Diccionario de la lengua española, 2001).

Deriva así, la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo se percibe la influencia de la estabilidad laboral en las expectativas de vida en varones de 25 a 34 años y varones de 45 a 54 años en una organización pública y una organización privada de la quinta región?

Este cuestionamiento surge a partir de una revisión bibliográfica acerca de temas laborales, que reflejó la multiplicidad de problemáticas que se pueden abordar dentro del contexto laboral y que se clarifican en los antecedentes del problema.

La incorporación paulatina y significativa de la mujer al mercado del trabajo ha producido una transformación social, cultural, económica y laboral principalmente. Este fenómeno ha dado pie para la realización de muchas investigaciones en éstas variables, sin embargo no se han tomado en cuenta las consecuencias que dicho proceso ha tenido sobre la fuerza de trabajo masculina, es decir, aquella que históricamente ha detentado el poder cultural y social en esta sociedad (Valdés 2001). La esfera del trabajo ha sido una de las esferas centrales en la formación de la identidad masculina y uno de los principales ejes articuladores de la vida de muchos de los hombres en la sociedad chilena (Olavarría 2001, Olavarría 2002; Mauro/Godoy/Guzmán 2001; Guzmán/ Mauro 2004). Además, la fuerza laboral masculina sigue siendo mayoritaria en nuestro país, a pesar del considerable aumento de la fuerza laboral femenina, y constituye un 70 % de la fuerza laboral nacional (Censo, 2002). Por esto se considera que el

grupo de los varones representa un conjunto de la población que es de interés para este estudio.

En cuanto a la elección de los grupos etáreos para el estudio fue realizada tomando en consideración los intervalos de edad recopilados en diversos informes estadísticos (Encuesta Casen, Datos Censales por ejemplo), lo que facilita la obtención de datos y análisis posteriores. La opción de incluir ambos intervalos fue determinada en función de considerar a ambos como momentos críticos dentro de la trayectoria laboral de los sujetos, donde el primero representa el inicio de la vida laboral productiva, mientras que el segundo se encuentra más cercano a la finalización. Además tomando en cuenta los datos censales podemos ver que tanto el intervalo de 25 a 34 años como el intervalo de 45 a 54 años representan el 89% y el 86,4% de la participación económica masculina respectivamente, siendo el segundo y tercer grupo en cuanto a participación activa en el mercado laboral.

Por otra parte, a pesar de que se asocia el segundo tramo a la finalización de la etapa laboral, esta percepción no se corresponde con los datos arrojados por el último Censo en donde se evidencia que la fuerza laboral masculina a disminuido en todos los intervalos de edad a excepción del tramo que va entre los 45 a los 54 años. Esto se suma el hecho de que la esperanza de vida de la población, aumenta en cantidad y calidad. Uno de los cambios relevantes que ha experimentado la población a través del Siglo XX, es el incremento en el número de años que en promedio vive la gente. El aumento en la esperanza de vida se expresa en que en 1920, a una chilena de 60 años le restaba por vivir, en promedio, 13 años y a un chileno, 12. Al empezar el Siglo XXI, una mujer de esa edad viviría 23 años más y un hombre, 19. Aunque en el transcurso del tiempo la disminución del riesgo de morir ha favorecido a todas las edades, si se observa la esperanza de vida de las personas de 60 años y más, las mujeres hoy sobreviven, en promedio, 4 años más que los hombres. En los 80 años transcurridos desde 1920, la ganancia en la esperanza de vida ha sido de 10 años para las mujeres y 7 para los varones.

En 1952 la edad promedio de la población de Chile era de 26 años. En 1992 aumentó a 29 años. Esta edad promedio es diferente según sea el sexo de la persona. Durante el período 1952-1992 creció de 26 a 30 años para las mujeres y de 25 a 28 para los hombres, respectivamente. (Censo, 2002)

Según las estadísticas arrojadas por el Censo del año 2002, el proceso de cambio experimentado por la población en Chile hacia el envejecimiento en el lapso de 40 años, se ve reflejado en el indicador denominado "índice de vejez". Este representa el número de adultos mayores (65 años y más), por cada cien menores de 15. En el período 1952-70 subió sólo de 11 a 13 adultos mayores por cada 100 menores de 15, en cambio, ya en 1982 creció a 18 y en 1992 a un poco más de 22. Esto significó que, entre 1970 y 1982, el índice de vejez aumentó en prácticamente 50 por ciento y, en el último período intercensal, en 23 por ciento.

Este fenómeno ha ocurrido en determinados grupos económico-sociales y/o en personas que han desarrollado "estilos de vida saludables", ya que de acuerdo a los datos arrojados por el último Censo del año 2002, el 11,4% tiene 60 o más años. En cambio en 1960, este mismo grupo de edad representaba el 6,8%, respectivamente, lo que evidencia un aumento en la población que pertenece a éste grupo etáreo.

De esta forma se podría vislumbrar el surgimiento de una especie de segundo ciclo en la actividad laboral, en el que pueden emprenderse actividades nuevas o asumir, con las ventajas de la experiencia, otra forma de encarar la misma actividad laboral que se desarrolló preferentemente a lo largo de la vida activa. Algo de esto prueba la investigación internacional "Global Human Capital Survey" de Price Waterhouse Coopers que muestra cómo, sorpresivamente, vuelve a crecer el desempeño laboral de trabajadores alrededor de los cincuenta años, una vez que decrecen las demandas familiares sobre ellos. (Echeverría, et al, 2004.)

A su vez es importante mencionar que existen antecedentes aportados por ejemplo por Neumark, quién en 1998 utiliza variables instrumentales para estimar el efecto de la estabilidad laboral en la juventud sobre el salario como adulto, y encuentra que la mayor estabilidad en la juventud tiene un efecto positivo sobre el

salario en la adultez. Para el caso chileno, Larrañaga y Paredes (1999) realizan un ejercicio realizando cortes transversales repetidos y encuentran que el desempleo en la juventud tiene un efecto permanente sobre el desempleo en la adultez. (Coloma y Vial 2003)

Topel y Ward (1992) por su parte, encuentran que dos tercios del crecimiento total en el salario durante la vida laboral de un trabajador típico, y dos tercios del total de cambios de trabajo durante la vida laboral del individuo, ocurren en los primeros diez años de trabajo (donde son importantes tanto la transición de un trabajo a otro, como de trabajar a no trabajar). Los autores encuentran que un cambio de trabajo explica un tercio del aumento salarial durante los diez primeros años de trabajo. (Coloma y Vial 2003)

Además, se ha constatado que a mayor edad es menor el incentivo a renunciar, debido a que disminuye la probabilidad de recibir una oferta de trabajo: en caso de que existan costos de contratación o capacitación, a mayor edad es menor el incentivo a contratar para las empresas, al mismo tiempo que el capital humano del trabajador se hace cada vez más específico a la ocupación o industria. (Coloma y Vial 2003).

Estos antecedentes dan muestra de que ambos grupos etáreos reúnen características particulares que son objeto de interés de la presente investigación.

En cuanto, a la elección de una organización pública y una privada, tiene que ver principalmente con que estas poseen distintas condiciones laborales dadas las características que las definen y que a la vez las diferencian. Así, se entiende por empresa pública, como aquella en que tanto la propiedad del capital como su gestión y toma de decisiones están bajo el control gubernamental, y por lo tanto, es asumida por la administración de un determinado país. Su actividad suele centrarse en determinados servicios o sectores básicos o estratégicos, por lo cual, más allá de la preocupación por la rentabilidad social que es su principal objetivo, puede tener otros como la seguridad nacional o la obtención de ganancias, aunque esto último no es necesario. Por lo tanto, la empresa pública o estatal, corresponde a todas aquellas organizaciones que sean de propiedad del Estado, ya sea nacional, municipal o de cualquier otro estrato administrativo. Es

por esto que se observa que la gran mayoría de los estados del mundo controla empresas con diferentes fines, que pueden ser desde proveer servicios públicos, incentivar la producción del país hasta generar empleo, por nombrar algunos.

Con la aparición del Estado de bienestar en Europa y el desarrollismo en América Latina luego de la Segunda Guerra Mundial, se hizo muy común la estatización o nacionalización de empresas privadas que pasaron a la administración pública; hasta mediados de la década de los '70 cuando hubo en casi todos los países del mundo gran cantidad de empresas en el marco del denominado Estado empresario.

No obstante, si bien es sabido que las empresas públicas buscan el bienestar de la sociedad, es esto mismo lo que constituye el blanco hacia el cual se dirigen las principales críticas por parte de la ortodoxia económica y la doctrina neoliberal, que describe a las empresas públicas como ineficientes por naturaleza, a causa de la burocracia administrativa y la falta de estímulo de los trabajadores, planteando además que la libre competencia mejora la productividad. Es por esto, que con el auge de las teorías señaladas previamente en los años '70 y su hegemonía durante los '80 y '90, muchas de las antiguas empresas del estado fueron privatizadas y convertidas en empresas privadas, dando lugar a lo que conocemos en la actualidad como libre mercado.

Sin embargo, actualmente sobre todo en Latinoamérica, se está viviendo una especie de incipiente vuelta del control del Estado sobre la economía, siendo ejemplos de esto la reestatización de la petrolera venezolana PDVSA y la empresa argentina Correo Argentino, descendiente de la antigua ENCoTel. Además es importante señalar, que las organizaciones estatales que tienen autonomía financiera no constituyen empresas públicas.¹

Por otro lado, se puede entender la empresa privada como aquella en la que la propiedad del capital, la gestión y la toma de decisiones, y por tanto el control de la misma son ejercidos por agentes económicos privados y en las cuales el Estado no tiene ninguna ingerencia. De esta forma, es una unidad

¹ www.wikipedia.org.

económica que se ha constituido legalmente para obtener beneficios a través de la actividad productiva o la prestación de servicios.

Luis Pazos la define como la empresa formada por particulares que se rige por el sistema de pérdidas y ganancias y su finalidad principal es magnificar sus beneficios, mientras que Astudillo Ursúa señala que este tipo de empresas, pueden ser individuales o sociales, según que su titular sea un individuo o una persona física o persona jurídico colectiva o moral.

Así, el sistema de mercado se basa en las empresas privadas, cuyo principal objetivo es maximizar las ganancias preocupándose principalmente por la rentabilidad económica. Sin embargo, pueden existir otros objetivos que coexistan con el descrito previamente. La característica principal de este tipo de empresa, es que el capital que la forma, es aportado y poseído por individuos particulares con independencia del estado.

Otras características de la empresa privada se relacionan principalmente con la libertad de acción del empresario en los métodos productivos, aunque sometido a ciertas limitaciones referentes a la naturaleza del producto, las condiciones laborales, el sistema de precios, etc. Además, los bienes y servicios que produce están destinados a un mercado, la reacción del cual es un elemento de riesgo de la gestión de la empresa. Finalmente, las relaciones de la empresa con las demás se rigen en cierta forma, más o menos amplia, por la competencia.

En cuanto a la realidad nacional, según la concepción tradicional, la mejor manera de conducir la labor de los organismos públicos es estableciendo procedimientos que regulen sus actos e impulsando una serie de límites y controles para prevenir abusos y faltas. En el mejor de los casos, de este modo se logra evitar la corrupción y mantener una rutina de funcionamiento que cumpla con las funciones básicas, pero no se garantiza el logro de resultados específicos.

En función de lo anterior, se han edificado las estrategias vigentes sobre modernización de la gestión pública, pero con objetivos y prioridades distintos, centrados en la búsqueda de mejores niveles de eficiencia y eficacia. Se busca, para ello, generar condiciones equivalentes a la racionalidad de las empresas privadas, pero asumiendo la especificidad del sector público. Ya que en este

último, no existen instrumentos contables equivalentes a los balances anuales ni hay medidas claras de la productividad, ni incentivos para mejorarla, condiciones que si se encuentran presentes en la empresa privada. Suele, inclusive, haber poca claridad respecto de los objetivos y productos de cada unidad administrativa o prestadora de servicios. Para reproducir la racionalidad microeconómica, entonces, se deben definir criterios y crear instrumentos que cumplan este papel y que sean adecuados a la realidad del sector público nacional. (Tohá y Solari, 2003).

Así, en nuestro país la función pública ha estado siempre ligada con motivaciones como el espíritu de servicio y el compromiso con el interés común. Sin embargo, el tipo de actividad de las instituciones públicas está mediatizado por una larga cadena que aleja la actividad de los gestores de los efectos de sus actos. Grandes instituciones, pesadas y rígidas, cadenas de decisión largas y complejas, limitaciones reglamentarias y de recursos, entorpecen tremendamente la iniciativa personal de los funcionarios y directivos haciendo casi invisible la vinculación entre sus medidas, acciones y efectos sociales. A su vez, no existe un correlato fácil entre el buen desempeño de los distintos actores y la suerte personal de éstos, sea en términos económicos, profesionales, de prestigio social o de reconocimiento personal. A diferencia del sector privado, con condiciones laborales cada vez más competitivas, en el sector público suelen mantenerse normativas que privilegian el igualitarismo entre los funcionarios y que limitan lo más posible la discrecionalidad en el manejo del personal. Hoy es evidente que estos regímenes laborales pueden tener por efecto el estimular un desempeño mediocre, transformando el empleo público en un refugio para los trabajadores deficientes y poco comprometidos, y un lugar poco gratificante para los que tienen iniciativa y pueden destacarse. (Tohá y Solari, 2003).²

Se han discutido distintas estrategias para revertir esta situación, y algunas de las soluciones más comúnmente propuestas han sido: la creación de incentivos económicos al desempeño; la supresión o relativización de la antigüedad como

² www.modernización.gob.cl
www.gobernabilidad.cl

factor determinante en los ascensos de carrera y su sustitución por factores competitivos ligados al desempeño, la creación de cargos de nombramiento temporal, sujetos a evaluación y concurso cada cierto número de años. En cuanto a los sistemas de incentivo económico, en particular, han sido objetados por una serie de razones, entre las cuales se destacan la posibilidad de crear competencia desleal entre funcionarios, la dificultad de calificar a quiénes debieran asignarse, la posibilidad de que su aplicación genere conflictos gremiales que a veces terminan por deformar la naturaleza misma de los incentivos. Sin embargo, ninguna de estas objeciones parece suficientemente contundente como para desechar la aplicación de sistemas de incentivos. Lo que sí demuestran es que una política dirigida a la motivación de los funcionarios, no puede limitarse a la aplicación de incentivos económicos. No existe manera de sustituir los incentivos intrínsecos del empleo público: la realización de un servicio público y la participación en la toma de decisiones que afectan al país, para ello hay que impulsar iniciativas de dignificación de la función pública y medidas de reorganización del trabajo que den más protagonismo, más autonomía y más oportunidades de desarrollo profesional a los funcionarios. (Tohá y Solari, 2003).

Por otra parte, es cierto que las instituciones públicas no están, como las privadas, buscando conquistar a la clientela, ni retenerla. La relación es más bien la contraria: la administración pública se debe a la ciudadanía, vive de sus aportes como contribuyentes, independientemente del uso que cada ciudadano les dé a los servicios públicos. Sin embargo, en la actualidad se quiere evitar que la administración pública sea un espacio cerrado y autorreferente, creando mecanismos que favorezcan la sensibilidad administrativa. Se trata de lograr que la administración sea más comprensible y clara, más accesible y amigable; en definitiva, que los intereses ciudadanos estén cotidianamente en el centro de la acción pública. (Tohá y Solari, 2003).

Ahora bien, respecto de las condiciones laborales, existen debates acerca de si el empleo público debe asimilarse a las reglas generales del mundo laboral o si debe conservar una especificidad en su normativa. A favor de la primera opción está la probada ineficacia de los estatutos laborales tradicionales del sector

público, que protegen la mediocridad y no ofrecen ningún tipo de estímulo al buen desempeño. Los que defienden la opción de mantener una diferenciación para el empleo público no niegan la necesidad de cambios en los actuales sistemas, pero sostienen que se requiere de una protección especial de la estabilidad laboral de los funcionarios como una forma de garantizar su independencia y su continuidad respecto de las autoridades políticas de turno. (Tohá y Solari, 2003).

Lo señalado anteriormente, viene a dar cuenta del hecho de que en nuestro país, existen diferencias importantes entre las empresas públicas y las empresas privadas, particularmente, las instituciones públicas tienen objetivos, normativas y productos distintos a las privadas, se relacionan de otro modo con sus usuarios, y tienen recursos de origen y naturaleza especial. Las motivaciones y la vocación de un administrador público son diferentes que las de uno privado. También existen diferencias en los conocimientos requeridos y las exigencias planteadas. Esto sin duda genera distintas condiciones laborales y por tanto podría afectar la estabilidad y la constitución de trayectorias laborales de sus empleados.

Relevancia de la investigación.

La relevancia de la investigación es en primer lugar, práctica ya que busca recabar la mayor cantidad de información posible respecto de la problemática de la estabilidad laboral, la cual es contingente a la realidad de nuestro país y que refleja las tendencias mundiales de la globalización aplicadas al ámbito laboral, por lo que se considera pertinente su abordaje y estudio. De esta forma, la investigación busca describir y analizar dicha situación desde los discursos de los actores sociales involucrados en ésta, intentando indagar y pesquisar la percepción que tienen ellos de la influencia que podría tener esta problemática en sus expectativas de vida.

En segundo lugar, la investigación también aporta en relevancia metodológica puesto que abordará la problemática desde una perspectiva cualitativa que busca extraer la riqueza existente en los discursos de los actores sociales objetos de estudio y a la vez, aportar mayor información y complementar los datos cuantitativos que existen en relación a la problemática, y ver si estos datos realmente se ven reflejados en las narraciones de cada uno de los sujetos.

Los cambios suscitados en la sociedad del trabajo dan cuenta de una nueva realidad laboral. La relevancia que cubre a esta investigación se basa principalmente en que si existe esta nueva forma de entender el trabajo y hay datos concretos recopilados con técnicas cuantitativas de que la percepción sobre las condiciones laborales revela un cambio, parece interesante aportar a estos datos, narraciones que den cuenta de un fenómeno novedoso y desde una perspectiva cualitativa que ayude a la comprensión de la temática laboral. También se consideran estas narraciones como proyecciones, por lo cual, la importancia de este estudio se relaciona con la posibilidad de construir futuros alternativos que ayuden a comprender tanto a las antiguas como a las nuevas generaciones en el mundo laboral

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.

Transformaciones en la concepción del trabajo.

Dentro de las transformaciones que ha experimentado el concepto del trabajo, se pueden distinguir tres grandes transiciones que ocurrieron a lo largo de siglos anteriores y principalmente el pasado.

La primera etapa que se puede describir, guarda relación con el proceso que se vivía a finales del siglo XIX, denominado Miserabilismo principalmente debido a las precarias condiciones laborales, ya que no se contaba con regulaciones del trabajo durante este período. Históricamente, ciertos acontecimientos relevantes como la Revolución Francesa, de la cual se desprenden valores cuya interpretación marca un cambio en la concepción de sujeto, se va entendiendo ahora a la persona como sujeto de derecho, y por tanto, se concibe de manera individual con derechos y propiedades adscritas a él como individuo y no por formar parte de un colectivo. Este cambio en la concepción de sujeto, se vincula a las transformaciones que afectaron al concepto de trabajo y su organización. Por otra parte la Revolución Industrial tuvo importantes efectos en la forma de ejecutar el trabajo en términos de su racionalización e industrialización.

Estas transformaciones políticas, culturales y económicas, generan las condiciones para que pueda desarrollarse una segunda etapa, denominada Fordismo que se instala a principios del siglo XX, como una nueva forma de concebir y organizar el ámbito laboral. Los principales elementos que caracterizan esta etapa son: que el empleo dependiente es la única fuente de ingreso y provisiones, es decir, la relación laboral es de duración indefinida y proyectada hacia la continuidad otorgando una estabilidad del empleo, la existencia de una red de normas legales y tarifarias que garantizan las condiciones contractuales, la protección social y la distribución de la jornada laboral. Esto se traduciría en que se daban en esta etapa las posibilidades de construir una trayectoria laboral. (CEM, 2001).

El modelo fordista era un sitio de construcción epistemológica sobre el cual se erigía la visión del mundo y se alzaba majestuosamente dominando la totalidad de la experiencia vital. La fábrica fordista, con su meticulosa distinción entre planificación y ejecución, iniciativa y cumplimiento de las órdenes, libertad y obediencia, invención y decisión, era sin duda el mayor logro hasta el momento de una construcción social tendiente al orden. (Bauman, 2004)

Como señala Bauman (2004), el fordismo fue la autoconciencia de la sociedad moderna en su fase “pesada” y “voluminosa”, o “inmóvil”, “arraigada” y “sólida”. En esa etapa de su historia conjunta, el capital, la dirección y el trabajo estaban condenados, para bien o para mal, a permanecer juntos durante mucho tiempo, tal vez para siempre, atados por la combinación de enormes fábricas, maquinaria pesada y fuerza laboral masiva.

El capitalismo pesado estaba obsesionado con la masa y el tamaño, y, por ese motivo, también con sus fronteras, con la idea de hacerlas precisas e impenetrables. La cadena invisible que unía a los trabajadores con su lugar de trabajo, impidiéndoles movilidad, era, según Cohen, "el corazón del fordismo". La ruptura de esa cadena era el cambio decisivo, la divisoria de aguas de la experiencia vital asociada con la decadencia y la acelerada desaparición del modelo fordista. (Bauman, 2004).

Este modelo colapsó debido a que su modo de producción no consideraba la caducidad de los productos y por lo tanto el mercado se saturó. Además no consideraba la dimensión simbólica del consumo, por lo que intentos como el “Styling” no alcanzaron a cubrir las necesidades que este nuevo tipo de consumo traía asociadas.

Desde la perspectiva de Harvey, las reglas básicas del modo de producción capitalista siguen operando como fuerzas que definen invariablemente el desarrollo histórico y geográfico.

En este sentido, la sociedad actual se encuentra ante la crisis de un modelo de producción/desarrollo/acumulación del capitalismo. Se trata y una puesta en cuestión de un modelo de estado (Estado de Bienestar), un modelo de regulación fordista, basado en el trabajo asalariado (Estable, masculino o del cabeza de

familia, seguro, de por vida), un modelo laboral que ya no garantiza hoy por hoy la integración social de todos los ciudadanos. Se está ante el cuestionamiento de lo que se ha venido a denominar la sociedad del trabajo, una sociedad que había colocado en el centro neurálgico del sistema al trabajo. Este replanteamiento ha generado muchos miedos, discursos alarmistas así como diversas posturas ante ésta problemática. (Agulló, 2001)

Según Harvey (2004), se estaría produciendo una transición desde el régimen de acumulación fordista y su correspondiente modo de regulación social y política a un régimen de acumulación flexible, caracterizada por las condiciones actuales de la sociedad.

Más allá de los procesos históricos que influyeron en cómo ha ido cambiando la historia de los mercados laborales, es importante destacar el aporte de este autor en términos de la crisis que vivió el Fordismo y que finalmente llevó a que surgieran una serie de transformaciones en la forma de concebir el trabajo.

Harvey (2004) considera que el Fordismo de la posguerra puede considerarse menos como un mero sistema de producción en masa y más como una forma de vida total, caracterizada por el que los gobiernos nacionales de muy distintas características ideológicas organizaron un crecimiento económico estable y un aumento de los niveles de vida materiales con una mezcla de estatismo bienestar, administración económica keynesiana y control sobre las relaciones salariales.

No obstante, no todos estaban incluidos en los beneficios del Fordismo, y por supuesto, hubo numerosos signos de descontento aún en pleno apogeo del sistema. Lo anterior principalmente debido a que otros sectores de la producción de alto riesgo seguían ligados a los bajos salarios y a una escasa seguridad laboral. Además, sin poder acceder a un trabajo privilegiado en la producción masiva, grandes segmentos de la fuerza de trabajo tampoco tenían acceso a las tan elogiadas gratificaciones del consumo masivo, lo que constituía una fórmula segura para el descontento.

Por otra parte, los sindicatos se encontraron cada vez más asediados por las minorías excluidas, por las mujeres y los sectores más pobres.

En cuanto al Estado, éste como mínimo tenía que garantizar un salario social adecuado para todos, o comprometerse en políticas o acciones legales redistributivas que aliviaran en forma activa las desigualdades y enfrentaran el empobrecimiento y la no inclusión de las minorías. Sin embargo, la capacidad de proporcionar bienes colectivos dependía de la continua aceleración de la productividad laboral en el sector corporativo. Sólo de esta forma el estatismo de bienestar keynesiano podía volverse fiscalmente viable.

Las críticas y prácticas contraculturales de la década de 1960 por lo tanto, se dieron en forma paralela a los movimientos de las minorías excluidas y a la crítica contra la racionalidad burocrática despersonalizada del Fordismo. Todas estas variantes de la oposición empezaron a fusionarse en un fuerte movimiento político-cultural en el momento mismo en que el Fordismo, como sistema económico, parecía estar en su apogeo.

A pesar de los descontentos y tensiones manifiestas, las piezas centrales del régimen fordista se mantuvieron firmes por lo menos hasta 1973, ya que fue sólo con la aguda recesión ocurrida en este año que se inició un proceso de transición acelerada en el régimen de acumulación.

Según Harvey, en el lapso que transcurre entre 1965 y 1973 se puso de manifiesto cada vez con más claridad la incapacidad del Fordismo y del keynesianismo para contener las contradicciones inherentes al capitalismo, referidas principalmente a la rigidez en cuanto a los sistemas de producción en masa y los mercados de la fuerza de trabajo.

Así la aguda recesión de 1973, puso en movimiento todo un conjunto de procesos que deterioraron el compromiso fordista. En consecuencia, las décadas de 1970 y 1980 han sido un período complicado de reestructuración económica y reajuste social y político.

En este sentido, Harvey hace un contraste entre el régimen de la acumulación que describe la estabilización en un largo período de la asignación del producto neto entre el consumo y la acumulación y lo que se estaría imponiendo en la actualidad lo que él llama el régimen de la acumulación flexible, que apela fundamentalmente a la flexibilidad con relación a los procesos laborales,

los mercados de mano de obra, los productos y las pautas de consumo. Se caracteriza además por la emergencia de sectores totalmente nuevos de producción, nuevas formas de proporcionar servicios financieros y, sobre todo, niveles sumamente intensos de innovación comercial, tecnológica y organizativa. Ha traído cambios acelerados en la estructuración del desarrollo desigual, tanto entre sectores como entre regiones geográficas.

En base a autores como Alonso (1999) y Bauman (1999), se entiende que el paso de una etapa a otra no es tajante, la diferencia reside en el énfasis que se ponga en cada sociedad.

Así la sociedad posmoderna considera a sus miembros primordialmente en calidad de consumidores, no de productores. Esa diferencia es esencial. (Bauman, 2004).

El paso de una sociedad de productores a una sociedad de consumidores significó múltiples y profundos cambios. En la sociedad de productores, se moldeaba a la gente para un comportamiento rutinario y monótono, esto se lograba limitando o eliminando por completo toda posibilidad de elección. Otras características serían que: se buscaban satisfacer las necesidades de las personas y el trabajo aparecía como la principal herramienta para encarar la construcción del propio destino, los determinantes principales eran la capacidad para trabajar y el lugar que se ocupara en el proceso de producción, a partir de esto, se podía construir una identidad social regular, coherente e incluso para toda la vida, pasando por etapas claramente definidas.

En cambio en la sociedad de consumidores, la ausencia de rutina y un estado de elección permanente constituyeron los requisitos esenciales; un consumidor jamás debería considerar satisfecha una necesidad, los consumidores van de una atracción a otra en búsqueda de la construcción de su identidad.

La vida organizada en torno del rol tiende a estar regulada normativamente. Hay un piso de lo que uno necesita para seguir con vida y ser capaz de hacer lo que exige el rol de productor, pero también un techo de lo que se puede soñar, desear o procurar contando con la aprobación social de las propias ambiciones, es

decir, sin temor de ser rechazado, reprendido y castigado. Todo lo que se encuentra por encima de ese límite es un lujo, y desear el lujo es pecado. La principal preocupación, entonces, es la de *conformidad*: establecerse de manera segura entre la línea del piso y la del techo. (Bauman, 2004)

En la misma línea Harvey (2004) argumenta que la flexibilización del capital acentúa lo nuevo, lo transitorio, lo efímero, lo fugitivo y lo contingente de la vida moderna, y no tanto los valores más sólidos implantados con el Fordismo. Así como la acción colectiva se ha vuelto más difícil, el individualismo desenfrenado encuentra su lugar como una condición necesaria, aunque no suficiente, para la transición del Fordismo a la acumulación flexible.

Los cambios en la sociedad del trabajo afectan entonces grandes creencias que se consideraban aplicables para éste. La frase “somos lo que hacemos” ya no cobra la relevancia que tenía en años anteriores en donde se enmarcaba como un factor fundamental en la formación del carácter y la constitución de la identidad personal, por lo tanto, este nuevo momento en la cultura del trabajo, a pesar de propiciar una economía más dinámica, puede afectar profundamente a las personas al atacar sus nociones de permanencia, la confianza en los otros junto a la integridad y el compromiso. (Sennett , 2000)

Por otro lado, la vida organizada en torno al consumo debe arreglárselas sin normas: esta guiada por la seducción, por la aparición de deseos cada vez mayores y por los volátiles anhelos y no por reglas normativas. No hay alguna referencia para tener una vida exitosa; la sociedad de consumidores se presta a la comparación universal... y el límite es el cielo. (Bauman, 2004)

En la sociedad de consumo la posibilidad de una carrera laboral estable y coherente ya no está abierta para todos. Los empleos permanentes, seguros y garantizados son la excepción, los nuevos puestos de trabajo suelen ser contratos a tiempo parcial, el nuevo lema es la “flexibilidad”, en este contexto una identidad para toda la vida se hace cada vez más incierta. Aquí el trabajo pierde su lugar de privilegio, ya que cumple cada vez menos con sus funciones fundamentales que hasta hoy están vinculadas con la institución básica de la relación laboral normal, es decir, ser la fuente de ingreso más importante que asegura la existencia

económica, ser la base de la protección social, procurar estatus y reconocimiento social, y ser el medio principal de integración ciudadana (CEM, 2001).

En un mundo en el que las cosas deliberadamente inestables son la materia prima para la construcción de identidades necesariamente inestables, hay que estar en alerta constante; pero sobre todo hay que proteger la propia flexibilidad y la velocidad de readaptación para seguir las cambiantes pautas del mundo "de afuera". (Bauman,2004)

En este contexto la "flexibilidad" cumple un rol importante en la regulación del mercado laboral. La flexibilidad puede ser entendida como la eliminación de aquellas trabas que impiden que los mecanismos del mercado se encarguen de modo espontáneo de ajustar los salarios y el empleo a las condiciones de mercado. Esta visión neoliberal de la flexibilidad laboral, es asimilada a la desregulación del mercado del trabajo, en otras palabras, a la eliminación de las regulaciones ya sean legales o ejercidas de hecho por los sindicatos que limitan la contratación de los trabajadores en las condiciones que define el empleador.

Chile no está ajeno a estos desafíos: su inserción en la economía internacional requiere un mercado laboral con capacidad de adaptación, que pueda reducir los efectos de los ciclos económicos sobre los trabajadores y que favorezca el crecimiento de la productividad. El análisis llevado a cabo por Mizala y Romanguera (2001), permite concluir que aún no se ha logrado en Chile una legislación laboral legitimada socialmente y que es necesario conjugar mayores grados de flexibilidad laboral con protección a los trabajadores y establecer relaciones laborales de cooperación entre trabajadores y empleadores, condición básica para el funcionamiento eficaz de la empresa.

Relacionado con lo descrito anteriormente, es que ha habido una transformación del mercado del trabajo y a su vez de las normativas que lo regulan en las últimas décadas en nuestro país. En este contexto, es precisamente la concepción de flexibilidad laboral, entendida como desregulación del mercado del trabajo, la que se aplica en Chile a partir del golpe de estado de 1973, y que se intensifica con la aprobación del Plan Laboral de 1979 diseñado por el entonces ministro del trabajo José Piñera. Esta nueva legislación laboral

buscó terminar con el carácter regulador de las relaciones laborales que tenía el código del trabajo vigente hasta el golpe de estado.

Entre otros aspectos del Plan laboral habría que destacar:

- Las modificaciones al Contrato Individual, que permiten el libre despido por parte del empleador sin expresión de causa ni posibilidad de reclamo.

- Las normativas referentes a la organización sindical, que establecieron el carácter voluntario de la afiliación sindical, permiten la constitución de más de un sindicato de trabajadores por empresa y las restricciones para la afiliación a una federación y confederación.

- Las restricciones a la negociación colectiva, se impide la negociación colectiva para los sindicatos interempresa, independientes y transitorios, y sólo se mantiene este derecho para los sindicatos de empresa.

- Las limitaciones al derecho a huelga, se establece que la duración de la huelga puede extenderse por un máximo de sesenta días y además se permite el reemplazo temporal de los huelguistas, entre otras medidas.

- La derogación de los artículos que regulaban al subcontrato, con ello se posibilitó la expansión del subcontrato a las diferentes etapas del proceso productivo, ya que antiguamente sólo era permitido en aquellas tareas auxiliares a la producción.

(Núñez Arancibia, 2004)

Posteriormente, y con ocasión de la profunda crisis de 1982-83, el régimen militar modificó su propio instrumento legal al considerar que, a pesar de todos los cambios previos, la legislación vigente aún contenía “rigideces” que limitaban la libertad empresarial para conjurar la crisis. En Junio de ese año se dicta la ley 18.134, conocida como “la ley del piso”, mediante la cual se incorporaron cambios relevantes en el sistema de contratación y despido, en las normas que regían la actividad laboral y la negociación colectiva, en el papel y la estructura sindical,

además en las instituciones de seguridad social. A diferencia de la anterior legislación, (favorable al contrato laboral de duración indefinida), la nueva sitúa al mismo nivel los contratos indefinidos y los temporales. La flexibilización de los tipos de convenio fue justificada por la necesidad de mejorar la competitividad de las empresas, y por la suposición de que ella facilitaría la creación de empleos. (PNUD, 2002).

Sin embargo, la flexibilidad laboral de la que habitualmente se habla en Chile no es un instrumento para crear valor y mejorar el trabajo: no se habla de más capacitación, más productividad, mejor gestión o mayor empleabilidad de las personas. Con el término "flexibilidad", a lo que se suele aludir es a la alternativa de la que disponen las empresas para obtener más posibilidades de reducir los costos asociados a la contratación y despido de trabajadores y a mayores libertades de gestión en materia laboral, las que se pueden adecuar indiscriminadamente el tiempo y al lugar de trabajo, cambiar las funciones desempeñadas por los operarios y la duración de los contratos y, en general, ampliar las posibilidades para modificar las condiciones de trabajo según convenga al mejor curso de la empresa. La flexibilidad es sinónimo de políticas de ajuste empresarial para obtener más trabajo por menos costos. (López, 2004).

Indudablemente, los análisis sobre el mundo del trabajo muestran la emergencia de fuertes procesos de cambio. Algunos de ellos, pueden considerarse efectos de las transformaciones tecnológicas y de la organización del trabajo, como por ejemplo, la polivalencia, el trabajo en equipos, las redes y la especialización en el uso de sofisticadas tecnologías, que podrían interpretarse como simples señales de modernización. Otros cambios constituyen, sin embargo, efectos perversos que tienen consecuencias negativas para las personas que trabajan, debido a la continua transgresión de las normas que regulan las condiciones laborales expuestas en el Código del Trabajo actual. (Dirección del trabajo, 1997).

Lo anterior está estrechamente vinculado a lo expresado por la Organización Internacional del Trabajo que plantea que existe "Una tendencia que es un común denominador de los cambios recientes en las relaciones de

trabajo, cualquiera que sean los factores específicos que les hayan dado origen es, en general, el aumento de la precariedad en el empleo y la reducción de la protección de los trabajadores” (OIT, 2000).

En cuanto a la precariedad del empleo en las condiciones mínimas y básicas que regulan el trabajo, como por ejemplo, los empleos sin escrituración de contrato, la encuesta CASEN del año 2003, sostiene que un 22% de los asalariados no tenía formalmente contrato laboral. En base a la encuesta sobre flexibilidad laboral realizada por la Universidad Mayor el año 2002, evaluando a la jornada laboral, el 65% de los encuestados trabaja de ocho a diez horas diarias o más de 10 horas. Tomando en consideración la atribución que las personas hacen respecto de la duración de la jornada laboral, el 60% lo atribuye a un factor de realidad: cumplir con el trabajo y el horario de la atención del público que imponen las empresas. (el horario de trabajo está normado en la mayoría de las empresas del país en torno a los máximos que permite la ley) e inclusive más allá de ella (los que trabajan más de 10 horas diarias) . La ley establece máximos pero no mínimos de duración de la jornada, por lo que cambiar la cantidad de horas de trabajo y los horarios de entrada y de salida es perfectamente posible.

Según la encuesta CERC 2002 sobre la percepción que existe de implantar eventuales medidas flexibilizadoras en materia laboral para crear nuevos puestos de trabajo, casi la totalidad de la población (92%) sostiene que la eliminación de la indemnización por años de servicio es una medida que no ayuda a crear puestos de trabajo. Las menciones en desacuerdo con la disminución de la jornada laboral con rebaja de remuneraciones se sitúan en 84%, que consideran que esto no aumentaría el número de empleos. Los que sostienen que la contratación de personas sin garantizar el pago de cotizaciones de salud y/o previsión no ayuda a crear nuevos puestos de trabajo alcanzan el 88%. Finalmente, la creación de un nuevo salario mínimo para los menores de 24 años no es compartida por el 83% de los chilenos y chilenas.

Según la Encuesta Nacional PNUD 2001, en relación a la percepción sobre el tema económico y la vida del trabajo, el 42% de los entrevistados prefieren un

empleo que les asegure ingresos que uno donde sean respetados sus derechos laborales.

Todos estos antecedentes ilustran una percepción ciudadana -según muestran los sondeos de opinión- que asocia al mundo empresarial con abusos patronales, sobre todo en períodos como los actuales en que la desocupación y el miedo a la pérdida del trabajo debilita la capacidad negociadora de los trabajadores y pone en riesgo el respeto de los derechos laborales. La desconfianza y los miedos de los trabajadores se agudizan e intensifican cada vez que los empresarios y sus gremios manifiestan la voluntad de avanzar en flexibilidad laboral, aludiendo a los costos de contratación que significa la reforma laboral aprobada y a los nuevos impuestos para las reformas sociales, cuestión que lleva a los trabajadores a identificar flexibilidad laboral con precarización del empleo, con bajos salarios y desprotección social. Coexisten así dos visiones hasta el momento irreconciliables, la de los trabajadores y la de los empresarios, actores claves para cualquier cambio en la legislación laboral y en las reglas del mundo del trabajo. No hay alternativa de avanzar en una agenda pro crecimiento que no internalice la generación de empleo con protección social como parte constitutiva de ella. Y eso requiere un diálogo franco de los actores involucrados que intente poner en común un diagnóstico y perspectivas compartidas. Siguiendo a Ulrich Beck (En: Castel; 2004), la sociedad moderna puede designarse como sociedad del riesgo entendida en su dimensión esencial, ya no es el progreso social sino un principio general de incertidumbre lo que gobierna el porvenir de la civilización.

CAPITULO II.

MARCO EPISTEMOLÓGICO

La Representación Social

La teoría de las representaciones sociales se ha ido constituyendo en una interesante propuesta para la formulación de una psicología del conocimiento, podría calificarse como un enfoque de transición epistemológica. (Sandoval, 2004).

Esta teoría busca desarrollar cómo se construye el saber del sentido común a partir de la asimilación y transformación de discursos públicos y formales que circulan en la sociedad. El objetivo ha sido formalizar una teoría capaz de explicar sobre la base de unas estructuras denominadas representaciones sociales, la génesis y transformación del sentido común en nuestras sociedades modernas. (Sandoval, 2004).

El sentido común ha sido estudiado en contraposición al pensamiento científico o racional en múltiples tradiciones teóricas. En el Sociorepresentacionismo, el conocimiento del sentido común responde a ese ámbito de imágenes y lazos mentales que son utilizados y hablados por todos los miembros de una cultura cuando se enfrentan a la resolución de problemas familiares o para prever su desenlace.

Esta forma de saber puede ser caracterizada como un cuerpo de conocimientos prácticos, una “epistemología popular” basada en tradiciones compartidas y enriquecida por miles de observaciones y experiencias sancionadas por la práctica cotidiana. Configura una suerte de matriz de conocimientos, en la cual los objetos cotidianos reciben nombres, los individuos son clasificados en categorías y a partir de la cual se hacen conjeturas durante la acción o la comunicación cara a cara. Todo este cúmulo de saber es almacenado en el lenguaje, el espíritu y el cuerpo de los miembros de la sociedad.

A partir de este saber de sentido común que se incorpora a través de prácticas de socialización por todos los miembros de una cultura, los sujetos tipificamos a los objetos y a los demás sujetos a partir de un sistema de categorías básicamente subjetivo, en palabras de Berger y Luckman: "(...) yo aprehendo al otro por medio de esquemas tipificadores...(y)... el otro también me aprehende de manera tipificada, de modo que los dos esquemas tipificadores entran en negociación continua cuando se trata de una situación cara a cara".(1968:pp. 48-49).

Para estos autores el conocimiento equivale a aquella certidumbre de que los fenómenos con los cuales actuamos en la vida cotidiana son efectivamente reales, refiriendo con ello, a esa certeza de que la realidad es tal y como los actores la consideran, más allá de que lo sea o no desde la perspectiva del realista metafísico. Las instituciones, regulan la imagen de la realidad que portan o actúan los sujetos de una sociedad, al configurar un "orden instituido" que se define como realidad al establecer los lugares y sentidos de la relación sujeto-mundo.

La teoría de las representaciones sociales busca constituir una explicación Psicosocial de la génesis del pensamiento social.

Moscovici busca el fundamento en esta perspectiva para desarrollar una explicación psicosociológica del origen y la transformación del sentido común a partir de una recuperación del concepto de representación colectiva de Durkheim, a pesar de que para Moscovici la formulación durkheimiana era extremadamente estática y debía ser complementada con algunas nociones psicosociológicas que le asignaran dinamismo y plasticidad.

El objetivo de la formulación de la teoría de las representaciones sociales, fue proponer una noción de representación que en vez de ser impuesta desde el exterior, es elaborada a través de un complejo proceso psicosocial ubicado en los propios sujetos. La teoría de las representaciones se propone explicar cómo el saber científico o formal se hace sentido común y se organiza en imágenes que ordenan el mundo y nos orientan hacia la acción. (Sandoval, 2004).

De esta forma, el sentido común aparece como un corpus de conocimientos que se producen espontáneamente por los miembros de un grupo social, quienes lo consumen y transforman en el proceso de construcción de la vida cotidiana. El saber del sentido común es penetrado por el conocimiento científico formalmente estructurado, generando un nuevo consenso acerca de un fenómeno o una teoría, constituyéndose una especie de saber de segunda mano que deifica y proyecta en el orden social un tipo de saber organizado en teorías del sentido común denominadas representaciones sociales.

La teoría de las representaciones sociales es una de las tantas que hablan respecto del sentido común y puede servir para enmarcar la presente investigación que pretende conocer y describir el fenómeno de la estabilidad laboral y como éste se construye como un conocimiento compartido por los actores sociales que se encuentran insertos en el mercado laboral actual y que forman parte del grupo de estudio. Así, se intenta dar cuenta de si estas personas perciben que este fenómeno afecta en alguna medida las expectativas de vida que tiene respecto de su futuro, en vistas de la ideación y la concreción de sus planes.

MARCO TEORICO

Marco Conceptual.

Flexibilidad laboral.

La flexibilidad laboral, dada la cantidad de temas que comprende, así como por los distintos enfoques desde los cuales se puede observar científicamente, no cuenta con una definición conceptual unívoca, sino todo lo contrario, polisémica.

Robert Boyer (1986) señala que el término flexibilidad laboral, siendo genérico, es particularmente ambiguo por su carácter cambiante.

Así es como, reconociendo la comunidad de término, propone definir la flexibilidad laboral por referencia a objetivos que a priori no tienen relaciones evidentes entre sí. Y cinco son las definiciones que postula:

a) La flexibilidad laboral como la mayor o menor adaptabilidad de la organización productiva.

b) La flexibilidad laboral como la aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo.

c) La flexibilidad laboral como las mayores o menores restricciones jurídicas que regulan el contrato de trabajo.

d) La flexibilidad laboral como sensibilidad de los salarios (nominales y/o reales) a la situación económica de cada empresa o, en general, en lo referente al mercado de trabajo.

e) La flexibilidad laboral como la posibilidad de las empresas de sustraerse a una parte de las deducciones sociales y fiscales y, más en general, de liberarse de las regulaciones públicas que limitan su libertad de gestión.

Como se advierte, el término varía de significación según el objetivo de ajuste económico que se persiga, esta verdadera dispersión terminológica es consustancial a los fenómenos sociales altamente complejos y transversales (López, 1999).

Para efectos de este estudio se considerará la definición de flexibilidad laboral que alude a aquella entendida como la aptitud de los trabajadores para

cambiar de puesto de trabajo y también a aquella que alude a las mayores o menores restricciones jurídicas que regulan el contrato de trabajo.

Estabilidad laboral.

La estabilidad laboral¹ consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

Respecto a las condiciones de empleabilidad, ésta se refiere al ambiente que entrega una empresa u organización para que los trabajadores desarrollen adecuadamente su trabajo.

¹ Fuente: www.prohumana.cl

Una organización debe asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para que puedan realizar sus funciones, es decir, la administración de una empresa debe preocuparse desde las condiciones físicas hasta las condiciones psicológicas del trabajo, para que así las personas puedan realizar lo que les corresponde, adecuadamente.

Dentro de las condiciones de empleabilidad, se encuentra otorgar capacitaciones, incentivos, un ambiente laboral adecuado, condiciones estructurales acomodadas, entre otros puntos, temas que efectivamente son importantes a la hora de evaluar un trabajo o de evaluar la producción que están llevando a cabo los individuos dentro de una organización.

Cambios en la Sociedad del trabajo

En el nuevo capitalismo, la concepción del trabajo ha cambiado radicalmente. En lugar de una carrera predecible y una rutina estable, de la adhesión a una empresa a la que se era leal y que a cambio ofrecía un puesto de trabajo perdurable en el tiempo, los trabajadores encuentran ahora un mercado laboral flexible, empresas estructuralmente dinámicas con periódicos e imprevisibles reajustes de dotación, con exigencias de movilidad absoluta. En la actualidad se vive un ámbito laboral nuevo, de innovación y proyectos a corto plazo. (Sennett, 2000)

Según Harvey (2004) esta mayor capacidad de flexibilidad y movilidad ha permitido a los empleadores ejercer presiones más fuertes en el control laboral de una fuerza de trabajo debilitada por dos brotes de salvajes deflaciones, que han asistido al crecimiento sin precedentes del desempleo en los países capitalistas avanzados. Por lo tanto, la acumulación flexible parece implicar altos niveles de desempleo estructural, rápida destrucción y reconstrucción de calificaciones, módicos aumentos en el salario real y el retroceso del poder sindical: uno de los pilares políticos del régimen fordista.

El mercado laboral ha sufrido una reestructuración radical y el resultado es una estructura del mercado laboral que se encuentra formada por un núcleo conformado de empleados de tiempo completo, una condición de permanencia, y

que son indispensables. Se espera de ellos, que gozan de una mayor seguridad laboral, buenas promociones y perspectivas de reentrenamiento, que sean adaptables, flexibles y, si es necesario, geográficamente móvil. Esta estructura cuenta además con una periferia que abarca dos grupos, por una parte un grupo formados por empleados de tiempo completo con capacidades fácilmente utilizables y con menos acceso a oportunidades de hacer carrera, además tiende a caracterizarse por una elevada rotación. Por otra parte, esta el grupo periférico que proporciona una flexibilidad numérica aún mayor y está compuesto por los empleados de medio tiempo. Cuentan con menos seguridad laboral que el otro grupo periférico. En los últimos años, todo parece indicar un significativo aumento de esta categoría de empleados. La tendencia actual de los mercados laborales es reducir el número de trabajadores pertenecientes al núcleo y apelar cada vez más a una fuerza de trabajo que pueda reclutarse rápidamente así como despedirse con la misma rapidez y sin costos cuando los negocios empeoran. (Harvey, 2004)

Por otro lado, en cuanto a los sistemas de producción flexibles, éstos han permitido acelerar el ritmo de innovación del producto, además de explorar nichos de mercado altamente especializados y de pequeña escala. Pero la aceleración del tiempo de rotación de la producción habría sido inútil si no se reducía también el tiempo de rotación en el consumo. Por consiguiente, la acumulación flexible ha venido acompañada, desde el punto de vista del consumo, de una atención mucho mayor a las aceleradas transformaciones de las modas y a la movilización de todos los artificios destinados a inducir necesidades con la transformación cultural que esto implica. La estética relativamente estable del modernismo fordista ha dado lugar a todo el fermento, la inestabilidad y las cualidades transitorias de una estética posmodernista que celebra la diferencia, lo efímero, el espectáculo, la moda y la mercantilización de las formas culturales. (Harvey, 2004)

En un extremo de la escala empresaria, la acumulación flexible ha dado lugar a fusiones masivas y a diversificaciones de las corporaciones. Así, cobran suma importancia la información, la tecnología y el conocimiento. Ya que el acceso a la última técnica, al último producto, al último descubrimiento científico, entraña la posibilidad de apoderarse de una gran ventaja competitiva, al igual que

el control sobre los flujos de información y sobre los vehículos para la propagación del gusto y la cultura populares. (Harvey, 2004)

Por otra parte se ha gestado una total reorganización del sistema financiero global y el surgimiento de mayores capacidades de coordinación financiera, basada fundamentalmente en la computarización y las comunicaciones electrónicas que han consolidado la importancia de la coordinación internacional instantánea de los movimientos financieros. Además, sin duda la acumulación flexible recurre más que el Fordismo al capital financiero como poder coordinador. Por supuesto siempre existió un delicado equilibrio entre el poder financiero y estatal, pero el fracaso del keynesianismo-fordismo, evidentemente significó un desplazamiento hacia el fortalecimiento del capital financiero frente al Estado nacional. (Harvey, 2004)

Es por lo anterior que el Estado hoy está en una posición mucho más problemática. Se apela a él para regular las actividades del capital de las corporaciones en función del interés nacional, y en función de este mismo interés se lo obliga a crear un clima acogedor para los negocios a fin de atraer a los capitales transnacionales y financieros globales, y evitar la fuga de capitales hacia zonas más lucrativas. (Harvey, 2004)

Estos regímenes de empleo flexibles no engendran por sí solos insatisfacciones en el trabajador, ya que la flexibilidad a veces puede ser beneficiosa. Pero los efectos agregados, considerados desde la óptica de la cobertura de los seguros y los derechos de pensión, así como los niveles salariales y la seguridad laboral, no parecen ser positivos para la población trabajadora en su conjunto.

Prieto (En Castel, 2004) es uno de los autores que se adentra en el significado de estos cuestionamientos, para él la llamada “crisis del empleo” tiene una densidad social política muy superior a lo habitualmente considerado: penetra y “desestabiliza” todos los ámbitos de la vida social y origina una dinámica que se puede convertir en un verdadero reto a la legitimidad del orden social en su conjunto y, por tanto, a su reproducción”. Para este autor, siguiendo las argumentaciones de Castel (1997), este asunto es preocupante incluso llegando a

afirmar que “el problema del empleo es, o al menos va en camino de ser, “la cuestión social histórica” de el final de siglo.

A su vez, Castel (1997), plantea una línea argumentativa que se ajusta a lo anteriormente señalado. A su juicio, las tres formas dominantes de cristalización de las relaciones laborales en la sociedad industrial, es decir, condición proletaria, condición obrera y condición salarial, se corresponden con tres modalidades distintas de relaciones de la esfera laboral con la sociedad global. Cuando todo parecía indicar que el progreso y el bienestar social tendría un carácter lineal y progresivo, a partir de la década de los setenta se empieza a percatar de la fragilidad de la sociedad salarial como construcción histórica y como formación social. Como construcción histórica, por el hecho de que el asalariado no constituye únicamente una forma de retribución laboral, sino que conforma una condición a partir de la cual los individuos se insertan e instalan en la sociedad.

Pero además, la sociedad salarial constituye una forma de gestión política que ha logrado aglutinar en un todo la propiedad privada y la propiedad social, el desarrollo económico y el despliegue de derechos sociales, el mercado y el estado. Ello ha sido posible merced a la articulación del crecimiento económico de esos años que dio margen y alas a la sociedad salarial. Además de este factor, la sociedad salarial precisaba de una instancia central que regulase y garantizase la cohesión social, para ello el estado social intervino generando medidas para garantizar una protección social generalizada, mantener los grandes equilibrios, dirigir la economía y buscar compromisos que posibiliten un proceso sólido de crecimiento. (Agulló, 2001)

Con el pasar de los años, esta trayectoria ascendente y de progreso que se había logrado con este modelo de sociedad y que se había colocado en el centro de todo el edificio del hecho social del empleo asalariado se interrumpe.

Por todo lo anteriormente señalado y a merced de fenómenos como la descentralización productiva, las políticas de reestructuración/reindustrialización y todo tipo de medidas flexibilizadoras/desregularizadoras, junto con la aplicación masiva de nuevas tecnologías y la aparición de nuevas formas de organización laboral, se logra cambiar la naturaleza y la dinámica de las relaciones laborales,

generándose un incremento significativo del proceso de precarización del trabajo (Agulló, 2001).

Para autores como Claus Offe (1992,1997), el desmoronamiento del contrato laboral y del paradigma del pleno empleo como pilares del orden social en las sociedades modernas, viene mostrando signos de “erosión”, lo que está fallando es el cumplimiento de sus funciones como pilar de asignación y distribución, y por ende, del propio orden social. En consecuencia el desempleo constituye algo más que una señal evidente de la fractura de este modelo institucional, “la verdadera extensión del fracaso del mismo adopta muchas formas, algunas visibles otras no tan obvias”. Por ello, recurre al concepto de precariedad para explicar de una forma más completa este momento de crisis. Dicho concepto de precariedad evoca la connotación de inestabilidad e imprevisibilidad nociva, así como la falta de reconocimiento y aprecio social que va unida a esta condición. Esta precariedad la distingue de dos formas: Como la precariedad de la situación social y como la precariedad de la subsistencia.

La precariedad de la situación social, constituye una condición de empleo “no regular” que afecta a una amplia variedad de personas. Para Offe, este grupo comprende además de los desempleados a todos los trabajadores frustrados, a los que trabajan en forma parcial, pero quieren y están en condiciones de trabajar jornada completa, a los que pasan a jubilación anticipada, entre otros.

Por lo que se refiere al otro tipo de precariedad, la de subsistencia (distribución/protección social), el autor hace mención a la diferencia de este fenómeno con las antiguas categorías y situaciones.

De todo lo anteriormente señalado se desprende que con el concepto de precariedad laboral, se intenta agrupar un sinnúmero de formas de trabajo (algunas antiguas y otras totalmente novedosas) que, hasta hace escaso tiempo, se apartaban de lo normativo, de lo regulado y de lo institucional, es decir, se está ante modos, contextos, culturas de trabajo distintos a la forma regular de trabajo. (Agulló, 2001)

Según Agulló (2001), las dimensiones que caracterizan la compleja y creciente precariedad laboral podrían resumirse en los factores del siguiente cuadro:

Dimensiones de la precariedad

- 1.- La discontinuidad del trabajo (duración corta y riesgo de pérdida elevado, arbitrariedad empresarial e incertidumbre y temporalidad como norma, etc).
- 2.- La incapacidad de control sobre el trabajo, deficiente o nula capacidad negociadora ante el mercado laboral (tanto individual como colectivamente), dependencia, autoexplotación, disponibilidad permanente y abusiva, sumisión, etc.
- 3.- La desprotección del trabajador (pésimas condiciones laborales, sin derecho a prestaciones sociales, sin cobertura médico-sanitaria, alta discriminación, elevado índice de rotación, explotación, segregación, etc.)
- 4.- La baja remuneración del trabajador (salarios ínfimos, ninguna promoción ni desarrollo, formación escasa o nula, etc.)

Fuente: Agulló (1997)

Para Castel (1997), el énfasis en esta precarización del trabajo permite comprender los procesos que nutren la vulnerabilidad social y, en última instancia, generan el desempleo y la desafiliación. La precarización del empleo y el desempleo no constituyen un asunto coyuntural, sino que forman parte integrante y característica de la dinámica actual de la modernización. Según planteamientos de Agulló (2001) serían las consecuencias necesarias de los nuevos modelos de estructuración del empleo, la sombra de las reestructuraciones industriales, la lucha por la competitividad, que efectivamente convierten en sombra a gran parte del mundo.

La precarización del empleo, según Castel (1997), es un proceso central recogido por las nuevas exigencias tecnológico-económicas de la evolución del capitalismo moderno.

Desde la perspectiva laboral, Castel (1997) distingue tres puntos de cristalización de esta cuestión que viene caracterizando la situación actual y que en un futuro inmediato verá consolidar de forma alarmante:

- 1) La desestabilización de los estables
- 2) La instalación de la precariedad
- 3) La manifestación de un déficit de lugares ocupables en la estructura social (la posición de los supernumerarios)

Según los fenómenos apuntados, existe un movimiento inverso al conquistado por la sociedad salarial: la estabilidad laboral que genera equilibrio y estabilidad social de buena parte de la población laboral (integrando y cohesionando socialmente a los estratos bajos y medios de la sociedad) se está desmoronando a pasos agigantados.

Pero no sólo se está “desestabilizando” una parte considerable de los estratos intermedios sociolaborales, sino que se está “instalando” a grandes colectivos poblacionales en la trayectoria errática y la geografía desestructurante de la precariedad, es decir, se está estabilizando lo inestable. Cada vez con mayor frecuencia y cada vez más trabajadores están entrando en la dinámica excluidora de la precarización: trabajos cortos , alternancia de situaciones laborales de empleo y no-empleo, facilidad de incorporación y de salida, interineridad permanente, trayectorias azarosas, movilidad de vértigo, disponibilidad, arbitrariedad empresarial renovada, incertidumbre laboral normativizada, futuro inexistente. (Agulló, 2001).

Además, según Agulló y Ovejero (2001), de esta desestabilización e instalación en la precariedad, la situación actual de precarización del empleo y el desempleo estructural está generando un déficit de lugares ocupables en la estructura social, están disminuyendo las posiciones susceptibles de ofrecer utilidad social y reconocimiento público.

De todas formas, dada la complejidad que está revistiendo la precarización del trabajo, la diversidad de formas, estrategias y escenarios en los que suele llevarse a cabo, la concomitancia con otros fenómenos laborales afines y la

complementariedad con el trabajo asalariado desarrollándose en un contexto de adecuadas condiciones laborales (trabajo formal irregulado), podemos afirmar que, lo que mejor identifica a este fenómeno como trabajo precario en sí, es la desagradable y problemática combinación/imbricación de sus características y componentes.

El fenómeno de la precariedad laboral debe entenderse en términos históricos, es decir, como resultado de la crisis de un periodo en el que predominaba la estabilidad laboral dentro de un modelo de empleo política y socialmente regulado (Prieto, 1999). Precisamente el desarrollo del discurso de la “flexibilidad” ha sido una de las estrategias que han propiciado el despliegue significativo de las situaciones de precariedad laboral y de otros fenómenos afines que están incrementando la incertidumbre e inestabilidad laborales. Las políticas flexibilizadoras se han intentado aplicar a modo de “salvavidas” de un sistema rígido, de un contexto socioeconómico atrasado y nada competitivo, incluso como fin de formas de producción y trabajo que estaban “estrangulando” la marcha autónoma y autorregulada del mercado.

La precariedad junto a fenómenos como la estabilidad y flexibilidad laboral se encuentran directamente relacionados en la conformación de una nueva forma de concebir las relaciones laborales, y con esto la construcción de una nueva génesis del trabajador y por consiguiente de su ámbito, el trabajo.

A raíz de estas nuevas conceptualizaciones, Sennett (2000), analiza el contraste entre dos ámbitos de trabajo radicalmente distintos²: por un lado, el antiguo en vías de desaparición, un mundo de organizaciones jerárquicas rígidas, donde se esperaba una identidad firme de los trabajadores, una personalidad formada, y por otro, el nuevo mundo de empresas en permanente cambio, un mundo de riesgo, de extrema flexibilidad, donde se exigen individuos capaces de reinventarse a cada momento.

² Mediante entrevistas con ejecutivos de IBM despedidos en la gran remodelación de esa compañía en los años '90 ; la historia de la trayectoria de un padre y su hijo, asalariado toda su vida el primero y asesor forzosamente independiente el segundo; y dos generaciones de trabajadores de una misma empresa panificadora de Boston.

Richard Sennett (2000) en su libro titulado “La corrosión del carácter” aporta, con fuentes tales como datos económicos, interpretaciones y teorías sociales, a la discusión sobre lo que se entiende por flexibilidad y la relación que existe entre ésta y las consecuencias personales del trabajo y la creación de un carácter derivado de éste en el llamado nuevo capitalismo.

Así, se extrae de sus argumentos la idea de que a los trabajadores en la actualidad se les pide un comportamiento ágil, una apertura directa al cambio, que se asuma un riesgo tras otro y principalmente que dependan cada vez menos de los reglamentos y procedimientos formales. Esta asumida flexibilidad crearía una ansiedad creciente ya que las personas no tendrían el reporte de los riesgos asumidos ni qué caminos seguir bajo esta nueva forma de comprender el trabajo.

Por lo tanto, al tratar de atacar la burocracia que se corresponde con una forma de comprender el trabajo tradicional repleto de normas y formalidades que se desprende de modelos anteriores, se pone en primer plano a la flexibilidad como una opción para que las personas obtengan mayor libertad para moldear su vida. Lo que no se puede negar es que ésta flexibilidad, más que abolir reglas del pasado, implanta nuevos controles que no son fáciles de comprender y aprehender.

Este aspecto confuso de la flexibilidad según Sennett (2000) estaría impactando directamente en la formación del carácter. Para esto propone una definición de éste: el carácter corresponde al valor ético que atribuimos a nuestros deseos y a nuestras relaciones con los demás. El carácter se centra en el aspecto duradero de nuestra experiencia emocional y se expresa en la lealtad y el compromiso mutuo para alcanzar objetivos mutuos. De la confusión de sentimientos en que todos vivimos en un momento cualquiera, intentamos salvar y sostener algunos; estos sentimientos sostenibles serán los que sirvan para la conformación del carácter.

La duda de la conformación de este carácter en la actualidad estaría dada por la concepción y valoración que se hace de lo flexible y la capacidad de adaptarnos al cambio, ya que si se considera que deben existir elementos duraderos dentro de la estructuración del carácter, cabría preguntarse entonces

cómo se logra esto en una sociedad eminentemente impaciente y centrada en lo inmediato, en donde la persecución de metas a largo plazo no cabe dentro de una economía centrada en el corto plazo y la lealtad junto al compromiso con la institución no se sostiene debido a que se vive en un proceso de continua desintegración y reorganización de la misma.

Así, la sociedad actual y con ella la sociedad del trabajo configura un tipo de sujeto distinto que ha visto en crisis la construcción de su subjetividad, ya que el trabajo ya no estaría constituyéndose como un pilar fundamental en la conformación de su identidad. En definitiva, el trabajo ya no le proporciona al sujeto un contexto en el cual sentirse seguro y el mercado laboral actual tampoco genera condiciones que sustenten un sentimiento de estabilidad. Sin embargo, esta sensación generalizada de incertidumbre no es exclusiva del ámbito laboral, ya que se extiende a la sociedad en su conjunto la cual se vislumbra como progresivamente insegura.

Esta sociedad del riesgo, descrita por Ulrich Beck (2000) como aquella en donde la inseguridad y la incertidumbre se apoderan de las personas en una época denominada segunda modernidad. Como primera modernidad, en términos históricos se refiere a la ascensión y caída de la producción en masa fordístico, el consumo masivo, el pleno empleo estandarizado, la imagen de la sociedad del keynesianismo (Estado nacional y asistencial) y una naturaleza social amordazada y explotada. Esta se contrasta con una segunda modernidad impulsada por procesos como la globalización, las crisis ecológicas, la revolución sexual, la individualización y el trabajo remunerado en retroceso. Así entonces, en la primera modernidad, al fordismo le correspondió una sociedad regida por normas, en cambio en la segunda modernidad (“sociedad del riesgo”) a los humanos se les exigen proyectos personales, movilidad y fórmulas para velar por sí mismos. La nueva clase media se ha vuelto precaria, la pobreza se “dinamiza”, se desmenuza y reparte en segmentos de la vida. Se convierte así en una experiencia “normal”, y ya no sólo provisional de este segmento social. En el régimen del riesgo el orden de la primera modernidad desaparece y es sustituido por la tendencia a la descolonización y a afianzarse en el mercado y en la sociedad mundial, significa

por tanto, apremio para la decisión, así como individualización y pluralización sobre un trasfondo de inseguridades e incertidumbres (Beck, 2000)

Dentro de este régimen del riesgo se encuentran ciertas dimensiones (En: Beck, 2000.) que se articulan en una red, atravesando sectores empresariales y aptitudes profesionales cuestionando nuevamente el concepto de sociedad.

Una de las variables planteadas por el autor es **La Globalización**, mientras que en el régimen fordista sólo se trabajó y se produjo dentro de un marco geográfico restringido, el régimen del riesgo lleva consigo una “des-espaciación” del trabajo y la producción, cuya trascendencia real aún no se puede calibrar con exactitud en la actualidad. Uno de los riesgos de esta nueva forma de entender el trabajo es que las corrientes de capitales transnacionales afectan previsiblemente en su núcleo duro al trabajo cultural espacialmente circunscrito.

Como segunda variable plantea **La Ecologización**, Cuando en Occidente, particularmente sensible al riesgo, se habla públicamente de riesgos tecnológicos y ecológicos, los mercados se rompen, las monedas se devalúan y expertos y profesionales se sientan al banquillo de los acusados. Los riesgos ecológicos se transmutan en riesgos para el capital y el mercado laboral, pero al mismo tiempo se realizan redistribuciones de oportunidades financieras para estos mismos. Surgen nuevas profesiones y puestos de trabajo además de los servicios que transforman las definiciones de riesgo en nuevos mercados (clasificadores de basura por poner un ejemplo). Dentro de los riesgos que trae el desarrollo del neoliberalismo para esta dimensión se puede mencionar el hecho puntual que en el último tiempo los atentados contra el medio ambiente se han extendido en pro del desarrollo de nuevas industrias y el consabido aprovechamiento de los bienes naturales para generar energía. **La Digitalización**, es la tercera variable que se plantea y se puede comparar de hecho con una nueva clase de alfabetización. Quien no domina el lenguaje informático se ve excluido del circuito de la comunicación social. Esto posibilita aún más los términos de la flexibilización, la virtualización y la racionalización laboral. Surge entonces un nuevo tipo de trabajo científico, el de los “nómadas de la alta tecnología”, con las nuevas tecnologías se hace posible estar aquí y allá al mismo tiempo, están a la vez en el lugar de

trabajo y en casa, aislados y trabajando con otros y para otros, en un espacio sin distancia que atraviesa fronteras y continentes pero que se “internetiza” aquí y ahora.

Por otro lado está **La Individualización** del trabajo, la cual es quizás la consecuencia más importante de la flexibilización del trabajo. Coinciden tres cosas distintas en este concepto, primero: el proceso vital de la destradicionalización; es decir, que la biografía convencional se convierte en biografía elegida o experimental, segundo: el trabajo se desmenuza temporal y contractualmente mientras el consumo se individualiza y tercero: surgen nuevos productos y mercados individualizados.

Como última dimensión se encuentra **La Politización**, en donde por una parte se trata la subpolitización de la economía y el trabajo dada por las dimensiones anteriormente citadas en donde se pone en tela de juicio los postulados básicos del trabajo tradicional y por otra parte se postulan preguntas tales como si ¿Es posible la democracia más allá de la sociedad del pleno empleo?, ¿Se puede exigir el derecho al trabajo retribuido discontinuo y a estar socialmente asegurado?

Así en esta sociedad, se imponen sentimientos de inseguridad, desprotección, ambigüedad y poca estabilidad en lo que respecta a los temas laborales, teniendo como única certeza la incertidumbre. Esto se expresa en datos concretos, tales como los recogidos por el Informe de Desarrollo Humano 2002 en base a la encuesta del PNUD del año 2001, donde un 74% de las personas entrevistadas abriga sentimientos adversos (de inseguridad, pérdida y enojo) frente al sistema económico y laboral.

Lo anterior se encuentra estrechamente vinculado a la incertidumbre y la inseguridad que generan las condiciones laborales actuales y que se expresa en los datos entregados por la Encuesta de Percepción del Desempleo (Marzo 2006) del Instituto Libertad y Desarrollo, donde aumenta la incertidumbre, ya que un 49% de los encuestados tiene un temor alto o muy alto de perder su empleo en los próximos meses.

Estos antecedentes, se enmarcan en la situación actual en la que se encuentra la sociedad en general, en palabras de R. Castel, “*una sociedad de inseguridad total*” , es por esto que la seguridad pasa a ser central en esta sociedad, ya que es la condición primera y absolutamente necesaria para que los individuos puedan “hacer sociedad ” (Castel, 2003)

Así, la inseguridad tanto social como civil, guarda relación con que el hecho de estar protegido significa estar a salvo de los imponderables que podrían degradar el estatus social del individuo. Por ende el sentimiento de inseguridad es la condición de estar a merced de estos acontecimientos. Por ejemplo, la incapacidad de “ganarse la vida” trabajando- ya sea por enfermedad, por accidente, por desempleo o por cese de actividad en razón de la edad- cuestiona el registro de la pertenencia social del individuo que extraía de su salario los medios para la subsistencia y lo vuelve incapaz de gobernar su existencia a partir de sus propios recursos. (Castel, 2003)

En este contexto las propias trayectorias profesionales se vuelven móviles. Una carrera se desarrolla cada vez menos en el marco de una misma empresa. Se trata de la promoción de un *modelo biográfico* en palabras de U. Beck;, cada individuo debe afrontar por su cuenta las contingencias de su recorrido profesional. Por ende, se encuentra sobreexposto y en condición vulnerable por que ya no está sostenido por sistemas de regulaciones colectivas. (Castel, 2003). Éste es un poderoso factor de aumento de inseguridad. Si se puede hablar de un alza de la inseguridad en la actualidad, es en gran medida porque existen franjas de la población ya convencidas de que han sido dejadas en la banquina, impotentes para dominar su porvenir en un mundo cada vez más cambiante. (Castel, 2003).

Sin duda, los planteamientos de este autor, reflejan la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas y a su vez el rol protector que este ejerce en sectores de la población que se encuentran más desprotegidos. En este sentido, la estabilidad laboral es indudablemente una problemática contingente tanto a nivel mundial como nacional, porque se encuentra dentro de aquellos factores que permiten que se mantenga el sentimiento de inseguridad reinante en la sociedad

actual. En palabras de R. Castel (2003), la inseguridad laboral se ha vuelto indudablemente la gran proveedora de incertidumbre para la mayoría de los miembros de la sociedad.

Considerando los fenómenos de Flexibilidad y Estabilidad Laboral y su vinculación con los procesos que se están generando en la actualidad y que se relacionan con sentimientos de inseguridad, incertidumbre e inestabilidad, se evidencia que los cambios que ha sufrido la sociedad en su conjunto y particularmente la sociedad del trabajo, tienen serias implicancias en la subjetividad del hombre moderno, el cual se ha visto inmerso en un contexto caracterizado por una extrema flexibilización de los procesos vinculados al ámbito social, económico y laboral .

Es por lo anterior que la presente investigación se centra en describir como se perciben estos fenómenos en sujetos que se encuentran inmersos en el mercado laboral bajo distintas condiciones respecto de la estabilidad laboral y extraer del contenido presente en sus discursos la opinión que tienen respecto de esta temática y que podría dar cuenta de cómo el fenómeno de la estabilidad laboral podría estar relacionado con la estructuración de sus expectativas de vida.

CAPITULO III

OBJETIVOS

Objetivo general

Describir las percepciones de la estabilidad laboral y cómo influyen éstas en las expectativas de vida de varones que se desempeñen laboralmente en una organización pública y una privada.

Objetivos específicos

- Describir la temática de la estabilidad laboral considerando los contenidos presentes en los discursos de varones de 25 a 34 años y de 45 a 54 años de una empresa pública de la quinta región.
- Describir la temática de la estabilidad laboral considerando el contenido presente en los discursos de varones de 25 a 34 años y de 45 a 54 años de una empresa privada de la quinta región.
- Conocer y describir si el fenómeno de la estabilidad laboral se percibe de manera distinta por trabajadores de una organización pública y una privada, identificando diferencias o similitudes entre ambas.
- Conocer y describir si el fenómeno de la estabilidad laboral se percibe de manera distinta en función de los dos grupos etáreos al interior de la misma organización, identificando diferencias o similitudes entre ambos.
- Analizar si las percepciones de los trabajadores de ambos tipos de empresas, extraídas del contenido de sus discursos, dan cuenta de la existencia o no de modos distintos de percibir la estabilidad laboral como fenómeno social en la esfera pública y esfera privada.

CAPITULO IV

MARCO METODOLOGICO

Definición del tipo de investigación

La investigación se llevó a cabo mediante un diseño de Estudio de Caso, ya que tanto la selección de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar como la Embotelladora Embonor S.A. se hizo en base a que éstas organizaciones cumplen cada una por sí sola con criterios impuestos para la adscripción a la esfera pública y a la esfera privada respectivamente.

Respecto del estudio de casos en particular, un caso puede ser una persona, una organización, un acontecimiento en particular o un simple depósito de documentos. La única exigencia es que posea algún límite físico o social que le confiera entidad y ante lo cual se constituye como un potencial objeto de estudio.

En cuanto a la metodología de investigación, el estudio de casos puede entenderse desde dos perspectivas. Por una parte se conceptualiza como un “método” de investigación y por otra parte como una estrategia de diseño de investigación. La diferencia entre ambas perspectivas guarda relación con que en el primer caso, un método de investigación se caracteriza por dos niveles: la disciplina fuente y el tipo de cuestiones al que intenta dar respuesta. Sin embargo, al entender el estudio de casos como un diseño de investigación, se entiende que éste carece de especificidad y por lo tanto puede ser utilizado desde cualquier campo disciplinar y para dar respuesta cualquiera de las interrogantes que orienten la indagación. Así, para efectos de la presente investigación se considera el estudio de casos desde la perspectiva del diseño de investigación. (Rodríguez, Gil y Garcia, 1996)

Considerando lo descrito con anterioridad, se destaca que los resultados de esta investigación se relacionarán directamente con cada caso particular, es decir, la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar y la Embotelladora Embonor S.A., no estableciéndose relaciones ni realizándose generalizaciones a partir de esto a otras organizaciones públicas o privadas.

La Ilustre Municipalidad de Viña del Mar posee características que la hacen ser una organización pública por antonomasia, cumpliendo con condiciones de estabilidad laboral que posibilitan el desarrollo de carrera en su interior.

Por otra parte, si bien la Embotelladora Embonor S.A comparte ciertas características como las mencionadas anteriormente en cuanto a la estabilidad laboral y el desarrollo de carrera, existen claras diferencias en relación a los sistemas de despido, ascenso y contratación de su personal. Así, en la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar la contratación de personal se lleva a cabo mediante concurso público al generarse una vacante, ya sea por jubilación o fallecimiento, principalmente de esta misma forma se lleva a cabo la promoción a un nuevo cargo. Además los “despidos”, casi inexistentes en este tipo de organización, se llevan a cabo mediante sumario interno y por razones graves y debidamente justificadas.

En la Embotelladora Embonor S.A., las condiciones mencionadas con anterioridad son distintas, ya que la contratación de personal es distinta dependiendo de los cargos a los cuales se postula. Así, para los cargos del área de producción se recurre a estrategias de reclutamiento y selección tradicional, mientras que para los cargos gerenciales o jefes de área se realiza por traslado entre las distintas plantas cuando se abre una vacante o bien por ascenso en casos particulares. Además los ascensos, se llevan a cabo por una parte, mediante traslados y por otra en consideración al nivel de capacitación. Finalmente los despidos dependen de la empresa, por razones que se encuentran explicitadas en el contrato.

Es por las razones mencionadas previamente, que esta selección se realizó tomando en cuenta el considerar cada una de estas organizaciones como un caso típico dentro de la esfera en la cual se desenvuelven.

Así, la investigación que se llevó a cabo fue de tipo descriptiva, ya que buscó describir situaciones, eventos y hechos. Esto es, decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos,

comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis; miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. (Sampieri, 2003).

Por lo anteriormente señalado, en la investigación se busca describir y lograr un mayor entendimiento respecto de las percepciones que posee un determinado grupo de personas que se encuentran insertas en el mercado laboral, en cuanto a la estabilidad laboral en sus respectivos trabajos y qué repercusiones tienen estas percepciones en las expectativas de vida que tiene cada uno.

La investigación se enmarca dentro de un enfoque cualitativo, el cual busca extraer la riqueza existente en las narraciones de los actores sociales objetos de estudio, como a la vez, aportar mayor información, tratando de complementar los datos cuantitativos que existen en relación a la problemática, para finalmente ver si estos datos realmente se ven reflejados en las narraciones de cada uno de los sujetos.

Participantes

Población

La población objeto de estudio se define como la totalidad de trabajadores tanto de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar como de la Embotelladora Embonor S.A. . Así, los funcionarios de planta del primer caso corresponden a un total de 1247 personas, mientras que en el segundo caso, corresponde a un total de 720 personas desglosadas en: 270 funcionarios de planta, 100 funcionarios de temporada y 350 personas de servicios indirectos.

Muestra

La muestra de la investigación corresponde a 16 varones divididos en:

- La cantidad de 8 varones que trabajen en la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, los cuales se distribuyen en 4 varones en el rango de 25 a 34 años y 4 varones que se ubiquen en el rango de 45 a 54 años.

- Se considerará también 8 varones que trabajen en la Embotelladora Embonor S.A (Coca Cola), planta Concón, los cuales se distribuyen en: 4 varones en el rango de 25 a 34 años y 4 varones que se ubiquen en el rango de 45 a 54 años.

La muestra será no probabilística y los sujetos serán escogidos al azar entre los trabajadores de las empresas que cumplan con las condiciones descritas con anterioridad.

Estrategia de convocatoria

La selección de la muestra se llevará a cabo mediante las nóminas de empleados en las cuales se seleccionarán las personas que cumplen con los requisitos, es decir, ser varones entre los 25 a 34 años y entre los 45 a 54 años de edad. Una vez seleccionados éstos se procederá a escoger de entre ellos al azar 16 individuos mediante sorteo.

Técnica(s) de producción de información

Identificación de técnica

La técnica a utilizar será la entrevista semi-estructurada, ya que se utilizará una pauta estándar de preguntas en búsqueda de la información relevante para el objeto de estudio. Es decir, este tipo de entrevistas involucra la preparación de una guía para la entrevista que enumere un conjunto predeterminado de preguntas o temas que se van a tratar. Esta guía sirve como una lista de verificación durante la entrevista y asegura que se obtenga básicamente la misma información a partir de varias personas. Aún así, existe bastante flexibilidad. El orden y el funcionamiento real de las preguntas no se determinan por anticipado. Además, dentro de la lista de temas o áreas temáticas, el entrevistado tiene la libertad de dar mayor profundidad a determinadas preguntas. La ventaja del estilo de la guía de entrevista es que el hecho de entrevistar a diferentes personas se hace más sistemático e integral, ya que se delimitan los temas que se tratarán. Los desfases lógicos en la información recopilada se pueden anticipar y estrechar,

mientras la entrevista fluye como una conversación espontánea (Castillo, Muñoz, 2004).

Cada una de las entrevistas a realizar será grabada, para contar con un respaldo, previo consentimiento escrito de los sujetos a entrevistar.

Se realizará una entrevista por cada persona que forme parte de la muestra. En total se realizarán 16 entrevistas.

Dimensiones

La entrevista tendrá como eje dos dimensiones principales, por una parte la estabilidad laboral, y por otra parte, las expectativas de vida de los sujetos de la muestra. Estas tendrán como objetivo extraer las percepciones respecto a estas temáticas.

Análisis de contenido.

El análisis de los datos se llevará a cabo mediante análisis de contenido, con el cual se pretende analizar cómo es que los sujetos de la muestra perciben, ordenan y adjetivan, por medio de sus expresiones, la estabilidad laboral y ver las posibles relaciones existentes entre esta temática y la formación de expectativas de vida en los sujetos objetos de estudio.

El análisis de contenido es una de las técnicas para el análisis de comunicación humana utilizadas tradicionalmente para decodificar los mensajes manifiestos, latentes y ocultos plasmados en diferentes documentos. Esta técnica asume como principio, que los documentos reflejan las actitudes y creencias de las personas e instituciones que los producen, así como las actitudes y creencias de los receptores de éstos³.

Dentro de las innumerables definiciones que se dan de este tipo de metodología se encuentra la de José Luis Piñuel (2002) que se refiere al análisis de contenido como un conjunto de procedimientos interpretativos de productos

³ <http://tecnologiaedu.us.es/revistaslibros/ANALISIS.htm>

comunicativos (mensajes, textos o discursos) que proceden de procesos singulares de comunicación previamente registrados, y que, basados en técnicas de medida, a veces cuantitativas (estadísticas basadas en el recuento de unidades), a veces cualitativas (lógicas basadas en la combinación de categorías), tienen por objeto elaborar y procesar datos relevantes sobre las condiciones mismas en que se han producido aquellos textos, o sobre las condiciones que puedan darse para su empleo posterior.

Así mismo Bardin (citado en Piñuel & Gaitán, 1995) señala que el análisis de contenido se convierte en una empresa de des-ocultación o revelación de la expresión, donde ante todo interesa indagar sobre lo escondido, lo latente, lo no aparente, lo potencial, lo inédito (lo no dicho) de todo mensaje.

Krippendorff (1980) por su parte, lo define como una técnica de investigación que se utiliza para hacer inferencias reproducibles y válidas de los datos al contexto de los mismos.

El objetivo de utilizar esta técnica es poder describir y entender la forma en que operan ciertas percepciones que los sujetos se han formado respecto a la temática del trabajo que se reflejarán en sus narraciones, ver las relaciones existentes, las partes que lo conforman, describir qué funciones están cumpliendo estos contenidos en los determinados fenómenos objetos de estudio y poder dar resultados a partir de lo encontrado durante la investigación.

Para estos efectos se realizaron 16 entrevistas, previa firma de una carta de consentimiento informado elaborada por las investigadoras, con el objeto de que cada uno de los entrevistados estuviera al tanto de los objetivos de la investigación y, a su vez, asegurar que el tratamiento de la información se haría con pleno resguardo de la identidad. (Ver anexo carta de consentimiento).

Así, a medida que se fueron recolectando los datos arrojados por las entrevistas, se trabajó sobre la base que otorga el análisis de contenido adecuándose a los objetivos de la investigación, quedando conformado el análisis de la siguiente forma:

Plan de Análisis de los datos.

Transcripción de las entrevistas.

En esta etapa de la investigación se procedió a la transcripción de las cintas que respaldaron cada una de las entrevistas (Ver anexo Entrevistas). En un segundo momento se dividió el material entre las investigadoras para su lectura y realizar un pre-análisis que arrojara luces respecto de las temáticas de estudio.

Segmentación y conformación de paráfrasis.

En esta etapa se identificó dentro de cada una de las entrevistas y por preguntas, todas aquellas expresiones que se consideraron relevantes para los objetivos de la investigación. Posteriormente se hizo una segunda lectura y se conformaron las paráfrasis en vistas de la elaboración de las categorías.

Conformación de las categorías.

En esta etapa se agruparon todas aquellas paráfrasis que tenían similitud en sus significados y que aludían a una temática en común. Posteriormente a esto, se le asignó un nombre a cada una de estas categorías, determinado por una parte por la temática a la cual aludían y por otra respondiendo a los ejes que guiaron la investigación. (Ver anexo dimensiones y Ver anexo entrevistas).

Guiadas por los ejes temáticos de la investigación, se elaboraron las categorías que mejor agruparan la información recolectada por medio de las entrevistas, quedando finalmente constituidas las siguientes:

1. ¿Es importante el trabajo en la vida?
2. La estabilidad laboral.
3. “Yo opino...”
4. Todo trabajo lleva en sí su misteriosa recompensa.
5. Expectativas sobre el futuro.

Definición y descripción de Categorías.

En esta etapa se definieron y explicaron las categorías antes determinadas y se procedió a definir cada categoría en función de aquella información obtenida a partir de los contenidos presentes en las entrevistas. Además, es importante señalar que las categorías se conformaron en base al cumplimiento de ciertas características esenciales para todo sistema categorial como son:

Exclusión mutua: cada uno de los elementos que aparezcan en el texto deben de ubicarse exclusiva y únicamente en una categoría.

Homogeneidad: un mismo principio de clasificación debe de dirigir su organización.

Pertinencia: el sistema categorial debe adaptarse tanto al material soporte del texto elegido como al objetivo del estudio

Productividad: debe ser efectivo y proporcionar resultados aclaratorios del fenómeno estudiado, suministrando nuevas hipótesis y favoreciendo nuevos problemas de estudio⁴.

Identificación de Subcategorías

Se realizó una revisión acuciosa de cada categoría antes obtenida, a partir de lo cual se identificó relaciones entre las unidades de análisis al interior de cada una de ellas, estas unidades fueron agrupadas en distintas subcategorías, denominándolas según la temática allí abordada.

1. *¿Es importante el trabajo en la vida?*

2. *La estabilidad laboral.*

2.1 “Las reglas del juego”

2.2 Muchas opciones, un solo camino. Muchas alternativas, una sola decisión...

2.3 ¿Existe temor a perder el empleo?

⁴ <http://tecnologiaedu.us.es/revistaslibros/ANALISIS.htm>

3. “Yo opino...”

3.1 *Y todo sigue igual...*

3.2 *Percepción del entorno laboral*

3.3 *Cuando el trabajo es un placer la vida es bella. Pero cuando nos es impuesto la vida es una esclavitud.*

4. Todo trabajo lleva en sí su misteriosa recompensa.

5. Expectativas sobre el futuro.

5.1 *¿Cómo me gustaría que fuera...?*

5.2 *El trabajo no determina la felicidad, pero pucha que ayuda...*

Descripción y ejemplificación de cada subcategoría.

Cada subcategoría se describió y posteriormente se ejemplificó por medio de segmentos textuales extraídos de las entrevistas. Por último se realizó una conclusión a partir de los testimonios entregados por el grupo de investigación con respecto a cada subcategoría.

Al finalizar esta etapa, se identificó dentro de las subcategorías aquellas unidades de análisis que presentaran ideas similares entre sí, de esta forma se agruparon según las particularidades del contenido presente en los discursos de los entrevistados, permitiendo de esta forma un análisis más específico dentro de una misma subcategoría.

Los pasos descritos anteriormente fueron los utilizados para el análisis de las entrevistas, cuyos resultados se presentan a continuación en forma de categorías y subcategorías.

CAPITULO V

RESULTADOS

Presentación de los resultados.

En presente apartado, se procederá a presentar la conformación de categorías y subcategorías en función del material recopilado por medio de las entrevistas.

Cabe destacar que el sistema de categorías elaborado es el mismo en el caso tanto de la Municipalidad de Viña del Mar, como de la Embotelladora Embonor S.A, ya que el contenido presente en los discursos de los entrevistados así lo permitió.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de las entrevistas, por categorías y sub-categorías, lo que constituye la parte descriptiva de los resultados.

Categorías y Sub-categorías.

1. ¿Es importante el trabajo en la vida?

Esta categoría se refiere al lugar y centralidad que el trabajo tiene en la vida de los entrevistados, es decir, si el trabajo es una prioridad y en qué medida lo es en la vida de ellos. Además, se intenta dar cuenta de cómo se relaciona este aspecto con otros ámbitos de la vida, como por ejemplo la familia, el desarrollo personal, entre otros.

Respecto de lo anteriormente señalado, los entrevistados sostienen que el trabajo es una de las prioridades en su vida.

Así, luego del análisis de las respuestas que dieron los entrevistados en un primer momento, el grupo de estudio se refirió de la siguiente forma: (Ver anexo entrevista P. 4)

“En este minuto yo diría que el segundo lugar, el primer lugar es la familia, segundo lugar mi trabajo por qué, porque para darle un bienestar a mi familia necesito el trabajo como una necesidad...” (O1, 51 años)

“El trabajo es importantísimo. No solamente, digamos, en el aspecto personal... pero es una de las cosas importantes dentro de la vida de uno... el trabajo.”(O1, 49 años)

En un segundo momento, al verse los entrevistados enfrentados a la misma pregunta al finalizar la entrevista, se refirieron de la siguiente forma (Ver anexo entrevista P. 28):

“La verdad de las cosas de que todo el tiempo en que...dividiendo el día, el mayor tiempo lo ocupo en el trabajo, son como diez horas, el resto lo ocupo en dormir, entonces lo que queda para compartir es muy poco, si uno lo mira desde ese punto de vista el trabajo pasa al primer lugar, si.”(O1, 51 años)

“Si, por supuesto, el trabajo sigue siendo lo más importante...” (O1, 49 años)

Lo señalado refleja que en un primer momento la gente remite importancia al trabajo espontáneamente, sin embargo, en una segunda ocasión al reflexionar sobre el tema se evidencia que el trabajo es una de las prioridades en la vida.

2. La estabilidad laboral.

Esta segunda categoría, se refiere a todas aquellas condiciones del mercado laboral actual que propician o no la estabilidad laboral percibida por los entrevistados. De esta forma se entiende como estabilidad laboral a aquel derecho que tiene un empleado de conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

Se agrupan dentro de esta categoría, todas aquellas expresiones relacionadas con las condiciones laborales en general, condiciones de contrato, horario y remuneración, sistema previsional, la permanencia de estas condiciones en el tiempo, la relación entre las condiciones laborales actuales y la estabilidad laboral esperada, la evaluación respecto del desarrollo personal y profesional que ofrece el trabajo y el sí las condiciones laborales actuales corresponden con las expectativas previas respecto de éstas.

Esta categoría se divide en tres subcategorías, las cuales serán descritas a continuación:

2.1 “Las reglas del juego”

Se entienden como reglas del juego las características existentes en el mercado laboral actual y que determinan las condiciones de base en las cuales se desarrolla el trabajo, en términos coloquiales “el rayado de cancha”:

“Las condiciones en general son pésimas porque uno tiene que regirse por ciertas normas en la empresa, pero yo no acepto que de repente los jefes traten de abusar de uno por el solo hecho de que tienen la ley a su favor y uno simplemente sea foráneo que no esté dentro de la misma empresa.”(O1, 29 años)

“En general mis condiciones de trabajo son bien buenas, pero sumamente estresantes por el tema de la lucha contra el logro de objetivos, se estrecha tanto el cerco que va a nivel diario, semanal, mensual que termina un mes

empieza el otro, que empieza un día, luego el otro y la exigencia hasta el cuello así que es súper estresante en ese sentido.” (O1, 51 años)

“Las condiciones en que desempeño mi trabajo son muy buenas, excelentes, no tengo quejas al respecto, quizás lo que me molesta más es la actitud mediocre de algunos funcionarios que tratan de hacer las cosas rápidas y como salgan no más” (O2, 45 años)

Lo anteriormente señalado, indica la existencia de condiciones laborales que oscilan desde un polo positivo a un polo más negativo, dependiendo del lugar de trabajo.

Específicamente, en cuanto a condiciones de contrato, horario y remuneraciones, los entrevistados refieren:

“Mi horario son de...los mismos de toda la administración pública... El contrato es indefinido... los funcionarios son nombrados por decreto y obtiene un cargo en propiedad. Tenemos un sueldo fijo más las horas extras...” (O2, 54 años)

“En la Municipalidad los contratos son hasta el momento indefinidos... estamos entre la espada y la pared porque como aquí ganamos horas extraordinarias y los otros allá no, y tenemos mayor jornada, recibimos más plata” (O2, 50 años)

En general, las condiciones relacionadas a estos tres aspectos se distribuyen de forma bastante homogénea en ambos lugares de trabajo. Sin embargo, se observa dentro del grupo de estudio un subgrupo que presenta condiciones particulares.

En lo que se refiere al desarrollo de carrera, se expresa:

“De acuerdo a los años no más puedes ir ascendiendo...yo donde entré ahora estoy en la escala administrativa donde voy a permanecer...puedo permanecer toda mi vida acá...” (O2, 25 años)

En general el grupo de estudio considera en su mayoría, independiente del lugar de trabajo, que es posible el desarrollo de carrera en ambos lugares porque la permanencia en el puesto de trabajo lo permite.

Respecto a las variaciones de las condiciones laborales en general, es decir, horario, contrato remuneración y desarrollo de carrera, se encontró la siguiente información:

“Siempre ha sido igual aquí desde décadas” (O2, 30 años)

“...Pero en general siempre ha sido así, están como definidas las pautas en el caso de las personas de temporada también...” (O1, 25 años)

En general el grupo de estudio muestra una clara tendencia a considerar que en las condiciones laborales no han surgido cambios en sus respectivos lugares de trabajo.

Respecto de si las condiciones laborales actuales cumplen con las expectativas previas de trabajo, se encontraron las siguientes afirmaciones:

“Si yo creo que sí, es lo que me imaginaba prácticamente, es lo que me imaginaba, así si uno sabe a lo que viene puede hacerlo responsablemente. En un principio pensaba en hartas cosas, pero en el camino te empiezas a encontrar con barreras que te lo impiden” (O1, 46 años)

“Mis expectativas de trabajo, se cumplen al 100%...” (O2, 54 años)

En términos generales, la opinión del grupo de estudio se encuentra con una clara tendencia hacia una correspondencia entre las expectativas de trabajo que se tenían y el trabajo actual.

Respecto a si el trabajo ha permitido contar con un buen sistema previsional, los entrevistados refieren lo siguiente:

“Si...si, si evidentemente que sí, o sea, por mi remuneración yo veo que tengo un buen sistema previsional...porque uno a medida que van pasando los años se va proyectando y uno dice:...hay que preocuparse, por digamos su fondo previsional. Uno también va chequeando eso, relativamente en el tiempo” (O1, 49 años)

“Sistema previsional?...eh... lo que pasa es que el sistema previsional al menos en cuanto a la salud uno lo ocupa poco, pero cuando uno salga a los 65 años o cuando sea la edad de jubilar, ahí me voy a dar cuenta si el sistema es bueno...” (O1, 50 años)

En general se observa una clara tendencia de que si se cuenta o existe conformidad con el sistema previsional.

En lo que se refiere a la relación entre condiciones actuales de trabajo y estabilidad laboral esperada, se expresó lo siguiente:

“Esperaba más...yo trabajé veintiún años aquí de corrido, me sentía totalmente seguro con una estabilidad laboral enorme, que me permitió proyectarme y tener casa, auto, la educación de mis hijos, todo eso y las conseguí sin esta sensación de inestabilidad, después fui a Santiago y también, luego vuelvo y me encuentro con esta realidad distinta, no es lo que yo esperaba en

estabilidad yo pensé que iba a estar diez años tranquilo pero en este minuto no me siento tranquilo”.(O1, 51 años.)

“Si de todas maneras, absolutamente, yo vivo en paz” (O2, 45 años)

Se evidencia que la gran mayoría del grupo de estudio alude a la correspondencia entre las condiciones actuales de trabajo y la estabilidad esperada.

Respecto de si el trabajo ofrece posibilidades para desarrollarse tanto personal como profesionalmente, se encontró lo siguiente:

“Personalmente si, porque hay un tema de gratificación que vai sintiendo todos los días, profesionalmente lejos, el hecho de que acá estemos trabajando en el municipio alrededor de 2500 funcionarios con distintos tipos de calidades jurídicas” (O2, 29 años)

“No, en el caso de nosotros no, nosotros no tenemos ninguna capacitación”

¿Y en el ámbito personal?

“Ahora no” (O1, 50 años)

Se evidencia una clara tendencia hacia la existencia de estar conforme con el desarrollo profesional y personal que ha permitido el trabajo. No obstante, se observa un subgrupo que presenta una tendencia contraria al resto de la muestra.

2.2. Muchas opciones un solo camino. Muchas alternativas, una sola decisión...

Esta subcategoría alude a la flexibilidad laboral, la cual se entiende como la aptitud que tienen los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo constantemente.

Dada la presencia de este fenómeno en el mercado laboral actual es importante conocer si se considera como una opción válida o alternativa viable. Al

ser consultados en relación a esta temática, los entrevistados declaran lo siguiente:

“Si, cambiándome de puesto... si me acomoda...asumir siempre nuevos desafíos es bueno” (O2, 25 años)

“No, yo no soy una persona que me guste estar cambiando de trabajo. Ehh... bueno, tendría un cierto espíritu aventurero, pero me gusta permanecer en una empresa y permanecer en ella, desde que llegué eso, siempre me ha interesado la estabilidad” (O1, 49 años)

“Si considero que le puede acomodar a las personas, en mi caso si bien lo encuentro bueno, no tengo interés porque estoy muy bien en mi trabajo...” (O2, 45 años)

En general, la flexibilidad laboral como fenómeno es aceptada por la mayoría del grupo de estudio. Sin embargo, de acuerdo a lo expresado por los entrevistados no sería un estado permanente ni una alternativa cómoda de escoger.

2.3. ¿Existe Temor a perder el empleo?

Esta subcategoría se refiere a aquellas expresiones que aluden a la existencia de temor a perder el trabajo, las razones por las cuales existe o no, los efectos que este temor puede causar en la vida de las personas y los modos de afrontamiento ante este temor.

En relación a lo señalado, se ejemplificará cada uno de los aspectos que conforman esta subcategoría, para al finalizar la descripción de ésta englobarlos en una visión general.

Se observa que un subgrupo del grupo de estudio, manifiesta una tendencia a percibir existencia de temor:

“Ehhh...o sea, siempre eso esta latente, o sea el trabajar en una empresa líder en el mercado, eso no te garantiza nada. Te garantiza que tu tienes en el cercano tiempo, tu tienes el trabajo asegurado, siempre que no se cometa un error grave, pero las condiciones del mercado pueden cambiar” (O1, 50 años)

Lo anteriormente señalado se contrasta con la siguiente frase:

“Mmmmm, no acá no, difícil” (O2, 26 años)

En cuanto a las razones de la existencia o no de ese temor:

“Yo creo que por las condiciones del mercado porque... en realidad se ha visto que esta administración como que es medio protectora. Porque tu te das cuenta de que la gente, la mayoría tiene más de 10 años. Entonces no hay una gran rotación al menos acá adentro en embotellación. Ehh... pero eso aunque tu hagas las cosas bien, el mercado es el señor del momento, el sabrá para donde se inclina el consumidor” (O1, 50 años)

“Porque de una entidad pública es muy difícil que te echen porque faltaste... eh, reiteradas veces porque tienes distintas formas para justificar esas faltas. O si llegaste muchas veces atrasado también tienes muchas formas de justificar esos atrasos, que el mismo estatuto laboral del... de la empresa te da esas posibilidades” (O2, 26 años)

En cuanto a los efectos que este temor puede causar en la vida de las personas:

“A mí, eh... o sea... de afectar, afectan, o sea, influyen en los planes futuros, pero económicamente no sé si me afectarán y a lo mejor si acaso me importarán, porque como le dije, yo ya terminé mi tarea, entonces los cabros ya están grandes y ahora, es pa' chicha no más, pa' ahorrar. Entonces Dios sabrá lo que vendrá, pero yo no estoy angustiado y con incertidumbre...natural, yo

tengo una cierta preparación aparte de la especialidad, eh...tengo otras herramientas...me puedo desenvolver en la vida, no me quita el sueño el quedar sin pega, no me quita el sueño, yo estoy bien claro en eso. A lo mejor hace unos 10 años atrás cuando los cabros estaban chicos, ahí si porque tenía el compromiso, pero ahora no, a lo mejor sería un descanso.” (O1, 50 años)

“Ehhh... me sirve harto porque estudio más relajado... ehhh... estoy pendiente de mi hijo, le puedo dedicar más tiempo y relajado. No tengo que estar pendiente de “oye en el trabajo me están exigiendo esto, esto y esto otro”. (O2, 26 años)

En cuanto a los modos de afrontamiento:

“A mi gran amiga que es mi señora primero, ella veces me da la... me da su opinión y ahí veremos como se puede desarrollar la solución del problema. Y bueno, en el aspecto laboral, yo creo que con mi jefe directo tengo harta confianza, inclusive aparte de ser mi jefe, es mi amigo. Entonces a veces hemos compartido ciertas preocupaciones, el también a veces se pega sus lagrimones también, pero así es la cosa.” (O1, 50 años)

“Son... es que... ahí vamos a estar en problemas porque yo soy de pocos amigos... yo si tengo un problema me lo guardo y no le ando contando a cualquiera... y cuando tengo que contarle algo a alguien, voy a caminar por los cerros y me pongo a escribir, escribir, escribir y esos son mis amigos... los árboles, las piedras. No le cuento nada a nadie.” (O2, 26 años)

“Lo converso con amigos, trato de no tener tantos problemas, trato de tirar los problemas hacia atrás, uno siempre tiene que mirar con optimismo la vida, no se puede echar los problemas encima y hundirse en sí mismo, uno tiene que buscar un respiro, por ejemplo a mi me gusta jugar fútbol, ir a la hípica, de repente salir, tratar de pasarlo bien, divertirse.” (O2, 53 años)

Se observa que la pérdida del trabajo como un fenómeno social es percibido y asumido de distintas formas, encontrando que los contenidos presentes en los discursos de los entrevistados reflejan una amplia variabilidad, ya que esta dimensión más que verse influida por condiciones concretas del mercado laboral es fuertemente influenciada por factores personales.

3. “Yo Opino”

Esta categoría se define como la concepción que se tiene respecto de la percepción de falta de cambios en las condiciones laborales, la percepción del entorno laboral y la satisfacción laboral, por lo tanto en ella se agrupan todas aquellas opiniones, percepciones y sensaciones que profieren los entrevistados respecto a temáticas relacionadas con el trabajo.

La categoría esta compuesta por tres subcategorías que serán descritas a continuación:

3.1. *Y todo sigue igual...*

Se define como la percepción de falta de cambios significativos en las condiciones laborales del grupo de estudio en sus respectivos lugares de trabajo.

“Bueno, los cambios son necesarios sobre todo en el contexto actual en que se encuentra el mercado laboral mundial. No obstante, acá en la Municipalidad es un mundo aparte de esas políticas, creo que sería bueno extraer ciertos modelos de funcionamiento de las empresas privadas para extrapolarlos de acuerdo a la realidad municipal” (O2, 45 años)

“Que opino?... esa es una política de la empresa. La empresa tendrá que ver como le acomoda” (O1, 50 años)

En general la opinión del grupo fue uniforme en torno a considerar la falta de cambio como parte de su respectivo lugar de trabajo.

3.2. *Percepción del entorno laboral.*

Se refiere a aquellas expresiones relacionadas con las percepciones existentes respecto a su entorno laboral correspondiente.

“Buenas, el ambiente es cordial, la gente no anda con la presión y temor de que las despidan, el trato con los trabajadores es bueno, siempre hay cosas que se pueden mejorar, pero en general son muy buenas” (O2, 45 años)

“Ehhh.....mi entorno laboral es bueno; tiene las exigencias que yo les explicaba con respecto a que esta empresa es así. Yo creo que más que mejorar a futuro, yo diría que se mantuvieran, y eso...” (O1, 49 años)

“Yo me trato de retroalimentar de cosas positivas, es decir, yo creo que permanezco en esta compañía con la ayuda de Dios, más que nada, porque solo aquí yo no puedo” (O1, 46 años)

En general existe una clara tendencia en el grupo de estudio a percibir su entorno de forma favorable, sin embargo existe un pequeño subgrupo que tiene una opinión contraria.

3.3. *Cuando el trabajo es un placer, la vida es bella. Pero cuando nos es impuesto, la vida es una esclavitud.*

Se refiere a la variabilidad de opiniones respecto a si su trabajo es satisfactorio o no.

“Ehhhh... mira yo creo que 50% por lo que te mencionaba antes del no reconocimiento, porque hacer mi trabajo me gusta, pero lo otro afecta” (O1, 46 años)

“Si, si me gusta mucho. Como te decía es importante para mí que por medio de mi trabajo me sienta realizado” (O1, 45 años)

Respecto a la satisfacción que produce el trabajo actual existe relativa homogeneidad en las expresiones en el grupo de estudio, respecto de que su trabajo les es satisfactorio

4. Todo trabajo lleva en sí su misteriosa recompensa.

Esta categoría se define como lo que lleva a los entrevistados a trabajar y el por qué mantienen su trabajo actual, lo que se encuentra relacionado con la satisfacción de las necesidades del grupo familiar y personales. Por lo tanto, agrupa las principales motivaciones que tiene la gente para trabajar y mantener su trabajo.

Los entrevistados al responder a las preguntas que se encuentran relacionadas con esta categoría, expresaron lo siguiente:

“ahhhhh... el motivo, bueno la necesidad de las cosas que uno requiere, darle el bienestar a la familia, a los hijos, al hogar, para eso trabajo” (O1, 46 años)

“Ehh... por qué yo trabajo?... normalmente las personas trabajan por dinero, ya, eh... pero no solo por dinero también ah, porque yo creo que la...el principal objetivo es ganar dinero y poder subsistir, pero yo creo que también las personas trabajan por ser partícipes útil en la sociedad y eh...eh... y a veces son capaces de automotivarse y tratar de superarse.” (O1, 50 años)

“Bueno, para mí este es un puente para pagar los estudios” (O2, 25 años)

En general la motivación principal que lleva a trabajar a las personas es de índole económica, pero además se observa que la gran mayoría del grupo de

estudio utiliza el trabajo y la remuneración asociada a éste como herramienta para otros fines.

En lo que respecta al motivo que tiene el grupo de estudio para mantener su trabajo actual, se expresó lo siguiente:

“Primero que nada porque mi trabajo es muy estable, segundo por lo menos me esta permitiendo tener un sueldo fijo todos los meses” (O2, 54 años)

“Por qué?, porque me gusta... yo soy una de las personas que se levanta en la mañana y se va contento a la pega” (O2, 29 años)

“Principalmente por el compromiso económico y por la familia” (O2, 50 años)

En general se observa que dentro de los motivos que llevan a mantener el trabajo, se encuentran tres aspectos, el económico, el familiar y el desarrollo personal.

5. Expectativas sobre el futuro.

Esta categoría se define como la posibilidad razonable de que algo suceda, por lo que agrupa aquellas expresiones que denotan lo que los entrevistados esperan de su trabajo y cómo éste determina la realización de sus planes. De esta forma la categoría está compuesta por dos subcategorías que se detallan a continuación:

5.1. Cómo me gustaría que fuera...

Se refiere a aquellas expresiones que reflejan lo que el grupo de estudio expresó en tres áreas: las condiciones ideales, la proyección en el trabajo actual y cómo se visualizan en el ocaso de su vida laboral.

En cuanto a las condiciones ideales se encontraron las siguientes expresiones:

“Condiciones ideales... lo que todos exigen, buen sueldo, buena oficina, unos buenos horarios y el trabajo controlado...” (O2, 26 años)

“La verdad es que yo me siento súper cómodo así” (O2, 29 años)

“Que por lo menos nosotros estemos protegidos ante la ley” (O1, 29 años)

Respecto a este tópico los testimonios reflejan las diversas opiniones que surgieron en el grupo de estudio, no existiendo una tendencia clara.

En cuanto a la proyección en el trabajo actual:

“Ehhhh... espero que sea a corto plazo” (O2, 30 años)

“Acá... son... necesito trabajar acá tres años, a ver...dos años más, porque ahora estoy sacando una carrera técnica y el próximo año comienzo a estudiar ingeniería” (O2, 25 años)

“Por lo menos hasta los sesenta y dos años, por qué hasta los sesenta y dos porque según mis cálculos es el último año que estaría en la Universidad mi hija más chica...hasta ahí, de ahí para adelante ya no me interesa, no tengo ninguna aspiración de plata, o sea no tengo ninguna aspiración con eso.” (O1, 51 años.)

Se observa que el rango de oscilación entre los cuales se proyecta la gente es variable dependiendo del grupo etáreo al que corresponde.

En cuanto a la visualización en vistas al ocaso de su vida laboral, se evidenció lo siguiente:

“Voy a estar a 6 años de jubilar...a 6 años de jubilar... bueno, ehh probablemente voy a estar independiente...” (O2, 29 años)

“No creo que cambien, para nada, una situación de status quo lo mismo que tengo en este minuto, pensando siempre en la estabilidad laboral que se pone en juego hoy en día, que me preocupa en este momento cosa que nunca había sentido, la preocupación por la estabilidad laboral, me preocupa bastante, por varias señales que está dando la compañía, me preocupa que me encuentren viejo a corto plazo.” (O1, 51 años)

La tendencia general del grupo de estudio es que la gran mayoría espera que las condiciones en que desempeñan su trabajo sean mejores al aproximarse al ocaso de su carrera laboral.

5.2. El trabajo no determina la felicidad, pero pucha que ayuda...

Esta subcategoría agrupa todas aquellas preferencias que expresan aquellas posibilidades que da el trabajo para idear o hacer planes futuros y en qué medida son un factor determinante para concretar estos planes

“En este minuto no, no me lo está permitiendo, porque como le digo, hacer planes para el futuro, mi futuro ahora es hoy y pensar en llegar a los sesenta y dos años aquí y no quiero trabajar más, tampoco quiero salir enfermo, quiero disfrutar algo, por qué, porque uno se ha postergado toda la vida, primero luchar para entrar a la Universidad, estudiar, estudiar, estudiar, empezar a trabajar y competir dentro de una empresa, empezar que la casa, que los niños y se sigue postergando, entonces si voy a salir a los sesenta y cinco, sesenta y seis años enfermo... para qué, no tiene sentido. ” (O1, 51 años)

“Sí, sí, por eso en estos momentos estamos con una casa y planificando otras cosas, sí.” (O1, 28 años)

“Ehhh... si, pero no en el largo plazo, siempre al corto o al mediano plazo... porque como les digo las condiciones también pueden cambiar, a lo mejor uno posiblemente ya no encaje dentro de las condiciones...” (O1, 49 años)

En cuanto al trabajo como determinante de los planes futuros:

“En este minuto si yo pierdo este trabajo, se me trunca todo lo que yo tengo para adelante, eso es más que seguro porque me complica la educación de mis hijos, tengo una hija en la Universidad todavía y la más chica va entrar recién a primero medio así que para mi es re importante mantener el trabajo para seguir con lo que yo tengo proyectado, la tensión mía en este minuto es entregarle la educación a ellos.” (O1, 51 años)

“Por plata, el sentido económico, sin plata no se pueden hacer las cosas” (O1, 28 años)

“Ehhh...si, en parte si, por lo menos en un porcentaje un 70-75%. Es importante para que estos planes se lleguen a cumplir, que exista la estabilidad en el trabajo” (O1, 49 años)

En general la opinión del grupo de estudio denota que el trabajo es importante en la concreción de los planes futuros.

En general cada categoría y subcategoría da cuenta de cómo se percibe el fenómeno de la estabilidad laboral en distintas realidades relacionadas con su lugar de trabajo y que en definitiva resulta ser un determinante, aunque no exclusivo, en las expectativas que tenga la gente respecto de su vida.

Así, la conformación de cada una de las categorías se realizó en función de los dos ejes temáticos que guiaron la investigación y que tienen que ver con la estabilidad laboral, las expectativas de vida y la relación directa que se establece

entre ambas temáticas. Es por lo anterior, que las categorías definidas no están aisladas unas de otras y se podrían establecer vínculos temáticos entre ellas, ya que convergen hacia un punto en común, el cual corresponde a la influencia del trabajo en la vida de las personas.

Análisis de Resultados.

En el presente apartado, se realizará un análisis de los resultados presentados previamente, adecuándolos para así poder dar cuenta de los objetivos de la investigación.

De esta forma, de acuerdo al contenido presente en los discursos emitidos por los trabajadores tanto de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar como de la Embotelladora Embonor S.A., en relación a los ejes temáticos de la presente investigación, se encontró lo siguiente:

Respecto de la categoría Estabilidad laboral, la opinión de los entrevistados en cuanto de sus condiciones laborales refleja que existe cierta regularidad en las respuestas tanto de los trabajadores municipales como de los trabajadores privados, ya que respecto de sus condiciones en general declaran que existe conformidad respecto de ellas. Sin embargo, dentro del discurso de los trabajadores privados el tema de las exigencias y el cumplimiento de los objetivos es algo intrínseco al funcionamiento de la organización. En contraste, en el discurso municipal la temática de las exigencias de la organización es un elemento inexistente, reflejándose por el contrario que las condiciones propias de la administración municipal (que son estables en el tiempo), propician la mediocridad en el desempeño profesional de sus trabajadores.

En cuanto a condiciones de contrato, horario y remuneración específicamente, los trabajadores tanto de la Municipalidad como de Embonor respecto de su contrato de trabajo declaran en su mayoría contar con un contrato indefinido, lo que favorece una percepción de estabilidad y tranquilidad por lo que están conformes con este aspecto de su trabajo. En relación a la remuneración, si bien en ambas organizaciones existe conformidad con el sueldo que reciben producto de su trabajo, gran parte de los entrevistados manifiesta el deseo de obtener una remuneración mayor. Finalmente, respecto de las condiciones de su horario de trabajo, tanto en el municipio como en la embotelladora se observan jornadas de trabajo cómodas para la mayoría de entrevistados. No obstante,

existe un subgrupo al interior de la Municipalidad de Viña del Mar, específicamente los trabajadores del Casino Municipal, que presentan condiciones muy distintas al resto de los funcionarios municipales en cuanto a jornada laboral, siendo ésta de una extensión mucho mayor (12 horas) y por sistema de turnos rotativos, lo que provoca un desgaste mayor en estos trabajadores, que si bien reconocen que es un trabajo mejor remunerado dentro de la Municipalidad, asumen también que es el sacrificio que tienen que hacer para cumplir sus objetivos.

En lo referente al desarrollo de carrera al interior de cada una de las Organizaciones, los entrevistados expresan que es posible hacer desarrollo de carrera en sus respectivos lugares de trabajo, aunque la forma en que se da este proceso es muy distinta en ambas instituciones. De esta forma las personas que trabajan en la Municipalidad concuerdan en que si bien es posible hacer desarrollo de carrera al interior del municipio, éste es un proceso lento y burocrático ya que el ascenso se da tanto en función de los años de antigüedad, grado y escalafón como de las vacantes que se produzcan en el municipio, las que se generan principalmente por retiro o jubilación o bien por fallecimiento. Lo anterior, da un panorama respecto de la estabilidad laboral que se puede alcanzar en esta organización.

Los trabajadores de la embotelladora Embonor S.A., por su parte, también declaran que es posible hacer desarrollo de carrera al interior de la organización, pero el ascenso depende de las competencias técnicas y mérito de cada persona, lo que es reconocido y tomado en cuenta por la empresa ante eventuales posibilidades de ascenso. En términos de estabilidad, la permanencia en la empresa permite lograr una carrera profesional al interior de ésta, que en vistas de las circunstancias puede ir en ascenso.

Respecto a los cambios que han sufrido las condiciones laborales que regulan el trabajo de cada uno de los entrevistados, existe una tendencia clara a señalar que las condiciones no han cambiado de manera significativa en el último tiempo en ninguna de las dos instituciones. En relación a este aspecto, los trabajadores municipales dejan entrever en su discurso que las condiciones mantienen un status quo y que si éste manifestara algún tipo de modificación sería

producto de los cambios que se generan por la rotación de la autoridad del gobierno local. Por otro lado, los trabajadores de Embonor manifiestan que si bien las condiciones laborales se han mantenido estables en el tiempo, éstas se ven reguladas por la empresa en función de las reglas del mercado, por lo que consideran que la posibilidad de cambio es factible al interior de la empresa.

En cuanto a si las condiciones laborales actuales se corresponden con las expectativas previas que tenía el grupo de estudio respecto del trabajo, se manifiesta en general, tanto por los trabajadores municipales como por los trabajadores privados, que sus condiciones actuales se corresponden con sus expectativas previas. A pesar de esto, al interior de la muestra de trabajadores municipales, dos de los entrevistados pertenecientes al grupo etáreo de 25 a 34 años, declaran que las condiciones que tienen en su trabajo actual no se corresponden con sus expectativas previas. Esto podría dar cuenta de que las expectativas de los jóvenes son distintas a las expectativas que tiene la gente mayor, ya que éstos últimos sienten que tienen gran parte de sus compromisos ya resueltos y muy por el contrario, los jóvenes sienten que están construyendo activamente su futuro por lo que sus expectativas están en función de sus propósitos.

Otro de los aspectos evaluados en la categoría de la estabilidad laboral, guarda relación con que si el trabajo ha permitido contar o no con un buen sistema previsional hasta el momento, ante lo cual la mitad de la muestra de trabajadores municipales, 4 personas, pertenecientes a los dos grupos etáreos (dos personas pertenecientes a cada grupo), señalan que su trabajo no les ha permitido contar con un buen sistema previsional. Por su parte, los trabajadores de Embonor concuerdan en su gran mayoría, afirmando que su trabajo les permite contar con un buen sistema previsional. En relación a esta temática, se evidenció que indistintamente del sistema previsional con el que se cuente en la actualidad, sólo un 25% del total de la muestra (4 personas), se ha preocupado de tomar medidas extras de previsión y ahorro. Esto podría dar cuenta de que el tema previsional, si bien es parte de las preocupaciones de estos trabajadores, no constituye en la actualidad un tema trascendental del cual hacerse cargo.

Respecto de la correspondencia entre las condiciones laborales actuales y la estabilidad laboral esperada, los trabajadores de ambas organizaciones en su mayoría concuerdan en que sí existe correspondencia entre sus condiciones actuales y la expectativa que tenían respecto de estabilidad laboral, no existiendo diferencias entre ambos tipos de organización. Lo cual indicaría que la percepción de estabilidad se ve influida por las condiciones laborales que regulan el trabajo en cada una de estas organizaciones y que en el caso particular de la Municipalidad de Viña del Mar y la Embotelladora Embonor S.A. son muy similares, por lo que generan una percepción equivalente respecto del fenómeno de estudio.

En cuanto a sí el trabajo ha permitido desarrollo, tanto personal como profesional, existe una tendencia homogénea por parte de los trabajadores de ambas empresas al declarar que sus respectivos lugares de trabajo sí posibilitan el desarrollo, tanto a nivel personal como profesional. Sin embargo, los trabajadores del Casino Municipal tienen una opinión contraria, debido a que las condiciones particulares de su lugar de trabajo no favorecen el desarrollo ni profesional ni personal.

Ante esto, se puede corroborar que este grupo al interior de la Municipalidad se rige por condiciones distintas a las del resto de los funcionarios municipales y por lo tanto tienen opiniones contrapuestas.

La flexibilidad laboral es entendida como fenómeno social y se encuentra enmarcada en la temática de la estabilidad laboral, por esto resulta interesante conocer si para los entrevistados es considerada como una alternativa válida dentro de su trayectoria laboral. Al ser consultados al respecto, los trabajadores municipales expresan que no es una alternativa cómoda para ellos (el hecho de estar cambiando frecuentemente de trabajo), ya que si bien la flexibilidad como fenómeno se acepta en general por todos, sólo una parte de la muestra que pertenece al grupo etéreo de 25 a 34 años manifiesta una mayor aceptación y acomodo a las características de la flexibilidad. Lo descrito anteriormente, se refleja de igual manera en los trabajadores de la empresa privada.

Lo anteriormente señalado daría cuenta de una mayor tolerancia frente a la posibilidad de cambiar frecuentemente de trabajo por parte de los jóvenes, ya que para ellos la flexibilidad no viene aparejada a la inestabilidad laboral.

Siguiendo con el análisis, la temática que mostró un claro contraste entre las realidades de la organización pública y la organización privada, tiene que ver con la percepción de la posibilidad de perder el empleo en el corto plazo. Así, dentro de la Municipalidad de Viña del Mar ninguno de los entrevistados ve cercana la posibilidad de perder el empleo, muy por el contrario perciben su trabajo muy estable. No obstante, la mitad de los entrevistados municipales (4 personas), refiere que en caso de que llegase a existir temor ante la pérdida del empleo, éste se deberá a razones de naturaleza política principalmente, porque dependiendo de las características del contrato de trabajo (Planta, honorarios y contrata), es mayor o menor la influencia de la autoridad de turno en la decisión de si el trabajador sigue o no ejerciendo sus funciones.

En contraposición, todos los trabajadores de Embonor S.A. a excepción de uno, declaran que la posibilidad de perder el empleo está siempre latente y que si bien la empresa no incurre en despidos injustificados, si toma medidas de desvinculación ante el incumpliendo de objetivos y exigencias que se relacionen con su productividad. Esto da cuenta de que el grado de adaptabilidad que exige el mercado para que esta compañía se mantenga vigente es determinante en lo que se refiere a la permanencia de los trabajadores en ella, no así en el municipio, donde esta presión es inexistente en la actualidad.

Ante esta percepción de perder el empleo en el corto plazo y el cómo afecta en los planes futuros, los trabajadores privados declaran que les afecta en términos económicos y personales; ante lo cual, llama la atención que dentro del grupo etéreo de 45 a 54 años la mitad de la muestra (dos personas), señalan que el perder el empleo no afecta mayormente sus planes futuros, mientras que la totalidad de los jóvenes señalan que el trabajo es fundamental para poder idear y concretar sus planes futuros. Lo anteriormente señalado da cuenta que al interior de la misma empresa, existen claras diferencias en el peso que se le otorga al

trabajo como determinante de estos planes. Por el contrario, al interior de la municipalidad la proporción se da de manera inversa, ya que a la mayoría de los trabajadores de esta organización no les afecta el temor a perder el empleo en sus planes para el futuro. Esto se relaciona y se corresponde con el hecho de que para los trabajadores municipales no existe la percepción de perder su empleo en el corto plazo. Lo anterior, da cuenta de que la percepción a perder el empleo en ambas organizaciones es distinta, no representando un factor inhabilitante en la vida de las personas. Sin embargo, en la eventualidad de que este temor a perder el empleo comenzara a percibirse como una dificultad por los entrevistados, estos expresan que la familia y la pareja son pilares fundamentales como apoyo ante eventuales dificultades. Sin embargo, también se ve la presencia de otros aspectos de apoyo para ellos en circunstancias adversas, relacionados con las amistades y el trabajo personal.

Respecto de la categoría “Yo opino”, los trabajadores municipales perciben que, si bien el estamento municipal posee rigideces en su funcionamiento, sería positivo implementar cambios que permitan una mejor adaptación al mercado del trabajo logrando igualar de alguna forma el funcionamiento de la empresa privada. Esto daría cuenta de que el hecho de que las condiciones permanezcan estables en el tiempo se percibe como protección laboral, ya que se facilita la estabilidad y permanencia en el puesto de trabajo.

Por su parte los trabajadores privados, en su mayoría piensan que las condiciones laborales han cambiado a lo largo del tiempo y lo evalúan como algo favorable, ya que permite una mayor adaptación de la empresa al mercado y por ende su mantención en éste. Esto refleja que para los trabajadores de esta empresa deben asumir incondicionalmente todas aquellas decisiones tomadas por ésta para poder permanecer en su puesto de trabajo.

Consultados sobre la percepción y sensaciones que les genera su entorno laboral actual, los entrevistados que pertenecen a la Municipalidad de Viña del Mar perciben su entorno laboral de manera distinta en función del grupo etáreo al cual pertenecen. Así, los entrevistados pertenecientes al rango que va desde los 25 a 34 años, perciben su entorno laboral de manera desfavorable, ya que reconocen

que la rivalidad y competitividad es un factor existente en la relación entre los funcionarios municipales. Por su parte, los trabajadores pertenecientes al rango que va desde 45 a 54 años, perciben en su mayoría su entorno de manera favorable, señalando que para ellos es agradable trabajar en la municipalidad. Esta diferencia podría deberse a que las personas mayores llevan mayor cantidad de tiempo al interior de la organización y por lo tanto están impregnados y manejan los códigos del mundo municipal, mientras que a los trabajadores que están comenzado a interiorizar estos códigos, les generan un grado mayor de resistencia.

Por el contrario, en Embonor S.A. los trabajadores pertenecientes al grupo etáreo que va desde 25 a 34 años, perciben su entorno laboral de manera muy favorable, mientras que en el grupo que va desde 45 a 54 años, si bien la mitad de ellos posee una percepción favorable, el resto tiene percepciones relacionadas con un entorno laboral deficiente o de plano adverso.

Además, es importante mencionar que existe nuevamente una opinión distinta por parte de los trabajadores del Casino Municipal, ya que obviamente su percepción respecto de su entorno laboral se encuentra mediatizada por sus condiciones laborales, las cuales son muy distintas dentro de esta área de la Municipalidad como ya ha sido mencionado anteriormente.

En cuanto del grado de satisfacción que genera el trabajo, los trabajadores de la Municipalidad de Viña del Mar y los trabajadores de Embonor, concuerdan en su mayoría al señalar que su trabajo actual les es satisfactorio. No obstante, los trabajadores del casino Municipal marcan la diferencia señalando que su trabajo más allá de generarles satisfacción les genera desgaste y frustración. Así, en términos generales a pesar de que existen reparos en relación a condiciones que formen parte de su situación particular, la mayoría se encuentra satisfecho con el trabajo que lleva a cabo.

Respecto de la categoría “Todo trabajo lleva en sí su misteriosa recompensa”, los trabajadores pertenecientes a ambos tipos de organización en su totalidad, señalan que el motivo por el cual trabajan se relaciona directamente con la remuneración que obtienen por su trabajo, ya que ésta les permite

conseguir y realizar planes que tienen que ver con sus prioridades en la vida. Esto nos da cuenta que si bien el dinero lleva a la gente a trabajar, éste se utiliza como un medio para satisfacer otro tipo de necesidades asociadas a la realidad de cada persona.

Al ser consultados los entrevistados por la razón por la cual mantienen su trabajo actual, los trabajadores municipales tienen motivos semejantes relacionados principalmente con el cumplimiento de compromisos ya adquiridos, en este sentido mantener su trabajo les permite la estabilidad suficiente para cumplir con ellos. Además, existe como temática importante el sentirse a gusto con el trabajo que desempeñan, lo que reafirma la satisfacción personal que les genera su trabajo.

Por su parte, la mitad de los trabajadores privados, sostiene al igual que los trabajadores municipales, que mantiene su trabajo actual debido a los compromisos adquiridos previamente y que necesitan de un soporte económico para ser cumplidos. Sin embargo, el resto de la muestra expresa que mantienen su trabajo actual por satisfacción personal más allá del aspecto económico. Lo anteriormente señalado podría indicar que si bien el motivo por el cual trabajan las personas es económico, al momento de evaluar las posibilidades de cambiarse de trabajo, para una parte importante de la muestra, pesa más la satisfacción personal que genera éste que una búsqueda de mayor remuneración, por lo que se inclinan por la mantención del trabajo actual.

En relación a la categoría “Expectativas sobre el futuro”, los entrevistados que trabajan tanto en la Municipalidad de Viña del Mar como en la embotelladora Embonor S.A declaran que esperarían que sus condiciones ideales fueran en general mejores a las que poseen actualmente. Sin embargo, no existe una tendencia clara respecto de cuales serían los ámbitos a mejorar, ya que van desde la mejora en la remuneración hasta la protección legal, pasando además por temáticas como el reconocimiento personal entre otras. La diversidad de opiniones respecto de lo que serían las condiciones ideales, reflejan que este aspecto está estrechamente relacionado a una dimensión más bien personal y que tiene que

ver con sus expectativas y proyecciones en cuanto a lo que constituye “lo ideal” para cada uno.

Respecto de la cantidad de años que se proyectan los entrevistados en sus respectivos lugares de trabajo, los trabajadores municipales declaran que existe una proyección en su puesto de trabajo actual. Sin embargo, se refleja una diferencia importante en función de los grupos etáreos, ya que los trabajadores pertenecientes al rango de edad de 25 a 34 años declaran que su proyección al interior de la organización tiene un límite que oscila entre un año y medio y seis años, por lo tanto, se encuentra dentro de sus discursos que el trabajar en esta organización sirve como plataforma para enfrentar el mercado laboral y por ende está dentro de sus proyecciones el cambiar de trabajo en el corto plazo. Por su parte los trabajadores que se ubican en el grupo etáreo que va desde los 45 a los 54 años se proyectan en el tiempo dentro de la misma organización incluso hasta su jubilación.

Los trabajadores de Embonor por su parte, en su mayoría se proyectan en un rango de 3 a 10 años al interior de la misma organización. Esta oscilación es en función de ambos grupos etáreos, pero aquellos que se proyectan una menor cantidad de tiempo, son aquellos que se encuentran dentro del rango de 25 a 34 años, mientras que los trabajadores pertenecientes al grupo etáreo que va desde los 45 a 54 años, se proyecta la cantidad de tiempo suficiente como para jubilar dentro de la misma organización. A pesar de esto, para los trabajadores del segundo grupo etáreo, el tema de no poder cumplir con las exigencias de la empresa por la edad es un aspecto importante dentro del contenido de sus discursos.

Lo anteriormente señalado da cuenta y reafirma el hecho de que en ambas organizaciones existen las condiciones de estabilidad laboral que permiten proyectarse en el corto y mediano plazo. Esta proyección se ve reforzada con el hecho de que la mayoría de estos trabajadores se encuentra conforme con las condiciones de su trabajo actual por una parte y satisfechos con su desempeño al interior de la organización por otra.

En relación a si el trabajo permite idear o hacer planes para el futuro y en qué medida determina el poder realizarlos, los trabajadores de la Municipalidad consideran que su trabajo les permite proyectarse a futuro en términos personales y que el que estos planes se puedan concretar está determinado por la mantención del trabajo y la remuneración que éste tiene asociada. Por su parte, los trabajadores privados declaran en su mayoría que el trabajo les permite planificar a futuro y para todos ellos el trabajo es determinante para que estos planes puedan concretarse, principalmente por la seguridad económica que éste les otorga. De esta forma se puede evidenciar que al interior del grupo de estudio el tema económico es un factor que facilita tanto la ideación de planes futuros como su cumplimiento, además de ayudar en el logro de los objetivos que tienen las personas en el largo plazo. En este sentido, la estabilidad laboral asociada a una retribución económica segura, juega un rol central, ya que es la base sobre la cual se construye el futuro de cada una de estas personas.

En consideración al análisis expuesto previamente es posible responder a la pregunta de investigación en términos de que efectivamente los varones, de 25 a 34 años y de 45 a 54 años que trabajan tanto en la Municipalidad de Viña del Mar como en la embotelladora Embonor S.A., perciben que la estabilidad laboral es un aspecto que influye en sus expectativas de vida. Esto significa que el contenido presente en el discurso de los entrevistados, refleja que el trabajo constituye uno de los determinantes en el cumplimiento de los planes futuros porque es el medio que les asegura una entrada de ingresos, que les permite concretar estos planes. Esto se ve reflejado en la categoría “¿Es importante el trabajo en la vida?”, ya que en ella los entrevistados declaran en su totalidad que el trabajo es una de las prioridades en su vida, pero como un medio para cumplir otros fines más trascendentales para ellos y no como un fin en si mismo.

Relacionado al lugar que ocupa el trabajo en la vida de los miembros del grupo de estudio, su discurso deja entrever que existe una especie de “pugna” entre el lugar que ocupa el trabajo y el lugar que ocupa la familia en la vida de cada uno de los entrevistados, esto en términos de la demanda de tiempo real que

exige cada uno de estos dos ámbitos en contraposición al tiempo que a ellos les gustaría dedicar idealmente a cada uno de éstos. Sin embargo, a pesar de esta ambivalencia, se puede entender que las personas están dispuestas a sacrificar parte de su vida familiar por el trabajo en beneficio de un mayor bienestar personal y familiar.

De esta forma, finaliza el capítulo de los Resultados obtenidos a partir de la investigación, dando pie a las conclusiones y discusiones del presente estudio que serán expuestas a continuación.

CAPITULO VI.

DISCUSIONES Y CONCLUSIONES.

Al finalizar la presente investigación y considerando los antecedentes que guiaron por una parte, la búsqueda de la información mientras que por otra, enmarcan los resultados obtenidos a partir de ésta, es posible plantear la siguiente discusión con la finalidad de integrar toda la información recabada.

Las últimas décadas se encuentran marcadas por innumerables cambios en los distintos ámbitos de la vida de las personas. De esta forma, en la sociedad actual, las transformaciones en la conceptualización respecto del trabajo constituyen uno de los cambios más importantes.

Las transformaciones a las cuales se alude en el párrafo anterior se encuentran estrechamente relacionadas con el fenómeno de la globalización en términos de la apertura de los mercados a nivel mundial y la revolución tecnológica, que exigen que las organizaciones se adapten a estas nuevas condiciones surgiendo el fenómeno de la flexibilidad laboral como alternativa para lograrlo. Dentro de lo anteriormente señalado se encuentra enmarcado el fenómeno de la estabilidad laboral como fenómeno social, ya que la flexibilización de las condiciones laborales que regulan el trabajo en la actualidad dificulta el mantener un trabajo permanente.

Así, la presente investigación intenta dar cuenta de cómo la percepción de la estabilidad laboral puede influir en las expectativas de vida de las personas. Sin embargo, dada la importancia que tiene el trabajo en la vida de los hombres como factor constitutivo de su identidad, ésta se centro en cómo les afecta a ellos dicha temática.

Se indagó respecto de la percepción existente en torno a la estabilidad laboral en dos realidades distintas, asociadas con la esfera pública y la esfera privada, considerando las características que las diferencian como dos ámbitos del mundo laboral.

Uno de los hallazgos más interesantes arrojados por la investigación guarda relación con que, según datos entregados por un estudio realizado por el Instituto Libertad y Desarrollo en el curso del presente año, existe un 49% de la población laboralmente activa que refiere la existencia de un elevado temor a perder el empleo. No obstante, los resultados arrojados por la presente investigación señalan que existe una diferencia entre la percepción de temor a perder el empleo entre la Municipalidad de Viña del Mar y la Embotelladora Embonor S.A., ya que en el primer caso esta percepción a perder el empleo es inexistente mientras que en el segundo caso, se reconoce que el temor a perder el empleo es algo latente. Lo anterior refleja que las condiciones en que desempeñan su trabajo estas personas son diferentes. Así en el discurso de los trabajadores de Embonor esta presente la exigencia de la empresa como un factor importante y que puede determinar la pérdida del empleo, ya que esta empresa al encontrarse en la esfera privada tiene por objetivo maximizar sus ganancias preocupándose por la rentabilidad económica.

A su vez en la Municipalidad, si bien este temor no se encuentra presente, se reconoce que la causa que pudiera llevar a perder el trabajo esta estrechamente vinculada a los cambios políticos y de la autoridad de turno, lo cual coincide con lo planteado por Tohá y Solari (2003) que refieren a la modernización del estado y la gestión pública sosteniendo que se requiere de una protección especial de la estabilidad laboral de los funcionarios públicos como una forma de garantizar su independencia y su continuidad respecto de las autoridades políticas de turno.

Sin embargo, la estabilidad laboral que propician las condiciones laborales de la Municipalidad de Viña del Mar, sin duda permiten que las personas sientan su empleo como algo seguro, lo que tiene como contraparte una falta de eficacia en las labores que desempeñan algunos de sus funcionarios y que quizás es uno de los factores que mantiene un funcionamiento lento y burocrático al interior de esta organización tal y como lo plantean Tohá y Solari (2003), cuando señalan que en el sector público suelen mantenerse ciertas normativas que privilegian el igualitarismo entre los funcionarios y que limita lo más posible la discrecionalidad

en el manejo del personal. Además, plantean que estos regímenes laborales podrían tener por efecto estimular un desempeño mediocre transformando el empleo público en un refugio para los trabajadores deficientes y poco comprometidos, y un lugar poco gratificante para los que tienen iniciativa y pueden destacarse.

Lo anteriormente descrito viene a dar cuenta de que el fenómeno de la estabilidad laboral tiene distintas lecturas dependiendo del mundo laboral del que se mire y en este caso la Municipalidad de Viña del Mar y la Embotelladora Embonor S.A. representan dos mundos distintos y por lo tanto, la percepción de temor ante la eventual pérdida de la fuente laboral, esta mediatizada por las características que los definen.

Ahora bien, cuál es la importancia de saber respecto de la percepción de estabilidad laboral que tienen las personas. La importancia se relaciona con que el objetivo de esta investigación pretende describir y analizar cómo es que esta percepción afecta en las expectativas de vida del grupo de estudio.

Es por esto, que al ser consultados respecto al rol que juega el trabajo como un facilitador en la ideación y concreción de planes futuros, la totalidad de los entrevistados concuerda al afirmar que el trabajo es un factor determinante para ello. Si bien, no existen diferencias significativas entre el contenido de los discursos emitidos por los trabajadores de ambas organizaciones, si existe una diferencia en función de los grupos etáreos al interior de cada una de ellas. Así, es importante señalar que para los trabajadores pertenecientes al segundo grupo etáreo, es decir, aquellos varones que tienen entre 45 y 54 años, es mucho menos trascendental el rol del trabajo en sus expectativas de vida, ya que declaran que gran parte de sus compromisos y planes ya han sido concretados gracias al trabajo, por lo que en vistas al futuro plantean que el trabajo les permite más que nada mantener un determinado nivel de vida. Este hallazgo se relaciona con los resultados de la investigación internacional de Price Waterhouse Coopers (En Echeverría, et al. 2004) que señala cómo vuelve a crecer el desempeño laboral de trabajadores alrededor de los 50 años, una vez que decrecen las demandas familiares, que constituye uno de los principales motivos por el que estos varones

trabajan. Lo anteriormente señalado, se expresa de forma homogénea tanto en la Municipalidad de Viña del Mar como en la Embotelladora Embonor S.A.

Respecto de la misma temática y cómo ésta se expresa en el contenido de los discursos de aquellos trabajadores del primer grupo etáreo (25 a 34 años), éstos reafirman la opinión general de que el trabajo es un factor primordial en el cumplimiento de los planes que tengan a futuro, sin embargo para ellos es un aspecto más trascendental debido a la etapa vital en la que se encuentran y que implica el anhelo de poder adquirir y cumplir compromisos.

Ahora bien, esta importancia del trabajo en las expectativas de vida de los entrevistados, se encuentra estrechamente vinculada a los recursos que les provee el mantener un trabajo estable y gracias a esta seguridad que les otorga el contar con una fuente de ingresos fija regularmente, les permite proyectarse a futuro por una parte y por otra ir concretando expectativas previas.

Lo anteriormente señalado, se contrapone a la visión fatalista que algunos intentan dar a esta percepción de temor ante la pérdida del empleo, ya que si bien es cierto que estamos insertos en una sociedad del riesgo, esto no viene acompañado de sensaciones angustiosas por lo menos para los sujetos que forman parte del grupo de estudio, ya que para ellos la incertidumbre forma parte de las condiciones de base del mercado laboral actual y se enfocan principalmente a ajustarse a la demandas cotidianas del trabajo como parte de sus vidas.

Finalmente ante la pregunta: ¿Cómo se percibe la influencia de la estabilidad laboral en las expectativas de vida en varones de 25 a 34 años y varones de 45 a 54 años empleados en la Municipalidad de Viña del Mar y en la Embotelladora Embonor S.A.?, se puede concluir que el grupo de estudio percibe que la estabilidad laboral sí influye tanto en la ideación como en la concreción de expectativas de vida, ya que constituye el medio por el cual ellos obtienen recursos económicos que les permiten proyectarse a futuro y concretar sus planes.

Respecto de los cuestionamientos que surgen al finalizar la investigación, en primer lugar los casos escogidos para realizar el estudio, si bien forman parte

de dos esferas distintas dentro del ámbito laboral, al conocer la realidad de cada una de ellas se evidenció que cuentan con condiciones similares respecto de la regulación del trabajo, lo que lleva a generar condiciones de estabilidad laboral muy semejantes, aunque el grado de certeza respecto de la misma es distinta.

Un segundo cuestionamiento se relaciona con el hecho de encontrar al interior de la Municipalidad de Viña del Mar, una realidad distinta y que se encuentra representada por el Casino Municipal, que si bien comparte la esfera de lo público con el municipio posee características particulares en cuanto a las condiciones laborales que hacen que el fenómeno de estudio, se exprese de otra manera tal y como lo reflejan los resultados. En este sentido, si nuestra muestra escogida aleatoriamente no hubiese contado con trabajadores de esta área de la Municipalidad, los contenidos presentes en los discursos de los trabajadores de este ámbito hubiesen sido más homogéneos y por ende los resultados distintos.

Un último cuestionamiento se relaciona con que el diseño de la investigación es limitado debido a que los resultados y conclusiones obtenidas a partir de ésta no son generalizables a la realidad de otras organizaciones ya sean públicas o privadas y son solamente aplicables a la realidad de los casos objetos de estudio, es decir, la Municipalidad de Viña del Mar y la Embotelladora Embonor S.A.

Finalmente surgen las siguientes conclusiones abiertas que plantean otras líneas de estudio sugeridas por los resultados de la investigación, como por ejemplo ¿Qué pasaría si este estudio se realizara con mujeres?, ya que sería un grupo de estudio en el cual intervendrían variables distintas y además, ¿Qué pasaría si la investigación se realizara pesquisando las diferencias al interior de la misma esfera ya sea pública o privada?, cómo estas pueden surgir al lector otras interrogantes que sería de interés estudiar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Agulló, E., Ovejero, A. *Trabajo, Individuo y Sociedad*. Madrid, Editorial Pirámide. 2001
- Alonso, L. E. *Trabajo y ciudadanía*. Madrid, Trotta. 1999. Cap. 1 y 3.
- Bauman, Z. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona, Gedisa.1999. Cap 1 y 2.
- Bauman, Z. *La modernidad líquida*. FCE. 2002. Cap. 2.
- Beck. U. *Un nuevo Mundo feliz La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Editorial Paidós. 2000.
- Boyer. R, “*La Flexibilidad del trabajo en Europa*”. Ministerio de trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1986.
- Castel, R. *La inseguridad Social ¿qué es estar protegido?* 1ª Edición. Buenos Aires, Manantial. 2004.
- Castillo, L, Muñoz , A. *Seminario de título para optar al título de Psicólogo y al grado de Licenciado en Psicología*. Universidad de Valparaíso. Valparaíso. Chile. 2004
- Censo Nacional de Población, 2002.
- Coloma. F, Vial. B: *Desempleo e inactividad juvenil en Chile*. 2003.
- Dirección del Trabajo. *Temas Laborales N° 5: Precarización del empleo ¿un mal moderno?*. 1997.

- Dirección del Trabajo. *Temas Laborales: Flexibilidad Laboral*. Año7, número especial. Diciembre 2002.
- Dirección del Trabajo. *Aporte al debate laboral nº 8: Flexibilidad laboral chilena y principio de protección de la fuente del empleo. algunas hipótesis*.1999.
- Echeverría. M. López, D. *Flexibilidad Laboral en Chile: Las empresas y las personas*. Chile. Departamento de estudios Dirección del Trabajo. Santiago 2004.
- Encuesta CASEN Empleo, 2003.
- Encuesta CERC: *La opinión pública y las medidas flexibilizadoras en materia laboral para crear nuevos puestos de trabajo*. 2002.
- García. M, Ibáñez.J, Alvira.F. *El análisis de la realidad social métodos y técnicas de investigación*. Tercera edición, Alianza editorial. 2000
- Guzmán. V, Mauro. A. *“Las trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado del trabajo”*. CEM. Chile. 2004.
- Harvey. D. *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires, Amorrortu Editores. 2004 (1990).
- Informe Desarrollo Humano. *“Nosotros los chilenos: un desafío cultural”* PNUD. Chile,2002.

- Krippendorff, K. *“Metodología de análisis de contenido” Teoría y práctica.* Paidós. España, 1990.
- Lopez, D. *Opinión : Flexibilidad, empleo y productividad. Mitos y verdades.* Dirección del Trabajo. Santiago, 2004.
- Lopez, M. *“Flexibilidad laboral chilena y principio de protección de la fuente del empleo. Algunas hipótesis.”* Tesis para optar al grado de Magíster en Derecho de la Universidad de Chile. Chile, 1999.
- Mauro. A, Godoy. L, Guzmán. V, *“Trabajo y Relaciones de género: Percepciones y prácticas de los varones”.* CEM. Chile. 2001
- Mizala. A, Romanguera. P, *“La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile. 1975-2000”.* Chile, 2001.
- Núñez Arancibia. D, *“Notas sobre el concepto de flexibilidad laboral en Chile”.* Chile. 2004.
- Olavarría. J, *“¿Hombres a la deriva?. Poder, trabajo y sexo”.* FLACSO. Chile. 2001.
- Olavarría. J, *“Hombres: Identidades, relaciones de género y conflictos entre trabajo y familia”* En Olavarría y Céspedes (Eds.) Trabajo y Familia: ¿Conciliación?. Perspectivas de género. SERNAM/FLACSO/CEM. Chile. 2002.
- Piñuel Raigada, J.L. *Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido.* Universidad Complutense de Madrid. (2002)

- Piñuel Raigada, J.L. , Gaitán, J.A.. *Metodología general. Conocimiento científico e investigación en la comunicación social*. Madrid: Síntesis. (1995).
- Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*. Espasa-Calpe. Madrid. 2001.
- Rodríguez. G, Gil.J, García.E. *Metodología de la investigación cualitativa*, Ediciones Aljibe, 1996.
- Sandoval, J. *Representación, discursividad y acción situada. Introducción crítica a la psicología social del conocimiento*. Valparaíso, Edeval. 2004.
- Sennett, R. *La corrosión del carácter*. Editorial Anagrama. Barcelona, 2000.
- Sampieri.R, Fernández.C, Baptista.P. *Metodología de la investigación*. Tercera edición, Editorial Mc Graw Hill, 2003.
- Tohá. C, Sollari. R. *La modernización del Estado y la gerencia pública*. 2003
- Valdés, T. *“Presentación”* En: ¿Hombres a la deriva? Poder, trabajo y sexo. FLACSO. Chile. 2001.
- Yáñez, S., Medel, J., Díaz, X. *La relación laboral normal: ¿Desarticulación o modificación?*. Revista Propositiones 32. Centro de Estudios de la Mujer (C.E.M.). Santiago, 2001.
- Zambrano. J. *Trabajo y sindicalismo en los nuevos tiempos*. OIT, 2003

Páginas Internet:

- www.lyd.cl
- www.clasecontraclase.cl
- www.chile21.cl
- www.economia.puc.cl
- www.gobernabilidad.cl
- www.ine.cl
- www.wikipedia.com
- www.modernización.gob.cl
- www.prohumana.cl
- <http://tecnologiaedu.us.es/revistaslibros/ANALISIS.htm>

ANEXOS.

ANEXO ENTREVISTAS

ANEXO ENTREVISTAS EMPRESA PUBLICA

Empresa Publica, 29 años:

1) Lo primero que queríamos saber, es que trabajo tu desempeñas acá?

Yo trabajo... tal como lo dice... es super complicado describir la pega nuestra, por lo menos de esta oficina... Ahí dice estudio de proyectos afuera. Nosotros trabajamos, somos asesores directos... yo trabajo con otra persona también acá al lado... somos asesores directos del director, entonces cualquier tipo de problemática legal, de estudios determinados los manda pa' acá y nosotros nos encargamos de revisarlos y hacer todos lo estudios necesarios

2) Y cuánto tiempo llevas trabajando en esto?

Yo llevo dos años y medio acá

- Acá en en este mismo lugar y en la Municipalidad también

Si también, entre directamente acá

3) Y queríamos preguntarte cuál es la razón, el motivo que te lleva a trabajar?

Acá?, Satisfacción personal... lo que pasa es que yo vengo de la empresa privada y estoy trabajando... desde que salí de la universidad estuve trabajando en la empresa privada y después surgió la oportunidad de venir acá... bueno, de hecho renuncié al otro lado... por circunstancias específicas y...eh...tuve la posibilidad de entrar acá a la Municipalidad y me vine para acá...básicamente y de verdad una cosa que siento es que acá se hace una labor como re-importante sobre todo en el departamento de personal...trabajamos muy ligado a los funcionarios y todo el cuento y en específico a mi me ha tocado temas que tiene que ver con...eh...la mejora del clima, etc... por lo tanto para mi es super gratificante.

4) Cuéntanos, que lugar ocupa el trabajo en tu vida?

Un...50%...el otro 50 se lo dedico a mi familia...es super fuerte

5) Nos podrías hablar un poco respecto de cuales son las condiciones laborales de tu trabajo actual

Si mira...bueno acá...justo lo que les iba a contar mas o menos...acá existen distintas calidades jurídicas...existen los funcionarios de planta, los funcionarios a contrata y los

funcionarios a honorarios. Dentro de los funcionarios a honorarios existen también algunas categorías donde están eh... los funcionarios según ítem que son del ítem 21 que normalmente están ligados a la a...la gente de confianza de la autoridad y también existen algunos que son por programas, que son programas cortos de meses.

En el caso mío yo soy funcionario a honorario ítem 21; llegue antes de que llegaría la alcaldesa si, sigo en continuidad y mmm, la estabilidad depende básicamente, o sea, hay varios factores...depende...sobre todo en la administración pública... y estando a honorario tenía una cierta inestabilidad por parte de los aspectos políticos...cambia la autoridad y probablemente existen también muchas posibilidades que tu podai salir...como que también no salgas...o sea... en el caso mio en particular...entro la nueva autoridad y yo seguí trabajando igual, o sea no tuve problemas

6) Y específicamente condiciones, ya nos mencionaste mas o menos de contrato, pero también de horario, remuneraciones...

El tema de horario, en estricto rigor nosotros no tenemos horarios, o sea, nosotros podemos trabajar, por el hecho de ser a honorarios, podemos trabajar desde la casa, podemos hacer... Sin embargo nosotros, en el caso particular mío... yo me establecí un horario de trabajo igual para... porque no saco nada con llegar a las 10 de la mañana por ejemplo, cuando están todos trabajando a las ocho y media y no saca nada también con irme después de las cinco y media por cuanto no hay nadie y es más difícil de hacer contacto con las cosas que yo trabajo... así yo me establecí un horario...eh... convenido obviamente con el director, mmmm existen en el caso particular mio también...tengo yo beneficios de... de viático...beneficios para capacitación, viático nacional, internacional, etc.

7) Y consideras tu que se puede hacer desarrollo de carrera en esta empresa, es decir ir ascendiendo...

Es difícil... es difícil

- Porqué razones?

Porque existen... la ley es super rigurosa en términos del crecimiento que pueda tener un funcionario dentro del municipio... ejemplo... cuando se arma un concurso público,

primero tienen que obviamente salir gente por distintos motivos, algunos se retiran o personas que fallecen, ehhhh personas que jubilan... esos cupos no se llenan con personas de afuera... Como nosotros trabajamos con grados, entonces si falleciese alguien de un grado 5 se empieza a completar el grado con la gente que esta adentro. Por lo tanto empieza a correrse el escalafón... y por último uno entra al último grado que queda disponible normalmente son los grados 17-18 de cada uno de los escalafones: administrativos, profesional, etc.. por lo tanto para hacer carrera es sumamente difícil, porque aquél funcionario que por ejemplo entro con un grado 14 o 15 en administrativo, el tope de los administrativos es el grado 12. Entonces si eventualmente quisiera después pasar por ejemplo a la planta técnica va a tener que bajar al grado 17 y desde el punto de vista económico obviamente no conviene.

8) Y estas condiciones de las que estamos conversando, han sido siempre así aquí...

Si, está estipulado por ley...

9) Y que opinión te genera eso?

- Que las condiciones hayan sido siempre iguales...

Que a veces hay...se cometen muchos errores... muchas veces uno ehhhh conversa con algunas personas... y le dice porque se hace esto así; no es que siempre se ha hecho así, pero desde mi punto de vista eso no significa que este bien ya?, y creo que el hecho que esta rigurosidad que no permite mucho por ejemplo, también ingresar más gente a las plantas, las modificaciones...ehhhh...remunerar a los funcionarios de acuerdo a sus capacidades o condiciones...eh... creo que va en desmedro tanto del funcionario y también de la productividad y del trabajo en general. Y acá lamentablemente no se puede hacer eso...o sea...eventualmente si a un alcalde o a una autoridad se le ocurre decir, oye vamos a dar un bono por productividad, queda la escoba y lo acusan de notable abandono de deberes y se va pa' fuera

10) y como evalúas las condiciones de trabajo corresponden a las expectativas que tu tenías?

Mira, yo si, o sea...absolutamente...yo tengo... el hecho de ser a honorario también te da cierta flexibilidad...si bien es cierto existen presupuestos que son...que se van haciendo anualmente, yo eh... para mi es más fácil, por ejemplo, si yo quiero pedir un

aumento de sueldo y me lo merezco y la autoridad o quien este a la cabeza dice, si efectivamente tu te lo mereces me lo pueden dar siempre y cuando exista el presupuesto ya?, yo puedo ir en ese aspecto mejorando mis remuneraciones, no así el funcionario de planta, no así el funcionario a contrata.

11) Y cómo serían las condiciones ideales de trabajo para ti?

La verdad es que yo me siento super cómodo así...

12) Y tu trabajo te ha permitido contar con un buen sistema previsional?

Eh... tengo... O sea yo de hecho cotizo en forma independiente... yo para todos los efectos soy un trabajador independiente aún cuando para algunas... el hecho de yo tener igual contratos anuales y tener una antigüedad me permite igual hacer trámites de otro tipo, bancarios, etc.

13) Y has tomado otras medidas de previsión y ahorro?

Seguros...

-Medidas particulares?

Particulares, todo... todo eso particular

14) Y como esperarías tu que fueran...eh... tus condiciones laborales mas menos dentro de 30 años, proyectándote...

Voy a estar a 6 años de jubilar... a 6 años de jubilar... bueno, eh, probablemente voy a estar independiente, o sea más independiente, ahora independiente soy entre comillas igual dependo del municipio, pero probablemente formar mi oficina, trabajar en una oficina mía.

15) Y cómo percibes tu, tu ambiente laboral? Qué sensaciones te genera?

Yo aquí super bien, lo que pasa...Mira... eh... en general el hecho de trabajar con la dirección a mi me obliga a tener relaciones además con el resto de la gente del departamento como del resto del municipio.

Me toca trabajar mucho con los directores y con funcionarios en general y con todos super buena llegada, un buen trato con ellos...ningún problema

16) Cuanto tiempo te proyectas acá en tu trabajo actual?

6 años, no más que eso

17) Crees tu que las personas que desempeñan tu mismo trabajo o tus colegas, ven cercana la posibilidad de perder su empleo... su trabajo acá...

Eh... ahí no sabría decirte... Mira yo no quiero pecar de arrogante, yo normalmente he sido como siempre, sumamente seguro de mi trabajo y estoy constantemente regando por así decirlo el hecho de mi trabajo, para no tener problemas desde el punto de vista político...o sea... de hecho no me meto en cosas políticas para que no me tilden de uno u otro lado y que cualquier decisión que se tome, se tome en forma profesional, o sea, si un día dicen: oye sabí que ya no me gusta tu pega y te vai... perfecto, pero por tu pega y no por un concepto político. Hay ciertas personas que si esta claro que están por un cuento político dentro del municipio y probablemente ellos si se van a sentir un poquito más preocupados al momento si es que llega a cambiar la autoridad.

Yo la verdad de las cosas... no me preocupa.

- Pero crees que como sensación a nivel colectivo, hay una sensación...

La sensación empieza a llegar... y de verdad te lo digo, por el momento no pasa nada. Llegan las elecciones y las sensaciones empiezan a fluir espontáneamente, todos andan preocupados de que pasa

18) O sea tu piensas que las razones por las que se sentiría este temor a perder el empleo tienen que ver más con el ámbito político?

Si y no solamente la gente a honorario sino que además la gente a contrata. La gente a contrata no son gente de planta y tienen contrato o decretado su ingreso al municipio anualmente y puede hacer modificaciones la autoridad que llegue, o sea, puede sacar a todos los contrata si quiere, puede reducirlos, puede aumentarlos y bajarles el sueldo...

19) En qué medida afecta esto que estamos conversando, el no sentir temor a perder tu empleo, para los planes que tu tengas a futuro?

Mira, de repente el... yo creo que más que aspectos negativos son re-positivos porque yo...me permite ir proyectando ciertas metas, yo dije que tal vez voy a estar 6 años acá, no sé todavía, pero por lo menos dentro de mis proyecciones es no estar mucho tiempo, o por último si sigo acá es cambiarme de área. Yo ya tuve la posibilidad de cambiarme de área un año atrás y no quise porque todavía sentía que tenía algunas cosas pendientes acá ya?, pero talvez empezar a pasar por otros departamentos que creo

que también sería bueno para mí desde el punto de vista profesional y también creo que puedo aportar algo en otro lado.

20) José Luis, y el tema de la flexibilidad laboral actual en el sentido de justamente poder cambiar de un trabajo o frecuentemente de trabajo, te acomoda a tí?

Si, absolutamente....

21) Y se relaciona de alguna manera las condiciones laborales actuales que tu tienes con la estabilidad laboral que tu esperabas de un trabajo?

Si, mira... sabis que aunque ustedes no lo crean... muchas veces es mas estable la parte laboral acá dentro de la administración pública o por último o sea, en el extremo de los casos, si llegai a entrar por un cuento político vay a estar por lo menos cuatro años ya? Vay a tener por último un plazo para poder planificarte y hacer lo que querai dentro de cuatro años. Sin embargo en la empresa privada es mucho más inestable, o sea, hay gente que cree que por medio de existir la indemnización y el que te digan sin carta de aviso no te pueden hechar altiro o te tiene que pagar, pueden ser en cierta forma algunas garantías... esas garantías la verdad de las cosas es que en la práctica no existen, o sea, el día de mañana alguien...al jefe no le gusto, no solamente, ni siquiera a veces tu trabajo, cosas anexas y se le ocurre sacarte, te va a sacar ya? Y si tiene que pagarte el mes te lo va a pagar y chao.... Se va a demorara si, 45-60 días que dura el pago del finiquito, pero te va a sacar igual. Por lo tanto desde ese punto de vista es mucho mas inestable, hoy día la empresa privada que lo que es la administración publica.

22) Porqué mantienes tu, tu trabajo actual?

Porque? Porque me gusta... Yo soy una de las personas que se levanta en la mañana y se va contento a la pega

23) O sea tu trabajo te es satisfactorio?

A si,..si... mucho

- Y algún otro factor, además que te guste?

Las flexibilidades que tengo... yo les comentaba el hecho de no tener un horario, puedo formar mis propios horarios y por otro lado tengo tiempo para dedicarle a mi familia... yo todos los días a las 8:15 hasta las 18:30, no trabajo sábados, no trabajo

domingos, no me llaman después de horarios para hacer algo...nada... es más, o sea, obviamente si por una cosa muy eventual me tengo que quedar a trabajar más tarde, me quedo más tarde o me llevo pega pa' la casa o si necesito hacer hasta un trámite personal, yo se que no estoy cometiendo ninguna irregularidad al salir a las 10 de la mañana, se que no comento ninguna irregularidad por ejemplo si me dan ganas de ir a tomarme un café, me voy a tomar un café. No así aquellas personas que están de planta o a contrata que tiene que marcar tarjeta y todo el cuento que eso les puede costar la pega.

24) Tu consideras que tu trabajo te ofrece posibilidades para poder desarrollarte tanto personal como profesionalmente?

Personalmente si, porque hay un tema de gratificación que voy sintiendo todos los días, y profesionalmente lejos, el hecho de que acá estemos trabajando en el municipio alrededor de 2.500 funcionarios con distintos tipos de calidades jurídicas, agentes de empresa, etc... somos alrededor de 2.500. entonces imagínate desde el punto de vista... yo soy ingeniero, desde el punto de vista de mi profesión en particular pa' mi es súper potente... o sea... ehhhh... se hace una reingeniería, un trabajo de clima laboral, lo que fuera, lo estoy haciendo con 2.500 funcionarios, en ningún lado... por lo tanto es sumamente potente desde el punto de vista profesional

25) Y tu trabajo te permite idear o hacer planes personales para el futuro?

Si, si....

26) Y en que medida tu consideras que tu trabajo determina la realización de estos planes?

Mira, la pega te va llevando a ciertas cosas ya?... hay ciertas metas que uno se va trazando a diario o a veces a meses o a lo que fuera y gracias al trabajo y a las nuevas experiencias que voy adquiriendo muchas veces o te ayuda a decir "para un poquito" o "no sigay por esta línea, sigue por esta otra". El hecho de por ejemplo estar haciendo estudios constantes y ver la realidad a nivel de los funcionarios, etc... a ti te hace de repente variar un poquito lo que son tus planes ya?, ehhh sin obviamente perder de vista cual es tu plan mas lejano.

27) José Luis, ante eventuales dificultades que surjan en tu vida ya sean laborales o personales, a quien recurres?

A la familia... Siempre...

28) Finalmente, no se si recuerdas que al comienzo de la entrevista te preguntamos que lugar ocupaba el trabajo en tu vida. Ahora después de lo que hemos conversado, de lo que nos has contado. Nos gustaría saber si tu respuesta se mantiene...

Si se mantiene, si... básicamente la flexibilidad nuevamente o sea talvez si yo estuviera más rígido lo más probable es que estaría utilizando un 70% o un 80% de mi vida en el trabajo, pero la verdad de las cosas es que yo trato de en lo posible... salgo de la oficina, me desconecto y el tiempo que me queda restante lo... para mi hijo, mi señora, etc....

Empresa pública, 25 años:

1. Lo primero que queríamos preguntarte, es cual es el trabajo que tu desempeñas acá?

Yo acá realizo una labor administrativa, en atención a público, atiendo a los funcionarios, todos los problemas de salud en cuanto a darles orientación médica...eso.

2. Y cuanto tiempo llevas trabajando en esto?

En este departamento llevo dos años, dentro del municipio llevo 7 años

3. Bueno, algo que nos gustaría saber...ehh.. es cual es el motivo que te lleva a trabajar a tí?

Bueno, para mi este es un puente para pagar los estudios... yo trabajo y estudio en la noche...estudio construcción...eso.

- En que año estás?

Finalizando, este semestre... de hecho el que más me ha costado...estoy cansado ya de estudiar en la noche.

4. Lo otro que queríamos saber es como que lugar ocupa el trabajo en tu vida?

Soy demasiado trabajólico...yo considero que es como el primer lugar

- El primer lugar...

Si, soy extremadamente trabajólico

5. Queríamos que nos comentaras sobre las condiciones de tu trabajo?

En cuanto a estabilidad?

- Si... de todo...

En cuanto al ambiente laboral dentro de la misma oficina, acá es bueno, si nos vamos a un aspecto más global de cómo son las... como se llevan las relaciones interpersonales con el resto de los funcionarios es súper complejo. Porque..eh...existe mucho la envidia, existe mucho las rivalidades.. no se si a eso va enfocada la pregunta?. En ese sentido uno tiene que ser como súper... yo acá atiendo a mucha gente y tengo que ser muy tolerante y tengo que tener mucho...eh... cuidado con las cosas que se hablan, porque uno habla una cosa muy pequeña, aquí la gente la agranda y empiezan los chahines y los rumores, típico que pasa en las empresas grandes

6. Y en cuanto a las condiciones laborales de horario, remuneraciones... de contrato por ejemplo...

Ahora, hasta hace... hasta fines de mes yo estoy con un contrato a honorarios, el cual es por año, te lo van renovando por año; en donde tu no tienes ningún tipo de beneficio en cuanto a lo que es salud... estamos como súper en el aire.. o sea si yo tuviera un accidente, no tengo ningún seguro que me lo cubra. A contra del primero de octubre, la próxima semana, yo paso a ser funcionario de planta... un funcionario público y de ahí adquiero otros beneficios... estabilidad.

-Llevas estos dos años trabajando así, sin estos beneficios?

2 años trabajando solamente en un área en la cual no...tu mismo te tienes que imponer... ehh tu mismo tienes que pagarte un seguro si quieres pagarte un seguro... cosa que en la empresa privada tengo entendido que no pasa... normalmente si estas en una empresa privada tiene que hacerte contrato... acá no... acá he estado dos años así como les contaba.

7) Y cambiando un poco de tema, tu consideras que acá en esta empresa se puede hacer desarrollo de carrera, o sea tu puedes ir ascendiendo en tu trabajo?

De acuerdo a los años no más puedes ir ascendiendo... hacer una carrera profesional eh... tiene que pasar muchos años si para poder ir ascendiendo en grados, lo que si aquí se manejan por la escala...eh... escala administrativa. Hay escalafón de administrativos, escalafón de técnico. Escalafón de jefatura y profesionales...o sea... yo donde entre ahora estoy en la escala administrativa donde voy a permanecer... puedo permanecer toda mi vida acá. Si yo me quedo con lo que soy ahora, son solamente cuarto medio, tu te mantienen en la escala... tu tienes que capacitarte, pagar tus estudios y postular a un concurso público para poder cambiarte de escalafón y poder ir escala..como se llama...ascendiendo dentro de lo que es el municipio y poder tener más ingresos.

- y esas capacitaciones las realizan acá o son particulares?

Son particulares, cada persona de acuerdo a sus actitudes y su...no sé...su incentivo va a capacitar... porque automáticamente por ejemplo... aquí hay funcionarios que son profesionales y están dentro del escalafón administrativo y ganan el mismo sueldo que yo...o sea tiene... son ingenieros...mi compañera acá es ingeniero y esta dentro del escalafón técnico, no están dentro del profesional, no te pagan un ingreso por título, no te pagan el título como pasa en las empresas profesionales, no pagan... no hay una

asignación de título como ocurre en las empresas profesionales, que si tu te capacitas te ascienden automáticamente.

8) Jorge y las condiciones que mencionábamos anteriormente tanto del ambiente laboral como las condiciones de contrato, horario... tu crees que han sido siempre así en esta empresa?

Si, esta establecido que tu tienes que cumplir un horario de 8 horas, lo más relajado es el horario de colación...que aquí tenis como dos horas de colación... eso es lo más...a eso va enfocada la pregunta cierto?...

9) Y cómo evalúas tu estas condiciones de las que estamos hablando, se corresponden con las expectativas que tu tenías del trabajo... de tu trabajo?

Es difícil, por ejemplo en una situación...la verdad es que expectativas en cuanto a las condiciones laborales nunca he buscado, lo único que he buscado es tener un trabajo para poder pagar los estudios...siempre ha sido ese el objetivo...

-económico?

Claro, el económico una carrera que me permita pagar los estudios...eso.

10) Y cuáles crees que serían las condiciones óptimas o ideales de trabajo?

Siempre busco... me parece que las condiciones óptimas uno las busca... va a depender del carácter que uno tenga, de cómo se relaciones con las demás personas y eso... no creo que uno busque unas condiciones, uno tiene que creárselas. El ambiente de trabajo uno se lo crea...uno tiene que tener una personalidad, una actitud de trabajo.

11) Y consideras que tu trabajo te ha permitido tener... contar con un buen sistema previsional?

Como sistema previsional hasta el momento no, con el contrato que tengo actual... si hablamos de ahora no, porque me he preocupado netamente de pagar los estudios y no me he preocupado de que es el área salud... de tener un sistema previsional...cotizar...no, no me he preocupado de eso.

12) Y tampoco has tomado medidas externas u otras medidas de ahorro y previsión?

No, toda la plata se me va casi en los estudios...o sea... pagar una carrera en la noche no es... es costoso... tiene un costo alto, hay que hacer harto gasto, por eso.

13) Jorge, como esperarías que fueran tus condiciones laborales dentro de.. proyectándote 30 años...

Que sean mejores

-En qué sentido?

En el sentido de que... trabajar de acuerdo a lo que voy a ganar, o sea, si voy a trabajar... ahora estoy desarrollando un negocio, el cual me va a permitir tener ingresos superiores... y trabajar desde la casa, aunque suene así como medio loco, pero eso... de aquí a 30 años más el sueño mío es trabajar desde la casa y armar un negocio, ya no ser dependiente de alguien sin ser independiente, buscar independencia ya sea con mi carrera o con el negocio que estoy armando.

14) Y como percibes tu entorno laboral actual? Qué sensaciones te genera?

En entorno en cuanto a relaciones es muy bueno, porque ha dependido de mi crear este ambiente... como te decía endenante, depende de mi, de mi actitud, de cómo yo sea con el resto de mis compañeros. Si yo soy una persona amable, soy simpático...soy alegre, tu generas un ambiente grato. Pero si soy una persona idiota, amargada... el ambiente tu lo generas.

15) Si bien tu nos dijiste que estabas en este trabajo por una cosa económica para poder pagarte los estudios, eh... te proyectas tu en tu trabajo?

Acá , no. Mi idea es independizarme y salir de acá, para mi esto es como un puente

- Pero mas menos cuanto tiempo te proyectas tu en tu trabaja actual?

Acá...son...necesito trabajar acá tres años, a ver... dos años más porque ahora estoy sacando una carrera técnica y el próximo año comienzo a estudiar ingeniería... es el tiempo que yo necesito estar acá para poder usarlo como puente y ser profesional más adelante y trabajar afuera.

16) Y crees tu que las personas que desempeñan cargos similares al tuyo, funciones similares a la tuya ven cercana la posibilidad de perder el empleo?

Lo que pasa que el sistema público hoy día esta complejo, hay un artículo que le llaman 121, el cual le da al alcalde la facultad de mover a un funcionario, o sea, moverlo significa o sacarlo definitivamente, despedirlo; o moverlo, cambiarlo de puesto, ahí se van a generar conflictos porque la gente normalmente estaba acostumbrada a que dentro del municipio a estar estable, estable en el sentido de que... estable en un puesto de trabajo, porque tu a una persona la mueves y se estresa, no están acostumbrados a los cambios, cosa que es lo más divertido que encuentro yo... porque vas desarrollando tus habilidades, tu mentalidad, tu mente. Entonces mis compañeros aquí van a estar pero preocupados.

17) y porque razón tu sientes que se percibe este temor?

A los cambios?

- O también al traslado o a la pérdida del empleo...

Porque normalmente las personas están acostumbradas a lo estable... cuando los mueven, o sea sufren cambios personales, pero fuertes.

18) Y estas condiciones de las que estamos hablando, en qué medida afectan tus planes para el futuro?

eh... no me afecta en realidad, porque se... a mi me encantan los cambios, de hecho de aquí a dos, dos o tres semanas más me cambian de puesto, me voy a otro lado, a otra área y estoy como súper esperanzado en esa área porque para mi es asumir una nueva responsabilidad y desarrollar nuevas habilidades.

19) Y estos cambios que se podrían tomar como flexibilidad laboral, de estar cambiando de trabajo? Te acomoda a ti?

Si, cambiándome de puesto... si me acomoda... asumir siempre nuevos desafíos es bueno

20) Se relaciona de alguna manera las condiciones laborales actuales que tu tienes con la estabilidad laboral que tu esperabas de un trabajo?

Como te decía en el principio, no esperaba mucha estabilidad, si lo que siempre he esperado es tener buenas relaciones interpersonales y eso es lo que yo llamo siempre...

generando buena afinidad con la gente, tratando siempre de llevarme bien, de tener compatibilidad.

21) Y porque mantienes tu, tu trabajo actual principalmente?

Lo mantengo... en realidad este es un trabajo que a mi me gusta mucho... me gusta conversar mucho con la gente, me gusta sociabilizar. En el puesto que estoy ahora lo mantengo porque me gusta sociabilizar mucho, mantener relaciones con toda la gente, aquí tengo comunicación con mas de 800 funcionarios y me he aprendido el nombre y los apellidos de 800 funcionarios y me gusta relacionarme, conversar con ellos...es fascinante

22) Entonces, tu trabajo te es satisfactorio?

El de ahora, si.

23)Tu trabajo te ofrece posibilidades para desarrollarte tanto profesional como personalmente?

En cuanto a trabajo, el puesto que tengo ahora...eh...no, tengo que moverme a otra área dentro de la misma empresa, pero a otra área para poder desarrollarme profesionalmente

- Y personalmente?

Y personalmente si, aquí me desarrollado personalmente...acá me ha servido bastante para desarrollar una personalidad que quizás yo no sabía que tenía, que era ser un poco más comunicativo

24) Y crees tu que tu trabajo te permite idear o planificar futuros planes?

Mi futuro trabajo si, me da la posibilidad de crear nuevas expectativas de vida en cuanto a lo profesional.

- Y en cuento a lo personal?

También.

25) Y en qué medida tu trabajo determina la realización de tus planes? Es un factor importante?

Para mi eso es lo más importante

-Por qué razón?

Por el hecho de que me va a permitir desarrollarme en forma económica... crecer económicamente y seguir creciendo como persona

26) Jorge y ante la eventualidad de que cualquier dificultad surja, a quien recurres? Dificultades que puedan ser tanto personales como laborales... a quien recurres tu?

Mmmmm.... a Dios... siempre...

27) Bueno, para finalizar la entrevista, no se si recuerdas que al comienzo te preguntamos que lugar ocupaba el trabajo en tu vida. Nos gustaría saber si después de lo que nos has contado, tu respuesta se mantiene.

Si, sabes lo que pasa es que no tengo familia soy soltero 100% hasta el momento... en estos momentos te respondo esto... mas adelante no sé, no puedo responderte a futuro... no tengo una visión así tan... mi visión en estos momentos es desarrollarme profesionalmente y crecer como persona.

Empresa Pública, 26:

1.- Lo primero que queríamos preguntarte es cuál es el trabajo que tu desempeñas acá?

Yo soy administrador de sistemas y tengo que estar pendiente que los computadores estén funcionando, aparte de las personas si tiene algún problema con... con, cuanto se llama... con los equipos externos al mismo sistema que ellos manejan, tengo que estar ahí para solucionarlo

2.- Y cuántos años llevas trabajando acá, cuanto tiempo?

7

- 7 años llevas acá, y siempre acá o has estado en otro lugar antes dentro de la Municipalidad?

Dentro de la Municipalidad en distintos departamentos

- Pero siempre relacionado...

Al mismo tema...

3.- Bueno, algo que nos gustaría saber, en realidad es cuál es el motivo que te lleva a trabajar a ti?

Que me lleva a trabajar?...

- Claro la razón que te lleva a trabajar...

Mi independencia... mi independencia, mi hijo, mis proyectos, mis metas.

- Qué proyectos, si se puede saber mas menos, proyectos personales o profesionales?

Ehhh... también profesionales, tengo no sé poh... todos queremos nuestra casa, todos queremos nuestro auto, queremos mantener bien a nuestros hijo, per a mi también me gusta estudiar, yo soy técnico programador y estoy sacando ingeniería en informática y una vez terminada esta carrera quiero seguir estudiando construcción y así después mas adelante otras carreras.

4.- Lo otro que queríamos saber, es que lugar ocupa tu trabajo en tu vida?

Qué lugar?, mira yo he pensado en distintas formas, incluso me han hecho test...otros tipos de test y todos me han dado el tercer lugar

- El tercer lugar?

Porque primero esta mi hijo, después mi vida y después el trabajo y después otras cosas, que se yo... así como lo que corresponde a lo que son cosas materiales más que nada.

- Y tu vida va a intereses profesionales cuando la mencionas? O sea personales?

Ehhh... no te entendí esa pregunta

- O sea, tu dices que primero esta tu hijo, después tu vida y después tu trabajo, a qué te refieres con "tu vida"?

Mi vida?...

- Qué engloba eso?

Mi vida es, asuntos personales por ejemplo ante cualquier cosa yo veo primero a mi hijo, yo también soy deportista, pero si mi hijo está enfermo, yo no hago deporte... me encanta el deporte, soy árbitro de fútbol, soy jugador de fútbol, pero si pasa cualquier cosa mi hijo... Pa' mi, mi hijo y los aspectos personales... ehhh yo por ejemplo lo que es pareja, ehhh si yo tengo una relación con una niña y la niña me dice sabís que yo quiero hacer algo contigo este fin de semana, pero si mi hijo me pide algo... primero esta mi hijo y después ella...

5.- Ahora nos podrías hablar un poco acerca de cuales son las condiciones de tu trabajo actuales?

Condiciones de que tipo?

- En general...

Económicas eh... no muy buenas con respecto a lo que yo estudie y a lo que hago, debería estar ganando 3 veces, 4 veces lo que yo... por lo que hago, por todo lo que he estudiado y todo lo que hago aquí. Lo que es condiciones físicas, de repente yo tengo que andar de oficina en oficina, muchas veces los cambios de departamentos que yo tengo que nadar de escritorio en escritorio, no tengo un computador fijo. Este escritorio me lo pasaron ahora porque la señora que estaba aquí ehhh falleció, como no esta ella yo estoy aquí ocupando este computador, pero cuando ella estaba tenia... me presta el computador por favor, ir a otro lugar y me decían tengo un problema, préstame el computador para solucionártelo... así tenía que andar.

6.- Y específicamente en condiciones en cuanto a contrato, horario, remuneraciones?

Lo que es horario y contrato no tengo ningún problema, es lo normal de todos: trabajar desde las 8:30 hasta las 17:30 y de ahí más adelante. Bueno eso sí a mi no me pagan horas extras.

- Eso esta estipulado en tu contrato?

Ehhh... no, son problemas acá, internos.

7.- Tu crees que puedes hacer carrera acá en la empresa, crees que puedes ir ascendiendo en tu trabajo?

Si, pero eso depende de cada persona, no de cuantas personas vayan llegando, sino depende de la persona, cómo se desempeñe en todo caso... yo opino, porque de repente te puede tocar un compañero... tu llegas junto con otra persona, con los mismos conocimientos y el mismo trabajo, pero el desempeño de cada uno va a ser muy distinto, el otro puede ser mucho mejor que yo y lo van a ascender mucho más rápido que yo

8.- Y tu consideras que estas condiciones tanto a nivel general como tus condiciones de contrato y horario, han sido siempre así en esta empresa?

Si.

9.- Y que opinión tienes tu al respecto, que siempre se hayan mantenido igual?

Yo, a mi me gustan de repente los cambios, porque dicen que los cambios son para mejor, debería haber un tipo de cambio... Mmmm, no vamos a decir que siempre ha sido así desde que comenzó esto, no. Siempre ha habido pequeños cambios que de repente o en su momento marcaron la diferencia, pero deberían haber otros cambios más, más drásticos como para decir "oh hubo un cambio que realmente valió la pena"

10.- Y cómo evalúas tu las condiciones de tu trabajo actual, se corresponden con las expectativas que tu tenías de tu trabajo?

Ehhh.... no, en estos momentos no porque mis pensamientos eran trabajar en una empresa que.... eh.... valorara realmente lo que yo hago. Como dije anteriormente yo soy programador, yo no estoy programando, estoy administrando sistemas que ya están hechos. Yo manejo sistemas que ya fueron creados por otras personas. A mi me gusta crear cosas.

11. Y cuales crees tu que serían las condiciones ideales de tu trabajo?

Condiciones ideales... lo que todos exigen, buen sueldo, buena oficina, unos buenos horarios y ... el trabajo controlado, o sea, a que me refiero con trabajo controlado, que no... si hay tres trabajadores que hacen lo mismo que tu, no te tiren todo el trabajo solamente a ti, sino que se reparta equitativamente

12.- Tu consideras que tu trabajo te ha permitido tener un buen sistema previsional?

Ehhh... en estos momentos no, con lo que yo gano, no.

13.- Y has tomado algunas medidas extra de previsión y ahorro?

Si, tengo otros trabajos aparte, por ejemplo yo trabajo vendiendo otro tipo de productos, soy árbitro de fútbol, también me pagan por ser árbitro y tengo mi negocio en la casa y... unos ahorros que tengo por ahí escondidos...

14.- Cuéntanos, cómo te gustaría que fueran tus condiciones laborales de aquí a 30 años más?

De aquí a 30 años más?,,, haciendo realmente lo que me gusta que es la construcción y... que se cumpla lo que dije antes, tener un buen sueldo, un buen horario que es lo que todo trabajador quiere, no necesita, sino quiere

15.- Aquiles y cómo percibes tu entorno laboral actual, que sensaciones te genera?

Con respecto al...

- A tu espacio de trabajo aquí... que sensaciones te genera el ambiente

Ya, el ambiente con las personas?, no me gusta, yo soy reacio a los pelambres, cahuines y cosas así y donde hay más de una mujer, o sea, no quiero perjudicarlas ni meterlas adentro del saco, pero aquí en el municipio se da que siempre va a haber pelambre donde hay mas de una mujer. Entre los hombres también se da, yo no estoy diciendo que no, también se da, pero en las mujeres es más notorio que en los hombres... y eso a mi no me gusta; aunque hayan hombres y si se ponen a pelar a otra persona yo... eso a mi no me gusta y aquí hay mucha rivalidad entre personas, hay muchos grupos, se forman grupos en una oficina así como esta donde hay 40- 50 personas, hay grupos de 15, 10 de 3 y así se van separando los grupos y... y no es muy bueno trabajar así, es complicado. A mí más que nada porque yo tengo que andar de oficina en oficina y de escritorio en escritorio escuchando todos los comentarios que dicen los demás y voy a un lugar y me

están diciendo algo de otra persona y yo voy donde esa persona y me dice algo de lo que me dice este otro, o sea, yo tengo que escuchar y quedarme callado y de repente tanta mala vibra como que lo afecta a uno.

16.- Y cuanto tiempo te proyectas tu acá, en tu trabajo actual?

Aquí, hasta que termine de sacar la Ingeniería en informática

- Y cuánto tiempo es eso mas menos?

Ehhh... una año y medio, dos años.

17.- Y crees que las personas o tus colegas, ven cercana la posibilidad de perder su empleo acá?

Mmmmm, no acá no, difícil.

-Por qué?

Porque de una entidad pública es muy difícil que te hechen porque faltaste... eh, reiteradas veces porque tienes distintas formas para justificar esas faltas. O si llegaste muchas veces atrasado también tienes muchas formas de justificar esos atrasos, que el mismo estatuto laboral del... de la empresa te da esas posibilidades

- Entonces por esas razones no sienten temor?

No... y distintas, hay que mandarse un condoro muy grande como pa' decir ah ya, te vay, cachai

18.- Bueno, y esto que tu me dices de no ver cercana la posibilidad de perder tu empleo, como afecta o como se relaciona con tus planes futuros?

Ehhh... me sirve hartito porque estudio más relajado... ehhh... estoy pendiente de mi hijo, le puedo dedicar más tiempo y relajado. No tengo que estar pendiente de "oye en el trabajo me están exigiendo esto, esto y esto otro "

PAUSA

- Entonces tu decias que te favorecen estas condiciones...

si, hartito

19.- Ehhh... la flexibilidad laboral actual, en el sentido de poder cambiar de trabajo o de puestos de trabajo, te acomoda?

En ocasiones si, en ocasiones no, porque donde yo estudio... estudio en Valparaíso... en la Universidad tec... En el Inacap, y... de repente por locomoción me cuesta y por horario

de trabajo a veces tengo que quedarme hrs. Ex... hacer horario fuera de oficina, una vez que termina, obligatoriamente, so o si porque tengo que ver los sistemas que funcionen cuando la gente no esta trabajando en ellos. Ese es mi único problema, la locomoción no más, pero lo que es horario tampoco.

20.- Y se relacionan de alguna manera tus condiciones laborales actuales con la estabilidad que tu esperabas de tu trabajo?

Ehhh... como te dije antes, económicamente no mucho, pero con el resto si.

21.- Dime, y porque mantienes tu, tu trabajo actual?

Por los estudios y por mi hijo porque es fácil si yo no... yo soy padre soltero, yo estoy a cargo de mi hijo, yo lo tengo viviendo conmigo y ... si no fuera por él...yo... no estaría trabajando y me dedicaría solamente a estudiar, pero como necesito estar pendiente de él también, y entregarle estabilidad económica a él mas que nada, por eso sigo trabajando aquí, porque igual tengo mi negocio en la casa, estoy arbitrando y con eso fácilmente podría pagar los estudios y comprarme mis cosas.

22.- Y tu trabajo te es satisfactorio?

No, porque mira, como te dije yo estudie técnico programador, soy técnico programador y estoy estudiando Ingeniería en Informática y me estoy dando cuenta que no me gusta eso a mi, a mi informática no me gusta, a mi me gusta más la construcción; yo esto lo estoy estudiando por darle un gusto a mis viejos, por eso.

23.- Y tu trabajo tu consideras que te ofrece las posibilidades de desarrollarte tanto personal como profesionalmente?

Eh... el tipo de trabajo que yo desempeño? Si porque tengo que estar relacionándome con distintos tipos de personas, todas tienen distintos tipos de mentalidades y... yo soy como un profesor, y siendo como un profesor yo tengo que adaptarme como para 45- 30 personas, pero ellos se adaptan a una sola persona te fijas y a mi me pasa eso aquí en todas las oficinas y en todos los departamentos, que hay departamentos que trabajan con mas de 100 personas y yo me tengo que adaptar para esas 100 personas

24.- Y tu consideras que tu trabajo te permite idear o hacer planes personales para el futuro?

Mmmm... si, por eso decidí estudiar de nuevo, por eso tengo mis metas bien planteadas, o sea, tener mi casa, tener mi auto, tener a mi hijo bien, en un buen colegio, con todas sus cosas...

25.- Y en que medida tu trabajo determina la realización de estos planes?

En qué medida... en la medida que vayan mejorando económicamente, que es lo que más importa, o sea, para mi en estos momentos es la parte económica por todas las cosas que hago y por todas las cosas que quiero hacer

26.- Aquiles y ante eventuales dificultades a quien recurres?

Dificultades de que tipo?

Personales, laborales, dificultades en tu vida...

Son... es que... ahí vamos a estar en problemas porque yo soy de pocos amigos... yo si tengo un problema me lo guardo y no le ando contando a cualquiera... y cuando tengo que contarle algo a alguien, voy a caminar por los cerros y me pongo a escribir, escribir, escribir y esos son mis amigos... los árboles, las piedras. No le cuento nada a nadie.

27.- Bueno Aquiles, para finalizar no sé si tu recuerdas una pregunta que te hicimos al comienzo de la entrevista y que tenía que ver con el lugar que ocupa el trabajo en tu vida. Después de lo que hemos conversado, de lo que nos has contado, se mantiene tu respuesta?

Si, si y la voy a mantener por siempre.

Organización Pública, 30 años:

1. Lo primero que nos interesaría saber es cuál es el trabajo que usted desempeña acá?

Cajero

2. Y, ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como cajero acá?

3 años dos meses

3. Ya, nos interesaría saber ¿Cuál es la razón principal que lo lleva a usted a trabajar?

A trabajar?

Sí, ¿Por qué razón usted trabaja, el motivo por el cual lo hace?

Porque tengo familia, tengo que responder.

Sería como un motivo.....

Dinero, la causa es económica

4. Y, ¿Qué lugar vendría a ocupar el trabajo en su vida?

Eh.....hoy en día es primero porque pasó más aquí que en la casa, trabajo 6 días a la semana.

5. Y, ¿En qué condiciones realiza su trabajo?¿Cuál es el horario?

Trabajo en turnos de día y de noche.

¿De cuántas horas cada turno?

Entre 8 y 12 horas y a veces un poquito más

6. Y, ¿Cuáles son las condiciones de contrato, remuneración que usted tiene aquí en el trabajo?

De planta

7. ¿Considera usted que se puede hacer carrera en la Municipalidad, es decir, avanzar ir ascendiendo en su trabajo.?

No

¿No considera que se puede avanzar?

No

8. Y, estas condiciones que hablábamos anteriormente ya sea de horarios, remuneraciones, contrato, ¿cree que han sido siempre así en la Municipalidad o han cambiado este último tiempo?

Lo que pasa es que esta parte, esta sección del casino es distinta a la Municipalidad, porque en la Municipalidad tu trabajas de 8:30 a 17:30 y te vas, aquí en el casino está abierto las 24 horas, ponte tu yo tengo turnos esta semana de 11:30 del día a 23:30 de la noche, claro y cuando estoy de noche llego acá a las 17:30 y me voy a las 5 o 6 de la mañana.. Mañana estoy de mañana y mantengo el horario para los otros días.

¿Mantiene esa jornada?

Sí excepto cuando se enferman los compañeros, ahí cambia la cosa.

9. Usted no sabe si las condiciones laborales de esta sección han cambiado en este último tiempo.

Siempre ha sido igual aquí desde décadas.

Y, de todo lo que hemos conversado ¿cómo evalúa las condiciones laborales?.

Malas.

10. Malas, ¿Cumplían o no cumplían las expectativas que usted tenía de trabajo.?

Es que aquí tu no logras nada, tu solicitas algo no te lo dan , te dicen ya ya, como típica Municipalidad burócrata.

11. ¿Cuáles cree usted que serían las condiciones ideales de su trabajo?

Mejores horarios, oficinas mejores y otra calidad de personal.

12. Ya, y en el aspecto de remuneraciones usted está de acuerdo con lo que gana acá con estas condiciones laborales.

Lo que pasa es que uno nunca está de acuerdo con las remuneraciones, siempre quiere más. Ponte tu si yo trabajo de noche me tienen que pagar como corresponde de noche, por eso te digo la empresa privada es distinta, a nosotros la hora extra de Sábado y Domingo o nocturno es de un 50%, en una empresa privada es de 100%.

13. Y, ¿Cuáles cree usted.....Usted considera que su trabajo le ha permitido tener un buen sistema provisional?

Sí

14. ¿Ha tomado otras medidas de ahorro o previsión aparte?

En los pensamientos ha estado pero no se han concretizado.

15. Y, ¿Cómo esperaría que fueran sus condiciones laborales dentro de más menos 30 años, proyectándose a la edad que va a tener en ese momento?

Eh.....Ahí si que no sé, no se me ocurre.

16. ¿Esperaría que cambiaran las actuales?

Si po, todo va cambiando a largo plazo.

17. Y ¿ En qué forma, en horario, remuneración, en qué?

O sea, remuneraciones sé que van a cambiar, ahora lo burócrata no se va a acabar nunca, a no ser que cambien la mentalidad de empresa más ejecutivos, por ese lado yo creo.

18. Cambiando un poco de tema, ¿cómo percibe su entorno laboral, qué sensaciones le genera?

Eh.....

¿No tiene opinión sobre eso?

No porque aquí es como si tu estás trabajando y no es que no te guste trabajar porque estas bien laboralmente o por el sistema, no acá tu piensas si yo me vine al casino es porque es bueno, aquí es mejor que estar en la Municipalidad.

19. Ya, y ¿Cuánto tiempo se proyecta en este trabajo actual?

Eh.....espero que sea a corto plazo.

20. Por alguna razón personal o porque usted cree que puedan haber las condiciones internas que afecten?

Haber, mira, lo que pasa es que aquí trabajamos cajero y adentro del casino hay inspectores que son municipales. Aquí en el lugar en donde estoy es cerrado, se puede formar claustrofobia, estoy encerrado de 6 a 8 horas, es aburrido pura radio, más encima luz artificial todo el día, por eso yo te digo a corto plazo porque yo me quiero ir para adentro, estar como inspector.

Y, ¿Cómo sería ese traspaso?

Mira yo postulando hace dos años, con eso te digo todo.

¿Hay alguna otra persona acá que desempeñe el mismo trabajo que usted?

Sí nosotros somos 8

21. Y, esas personas que trabajan en lo mismo que usted ¿cree que ven cercana la posibilidad de perder su trabajo?

No porque son más antiguos que yo

¿Y usted ve cercana la posibilidad de perder el trabajo?

Eh...haber lo que pasa es que dentro de la Municipalidad existen muchos pititos, es igual que una empresa, pero aquí en esta sección hay pitutos políticos, ¿entiendes?. Yo soy el que no tengo nada, yo llegué solito acá, y así si el día de mañana si yo les caigo mal, me van a decir que.... No laboralmente me van a echar, pero si me van a cambiar de sección. Aquí para que a ti te echen tiene que haber un sumario tremendo, ponte tu que me falte mucha plata y que no responda.

22. Y además de estas razones, existe otra razón por la que pueda sentir cercana la posibilidad de perder el empleo?

No porque dentro de la Municipalidad es difícil

23. Y, don Marcelo, de todo lo que hemos conversado hasta ahora de las condiciones laborales, horarios, etc, ¿cómo eso afecta sus expectativas para el futuro?

A largo plazo todo afecta, si tu trabajas turnos de día y noche a la larga el organismo te pasa la cuenta, el sueño nunca se recupera, ahora yo tengo 30 años en 5 años más quizás voy a parecer un viejo de 45 años.

24. Y en otros ámbitos por ejemplo en los planes familiares o en el futuro inmediato?

No hay calidad de vida, no tengo vida familiar por ejemplo a mis hijos los puedo ver todos los días una o dos horas, pero eso no más, por ejemplo yo hoy día llego a las once a la casa, mañana lo voy a dejar al jardín y mientras lo voy a dejar conversamos un poco, vuelvo a la casa y cuando no estoy de mañana descanso y vuelvo a buscarlo, le doy el almuerzo y ese es el lapso que yo lo veo, porque después me voy a trabajar.

¿Usted me dijo que trabajaba 6 días su día libre es el Domingo?

No el Jueves cuando nadie tiene libre.

25. ¿Usted siente de cierta forma que le acomoda la flexibilidad laboral actual en el sentido de cambiar frecuentemente de trabajo, le acomoda que exista esta flexibilidad laboral en el ambiente laboral?

Dentro de la Municipalidad?

No en general

No no me acomoda

Y, ¿Por qué no le acomoda?

Porque hoy en día para que te cambies tan rápido de trabajo es porque te echan, pero estar pensando en dejar esto por ir a otro lado es difícil.

26. Se relacionan de alguna manera las condiciones laborales actuales que usted tiene con la estabilidad que esperaba tener en su trabajo?

No

¿Y qué esperaba usted?

O sea, acá en la Municipalidad está la estabilidad, en cambio en las empresas tu te mandaste un condoro y te fuiste, acá no la mayoría de la gente está acá en la Municipalidad por la solidez de aquí, nada más que por eso.

27. Y, don Marcelo, cuénteme ¿Por qué mantiene su trabajo actual?

Por estabilidad económica, hay que trabajar igual me guste o no

28. ¿Aunque su trabajo no le sea satisfactorio, o le es satisfactorio?

Aunque no lo sea

29. ¿Pero usted considera que su trabajo le ofrece posibilidades para poder desarrollarse personal como profesionalmente?

No

¿En ninguno de los dos ámbitos?

No

30. ¿En qué manera considera que su trabajo determina la realización de planes futuros, le permite idear o hacer planes futuros?

Planes en que sentido ¿laborales?

No personales, ¿le permite el trabajo hacerlos?

Ah, sí, sí, eso se hace mediante tu te logres organizar.

31. Y, ¿En qué medida este trabajo determina estos planes, su realización?

¿Laboral o personalmente?

Ambas

Por dinero, aquí todo es dinero si no hay trabajo no hay dinero.

32. Don Marcelo y ante eventuales dificultades ya sean laborales o personales ¿A quién recurre?

¿Para solucionar los problemas?

Sí

Puede ser a un amigo o simplemente para adentro no más, yo los problemas me los guardo no llego a la casa con ellos.

33. Finalmente, ¿Recuerda la pregunta que le hicimos sobre qué lugar ocupaba el trabajo en su vida, después de todo lo que hemos conversado, sigue manteniendo la respuesta que nos dio?

Sí

O sea, ¿es el primero?

Sí, esa es mi realidad yo llego a puro descansar a mi casa y chao.

¿Algún comentario final que quiera hacernos?

No, está todo bien

Bueno queríamos agradecerle su participación y cooperación.

De nada

Organización Pública, 50 años:

1. ¿En qué trabaja y en qué consiste ese trabajo?

Bueno yo trabajo en inspección del Casino de la Municipalidad de Viña del Mar, ella tiene en concesión este casino entonces hay una parte que la administra la concesión pero supervisado por gente de la Municipalidad, eh... Las platas tiene que ser supervisadas por los dos, de manera que nosotros tenemos que estar ahí para ver que si salen dos millones de pesos, salgan efectivamente esos dos millones de pesos. Al término de la jornada la mesa cierra y se va con "x" cantidad de plata declarada tú tienes que ver que sea ese valor. Tiene que estar ahí las dos partes observando y eso se hace en todo el proceso, cuando se abren las mesas, las máquinas, etc, hasta el cierre de cada jornada, parte de esa plata tiene que pasar por nosotros, entonces esa es la tarea que yo tengo que cumplir aquí.

2. Don Jaime usted nos comentó que llevaba treinta años trabajando, le queríamos preguntar qué es lo que a usted lo lleva a trabajar?

Bueno fundamentalmente porque tengo una familia uno tiene que mantener a su familia de por vida es una responsabilidad, ahora el hecho de venir a trabajar aquí en este casino significa un sacrificio mayor por el hecho de trabajar de noche lo que en tiempo me ha traído trastornos de salud o sea todos estamos proclives pero las condiciones en que estoy yo favorecen más a esos trastornos, el horario, incluso hay un compañero que se enfermó y no volvió más ahora está postrado, es usual las enfermedades por lo menos acá el trabajar de noche nos ayuda a tener un buen sueldo por eso se hace, pero con un agravante que es la salud. A veces entramos a las 20 horas y salimos a las 10 u 11 de la mañana, entonces uno duerme de día y no es lo mismo que dormir de noche se altera todo el funcionamiento de uno, el reloj biológico porque de día uno nunca duerme las 8 horas si no 5 o 4 horas. Y eso es principalmente para salir adelante con todos los proyectos que uno tiene.

3. Don Jaime y con todo esto que usted nos ha señalado, ¿Cuál diría que es el lugar que el trabajo ocupa en su vida?

A veces yo creo que es el 60 o 70 % de.....porque es tan especial este trabajo de noche que a veces uno está mas preocupado de uno que de la familia, y ahí empiezan a tener los trastornos los críos, entonces uno con este trabajo tiene que estar separado

físicamente de la familia, entonces se despreocupa de cierta forma , entonces a veces los niños tienen que adaptarse, por ejemplo antes me metían bulla y yo no podía dormir, ahora ya se acostumbraron pero cambia el modo de funcionamiento familiar.

Entonces en ese sentido me alcanzo a preocupar sólo de mí, saludé.... Y entonces me preocupé de mí no mas y el resto se adaptan a esas condiciones, porque llego cansado del trabajo. Es difícil y por ende ahí se siente una desesperación por no poder estar compartiendo con tu familia. Ahora el día domingo que tengo libre, para poder suplir esas necesidades yo tengo que dormir menos para poder salir o estar con ellos, ahí uno tiene que hacer un esfuerzo, pero en ese sentido soy yo primero las ganas están pero el cuerpo no se la puede a veces el cansancio es mayor.

4. ¿Nos podría contar cuáles son las condiciones en que realiza su trabajo?

Eh..... es un tema bien delicado, porque ahí como que me gustaría saltar un poco porque como estoy siendo grabado, por que aquí..... el tema es difícil..... puedes parar un poco la grabadora.....

(Se responde a la pregunta, pero en conversación privada)

5. ¿Lo que le queríamos preguntar además de lo anterior es sobre las condiciones laborales como su horario, que ya nos ha mencionado, las remuneraciones, su contrato, entre otras, cómo son?

Bueno en la Municipalidad los contratos son hasta el momento indefinidos, ahora está por salir una ley nueva en donde tendríamos que estar igual que los privados, pero eso está por verse, por los contratos nos podrían decir hasta aquí no más, pero hasta el momento son contratos seguros, no tenemos ese miedo de que puedan despedirnos a no ser que sea una causal muy importante, pero no hay problema en eso para la gente que está de planta, porque para el resto es distinta a contrata, honorarios y los pg que son como el plan de empleo mínimo.

6. Y en cuánto a la extensión de su jornada de trabajo, ¿Cuáles son las condiciones?

Qué suce de porque con eso estamos entre la espada y la pared, porque como aquí ganamos horas extraordinarias y los otros allá no y tenemos mayor jornada recibimos más plata, entonces por eso le digo yo estamos entre las espada y la pared, si yo me vine para

acá era bueno principalmente para trabajar más y poder ganar más. Pero a la larga el horario va como de 12 horas.

¿Todos los días?

Todos los días

¿Con un día de descanso?

Sí, en mi caso es el día Domingo, pero yo salgo a las 6 de la mañana.

Y en cuanto a las remuneraciones, ¿Se compensan con el trabajo?

Sí, se compensan una por otra.

7. ¿Cuántos años lleva usted trabajando en el Casino?

Del 93 y en la Municipalidad voy a cumplir 30 años, soy del 3 de Agosto del 77.

8. Don Jaime usted considera, bueno en realidad con lo que nos ha mencionado sobre sus 30 años, nos gustaría saber si usted cree que acá se puede hacer desarrollo de carrera, es decir ir ascendiendo?

Por lo menos aquí en este departamento poco y eso, eh..... es un síntoma de acá, allá sí...

¿Allá dónde?

Allá es un sistema de vida que se puede hacer, pero aquí estamos en un sistema específico en un trabajo específico en donde ascender como jerarquía es complicado, es difícil en el tema de la inspección Municipal por lo que yo les mencionaba antes de esas trabas que te ponen para realizar tu trabajo, es difícil avanzar, el sujeto fiscal se ha ido destruyendo cada vez más, a lo mejor en la figura jurídica el nombre de inspector es necesario, pero en el actuar de las personas es cada vez menor.

Y cuando usted ingresó a la Municipalidad ¿con qué grado ingresó?

Bueno yo ingresé con otro cargo en empleo mínimo el 76

Y ¿Entonces en estos 30 años que usted lleva trabajando a ascendido de cargo?

Sí, después del mínimo he llegado a un grado 12 hace como 4 o 5 años que aquí es bueno, pero allá en la municipalidad no, es la mitad del sueldo que uno gana acá

O sea, han mejorado sus condiciones del comienzo

Sí han mejorado, pero eso no quita y ahí hay un poco de inseguridad porque si viene jefes de gobiernos diferentes puede haber riesgo de perder plata, porque puede significar volver allá

¿Es decir un traslado, no un despido?

Claro traslado, pero tu vives con el sueldo de acá tienes compromisos y te planificas con este sueldo

9. Y las condiciones que estábamos mencionando con anterioridad, ¿cree que siempre han sido así en esta empresa, en esta parte?

No po, no han sido así siempre, desde que yo llegué acá han cambiado, el casino funcionaba hasta las dos de la mañana, entonces llegábamos a las 6 de la tarde y estábamos hasta las 2 o 3 de la mañana, pero con el andar empezó a aumentar hasta las 4, 5 y ahora las 6 de la mañana hasta los días de semana. Entonces eso implica que nosotros nos quedemos media o tres cuarto de hora más, eso implica llegar a la casa como a las 8 y acostarse como a las 9 de la mañana, en ese sentido, eran mejores las condiciones cuando llegué, ahora nos has aumentado el horario. Y los fines de semana esta cuestión no para de atender las 24 horas desde el Viernes hasta el Domingo a la 6 de la mañana.

10. Y ¿qué opina usted de esos cambios?

mmm... bueno yo creo que la modernidad y estos sistemas en los que estamos ahora nos levantan a ajustarnos a otras condiciones y las autoridades también tiene que ajustarse a esos cambios, es una cosa en que no hay posibilidad de cambio de esas condiciones nuevas que surgen, hay que trabajar incluso los días festivos, salvo la pascua pero sí año nuevo y festivos. Uno se pierde muchas cosas familiares por esto, la gente quiere estar con sus familias.

11. Don Jaime dado más o menos lo que usted nos comentaba sobre las condiciones de su trabajo, éstas ¿se corresponden con las expectativas que usted tenía de trabajo, en este trabajo?

Sí, sí, yo sabía a lo que venía acá, yo sabía, pero lo que me cambió fue el asunto de los horarios, o sea, al principio, yo tenía libre dos días en la semana entonces yo participaba en un Grupo de Schunstat acá en Agua Santa, entonces tenía un grupo nos juntábamos todos los Lunes, mi señora también iba y eso tuvo que cambiar con las condiciones de ahora, fue tanto lo que me absorbió esto que tuve que dejar el grupo y ese día que yo participaba tuve que reemplazarlo por día Domingo porque era más importante la familia, de manera que dejé eso que era tan importante y anoche me topé con un amigo del

grupo, ellos siguen pero nosotros no hemos podido volver a participar por tiempo, yo no tengo tiempo.

12. Bueno y de acuerdo a lo que usted nos mencionaba recién ¿Cuáles cree que serían las condiciones ideales para desempeñar su trabajo?

Eh... Trabajar 8 horas y ganar el sueldo que gano ahora, tener más tiempo para poder ser normal po. Hay que hacer todas las cosas rápidas ir al supermercado rápido, a la feria, todo rápido.

¿A qué se refiere con ser normal?

Ser normal po, por ejemplo salir con los chicos a andar en bicicleta, verlos como andan, juegan en el día. Si yo tengo una camioneta grande si tuviera el tiempo los chicos suben las bicicletas a pasear, antes lo hacíamos y ahora cuando lo hicimos la última vez, que hace tiempo que no lo hacíamos, yo pensaba "que estoy haciendo, veo a los papás jugar con sus niños y yo aquí Viernes, Sábado y Domingo, cuando veo pasear por los jardines del casino a los niños con sus padres, entonces es muy fuerte, por eso te digo ser normal, porque los chicos están en la casa y uno aquí cuando yo podría estar con ellos. Es una cosa igual que eligió uno, pero igual es doloroso, porque pasas tu tiempo y tu vida aquí, entonces por eso te digo que sería bueno trabajar menos y ganar lo mismo.

13. Don Jaime y usted ¿considera que su trabajo le ha permitido tener un buen sistema previsional?

Es que el sistema previsional acá en Chile es muy malo y sinvergüenza, las AFP son cosa seria, yo tengo, saqué la cuenta con un experto en previsión, me dijo Jaime con este fondo déjalo porque esto te va a servir para darle la propina a la persona cuando te estaciones por ahí. Porqué me decía eso él, porque fue antes de que me fuera a EEUU, yo me fui a probar suerte a EEUU, porque he estado haciendo cosas para poder virarme de esto, me fui 6 mese a EEUU, trabajé pero no fue lo suficiente como para poder decir ya me voy no vuelvo más. Además mi permiso duraba 6 meses, a pesar de que tenía gente que me decía quédate y en esos meses trabajé en dos partes y me fue bien incluso en un mes gané para pagarme el pasaje de vuelta, lo que aquí lo hice en doce meses, pero se me acababa la visa y el permiso y no quería quedar en la situación de ilegal. Mejor volví a lo seguro que tenía acá que era la pega.

Entonces en realidad el sistema previsional no es bueno, yo tengo 30 años de servicio y yo creo que no tengo 20 millones de peso guardados, esa cifra no es nada, o

sea, yo tendría que estar 25 o 30 años más para poder doblar eso, es una cuestión miserable con 30 años de servicio.

14. ¿Y, usted ha tomado medida de ahorro aparte?

No fijate, no tengo ahorros, bueno teníamos unos ahorros pero han sido para vivienda y para previsión no, en realidad no lo he hecho. Además yo tengo 4 hijos y ellos también necesitan

15. ¿Cómo esperaba que fueran sus condiciones laborales dentro de cinco años?

Bueno yo siempre espero no terminar en la Municipalidad, es una cosa que vengo diciendo hace 10 años y bueno por eso es lo que intenté lo de EEUU. No quiero terminar recibiendo un reloj, porque a un funcionario que cumplió 25 años le dieron un reloj Casio de diez mil pesos, lo dije y lo critiqué en ese momento, entonces eso no quiero terminar así. Es una vergüenza que a un trabajador de 25 años le den un regalo de ese tipo, porque uno está esperando que te valoren y eso no es así.

16. Entonces don Jaime, usted ¿cuánto tiempo se proyecta en este trabajo

Mira yo como la veo unos 5 años más no voy a estar acá, porque tenemos varias cosas pendientes que espero legra a término ahora antes de diciembre porque con eso yo voy a poder mirar y decir no vuelvo o me quedo depende de cómo se den las cosas, porque yo no quiero terminar aquí como un compañero que terminó comiendo sólo abajo con la cabeza en el plato y le dio un infarto cerebral y quedó ahí y ahora está postrado en su cama, como muchos otros que se han enfermado.

17. Don Jaime de acuerdo a las condiciones laborales que conversábamos antes, ¿qué sensaciones le genera esto?

Bueno hubo un momento en que yo tuve que ser tratado por un médico, porque había un cansancio un agotamiento por este tema que tuve que pedir ayuda, uno duerme 4 a 5 horas y comienzas los dolores de espalda, piernas, el organismo se desgasta, el estrés laboral acá es grande, un compañero me comentaba que había venido una especialista a medir el estrés laboral que teníamos y empezó a darme todos los síntomas y yo los había tenido todos.

18. Don Jaime ¿Cree usted que sus colegas sientan cercana la posibilidad de perder el empleo?

Yo creo que este año, el que pasó y una colita del anterior ha sido un ambiente espeso en donde hemos sentido ese miedo porque llegó una autoridad que salió de todos los márgenes como autoridad y nos disminuye a nosotros como trabajadores, una autoridad que está paseándose siempre y bajos sus “controles” no fiscalizadores no se había visto antes en ninguno de todos los jefes que yo he tenido.

19. ¿Se podría decir que por la llegada de esa autoridad es el temor que sienten los trabajadores?

Claro, sí, mucho últimamente.

20. Y, ¿En qué medida ese sentimiento de temor afecta directamente los planes que usted tiene hacia el futuro?

Eh.... Yo espero que confiado de que esto sea regulado porque lo tomaron y hay algo que está sucediendo ahí, pero no lo han definido. Pero me da la sensación de que va a volver a ser como antes, pero aún está espeso el aire, espero que sea así. Yo pretendo terminar este año y ver ya como el próximo año para poder tener seguridad en mi proyecto que quiero implementar.

21. Cambiando un poco el tema, queríamos preguntarle si estos cambios que se han producido en el trabajo a nivel más global y social, como la flexibilidad laboral , le acomoda a usted en el sentido de tener la posibilidad de cambiar de un puesto de trabajo a otro?

Bueno a mí si me llegan a cambiar de aquí no es lo mismo que me muevan al día porque significa una merma en el sueldo, que te lleva a cambiar el sistema de vida actual.

22. Don Jaime, ¿Se relacionan de alguna manera estas relaciones laborales con la estabilidad laboral que usted esperaba en el trabajo?

Eh.....claro, al principio tenía otras condiciones, una cantidad determinada de horas, un sistema de trabajo más normal que este, después con el tiempo fueron cambiando de manera que cambió un poco el marco de lo que uno pensaba.

¿Es decir estas condiciones se acomodaban o no a la estabilidad que usted esperaba?

No po, esperaba algo más tranquilo y estable, además uno avanza en edad, entonces al principio trasnochar no era difícil, pero en la medida que uno va envejeciendo ha cambiado esa perspectiva.

23. Don Jaime, nos interesaría saber ¿Por qué razón mantiene su trabajo actual?.

Principalmente por el compromiso económico y por la familia

24. ¿Su trabajo le es satisfactorio?

¿En sentido monetario?

En sentido monetario y personal

Mira, soy muy respetado, o sea, pero eh.....tal vez pensar en esos detalles como mencionaba de abuso de autoridad me hace sentir mal, por eso como me decía el médico Jaime antes que tu trabajo está tu salud primero, pero es difícil, uno no puede llegar y salirse de esto.

25. Don Jaime ¿Usted considera que el trabajo en que se desenvuelve le ofrece posibilidades para desarrollarse tanto personal como laboralmente?

No, en el caso de nosotros, no, nosotros no tenemos ninguna Capacitación, no hay capacitación justamente por los horarios. Es bien complicado por los horarios y lo que ello implica, cambio de hábitos, etc.

26. ¿Y en el ámbito personal?

Ahora no, hay algo pero no se marca hay cosas pero no hacen nada funcionan por el hecho de estar por eso no permite desarrollo. Nosotros no tenemos capacitaciones y tal vez a la empresa no les interesa que nosotros nos capacitemos, lo único que quiere es que nosotros cumplamos.

27. Don Jaime, ¿Usted considera que su trabajo le permite idear o hacer planes futuros, a corto plazo o largo plazo?

¿Mi trabajo?

Si, si me lo permite, mira te voy a contar que justamente yo tengo en dos días más una conversación porque estamos haciendo algo personal, nos queremos comprar una tierra

en conjunto con mi señora y trabajarla, lo queremos hacer mediante un crédito, además de la otra idea que tenemos.

28. Y ¿ En qué medida don Jaime el trabajo es responsable de determinar esos planes futuros?

Bueno es importantísimo porque esto que estoy haciendo aquí mi estilo de vida no lo podría haber hecho allá, y no podría pensar en esos planes sin trabajo. No podría hacer ninguna cosa sin trabajo sino como respondo.

29. Siguiendo entonces, le queríamos preguntar que ante eventuales dificultades tanto laborales como personales ¿a quién recurre?

Bueno últimamente he recurrido al médico por problemas físicos porque hay momentos en que el estrés te toma y tiene que darte baja porque viene los dolores, el hecho de no poder dormir en algún momento también significa complicaciones, este último tiempo al médico.

¿y antes?

Bueno a mi señora, pero como que la cosa empieza a tomar otros niveles cuando uno va avanzando en este asunto, figúrate mi señora también trabaja yo no puedo ir a contarle cosas a ella porque también la estreso a ella y esa no es la idea para que pasar mis cargas, hay momentos en que uno no puede y tiene que acudir a un profesional.

30. Bueno, Don Jaime, para terminar recuerda la pregunta que le hicimos sobre qué lugar desempeña el trabajo en su vida, sí, después de todo lo que hemos conversado sigue manteniendo esa respuesta, qué era importantísimo?

Sí, pero es en cuanto a cantidad en quite de tiempo y en ese sentido está en primer lugar pero existen otras cosas en primer lugar, prioridades como mi familia, mi señora. Claro entonces en cantidad de tiempo está en primer lugar pero no en importancia. El trabajo no me ha permitido entregarle todo lo que yo quiero a mi familia y lo que se merecen.

Bueno don Jaime le agradecemos su cooperación y sinceridad

De nada

Organización Pública, 53 Años:

1. ¿Usted nos podría decir cuál es el cargo que desempeña acá?

Soy el jefe del departamento de regulación de tránsito.

2. ¿Y en qué consiste ese trabajo?

El trabajo de regulación de tránsito es toda la parte operativa de tránsito, todo lo que tiene que ver con la calle, la pintura, las señales, los semáforos, también lo de la vía urbana, las defensas, las vallas peatonales, todo eso.

¿Pero Ud. está a cargo de fiscalizar todo eso o de llevarlo a cabo?

De llevarlo a cabo. Yo soy la persona responsable de todo eso

3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esto?

En esto llevo 26 años.

¿Y siempre en el mismo cargo?

En el mismo cargo

4. ¿Después de estos 26 años usted nos podría dar respuesta a la pregunta de por qué razones Ud. trabaja?

¿Por qué razón trabajo?

Si.

Para solventar todo los gastos en los que incurre una familia.

Esa sola razón es para Ud?

Claro porque si no trabajara yo no tendría cómo subsistir y todo hombre debe trabajar para subsistir

5. Entonces relacionado con eso ¿Qué lugar ocupa el trabajo en su vida?

Yo pienso que el segundo lugar

¿Y cuál sería el primero?

La familia.

6. ¿Nos podría hablar acerca de las condiciones de trabajo que Ud. tiene actualmente? En general

Bueno, el trabajo en estos momentos es bien remunerado, tiene una buena remuneración y no sé po`, qué otra cosa más.

7. Específicamente entonces, ¿condiciones de horario?.

Nosotros aquí trabajamos 8 horas, pero yo nunca veo la hora de salida así es que llego en la mañana y me voy a las 8 o a las 9 o trabajar de noche también, estar hasta las 3 de la mañana ya al otro día estoy las 8 acá igual, nos pagan horas extraordinarias también así que eso nos ayuda bastante en el sueldo.

¿Y de contrato?

Bueno, el contrato es.....yo soy de planta.

¿Y qué significa eso?

Significa que uno tiene un contrato indefinido en la municipalidad

Y ¿con respecto a las condiciones de las remuneraciones?

Son buenas, son buenas.

¿No tiene nada que decir al respecto?

No, solo que ahora la idea nuestra como Municipalidad es asimilar un poco la escala de los trabajadores que son fiscales porque nosotros estamos un poquito más bajo en los sueldos que ellos y todo esto depende de las negociaciones que se están haciendo ahora, en este momento se está trabajando en eso.

8. Usted de todo este tiempo que lleva trabajando acá en la Municipalidad, ¿cree que se puede hacer carrera acá?

Carrera funcionaria sí por supuesto.

¿En el sentido de ir ascendiendo en el trabajo?

Claro, si, la Municipalidad tiene un escalafón, hay uno de auxiliares, de técnicos, administrativos, jefaturas y directivos. Esos son los cinco escalafones municipales, entonces uno cuando está en un escalafón empieza en un grado más bajo y va ascendiendo paulatinamente en el tiempo.

Recientemente Usted nos hablaba de las condiciones que posee su trabajo, ¿estas han sido así durante todo el tiempo o han existido cambios?

En la parte económica está mejor ahora que antes, antes a nosotros nos pagaban el sueldo y nada más y podíamos trabajar a lo mejor extraordinario pero eso no se consideraba y hace unos 10 años atrás nosotros empezamos a ganar más.

9. Y, ¿Qué opinión le merece ese cambio?

Bueno y lo otro bueno es que a nosotros nos dan vestuario, tenida, de todo. Díganos don Luis ¿cómo evalúa sus condiciones de trabajo? ¿Corresponde a las expectativas que Ud. tenía de este trabajo?

Si, yo creo que son bien buenas las condiciones de trabajo aquí en la municipalidad

¿Está conforme?

Si estoy muy conforme, a lo mejor habrán otros departamentos que a lo mejor les falta infraestructura, pero en general en la Municipalidad estamos bien.

10. Pero por ejemplo si Ud. tuviera que pensar en las condiciones ideales para su trabajo ¿cuáles serían?

Yo creo que en la parte confort mismo estamos bien pero la parte ideal para mí sería que hubieran más recursos para la Municipalidad para hacer una gestión buena del tránsito y que eso a nosotros en la parte laboral nos falta un poquito, porque en muchas oportunidades el dinero que nos dan no alcanza para hacer toda la gestión que tenemos que hacer, entonces los recursos no son tantos. Entonces lo ideal, que nos dieran más plata para hacer una mejor gestión. Porque ha pasado que algunas veces no tenemos pintura para pintar las calles o no hay perfiles para las señales siendo que todo eso queremos hacerlo, entonces en esa parte me gustaría tener más recursos para tener una mayor capacidad de trabajo.

11. Ahora le vamos a preguntar por otro aspecto del trabajo como es el tema provisional

¿Este trabajo le ha permitido tener un buen sistema previsional?

Si.

¿No tiene ningún reparo en eso?

No, lo que pasa es que en el sistema antiguo, los que se quedaron en el sistema antiguo, en la caja, me parece que era mucho mejor que la AFP, la caja de empleados fiscales siguió existiendo y hay personas que siguen con ese sistema, y esa gente va a

jubilación por la caja y creo que el sueldo que van a sacar es superior al que hubiesen tenido en la AFP. Yo cuando comenzó la AFP yo empecé a trabajar así que no tenía otra opción.

12. Y usted aparte de esto ¿ha tomado medidas de ahorro?

Tengo el APV también, el ahorro provisional voluntario, estoy cotizando hace como tres años y eso en el tiempo se va juntando.

¿Cómo esperaría Ud. que fueran sus condiciones laborales en 5 años más?

Las mismas condiciones de ahora. No creo que cambien mucho, lo que va a cambiar son las instalaciones por que la idea es hacer un edificio consistorial más grande, tenemos la unidad operativa que también quiere hacer un edificio allá en el salto y ahí va a mejorar mucho más la calidad de trabajo y de confort.

13. ¿Cómo percibe su entorno laboral actual? ¿Qué sensaciones le genera eso? ¿La relación con sus pares por ejemplo?

En la Municipalidad en general yo tengo buenas amistades y se transcribe en una buena armonía con todos los que trabajamos en el departamento no hay rivalidad, nada, sobre todo en la parte donde trabajo yo, una parte en donde no tengo ningún problema con nadie. A lo mejor en otros lados se pueden generar problemas, pero acá no, aparte uno tiene que pensar que la mayor parte de la vida uno la vive en el trabajo, si tu te das cuenta trabajamos 10, 12 horas, dormimos 8 horas y nos quedan 2, 3 horas para hacer vida familiar, entonces si no hay una buena armonía en el trabajo no es lo ideal.

14. ¿Cuánto tiempo Ud. se proyecta en este trabajo que está ejerciendo ahora?

Todo depende porque uno tiene un escalafón y tiene unos grados, yo ahora en este momento estoy en el tope del escalafón que es jefatura, es posible que en un año más, dos años más pueda ascender un grado más y ya sería directivo y de directivo a lo mejor me podría tocar otra dependencia municipal hacer otro trabajo, entonces uno no puede proyectarse, por lo menos no ahora.

En otro sentido, ¿Ud. cree que las personas que desempeñan cargos en el mismo nivel suyo ven cercana la posibilidad de perder el empleo?

Miren, lo que pasa es lo siguiente, nosotros, en la Municipalidad, toda la gente que es de planta no tiene problemas de perder su trabajo siempre y cuando se mantengan haciendo su trabajo, no teniendo problemas con sumarios administrativos, pero acá hay una planta a contrata que se llama, que es a honorarios, en la planta a contrata son

definidos los contratos, cada año te van contratando, se renueva, pero puede haber un momento en que digan, hasta aquí no más llega usted. La persona a honorarios tiene menos regalías que la persona a contrata porque por lo menos los a contrata tienen previsión un sinnúmero de ayudas y la persona que es a honorarios solamente trabaja por fuera y no gana ninguna plata más ellos no tienen previsión, nada, entonces esa gente que está a honorarios ve su trabajo bien inestable en el tiempo, la persona a contrata un poquito menos pero igual la gente de planta no, no tiene problemas con eso. Sería muy grave el sumario administrativo para que pierda el empleo, una estafa por ejemplo.

15. Usted nos habla de su estabilidad laboral. ¿En qué medida influye esto en sus planes para el futuro?

A mi no me afecta porque la estabilidad yo la tengo, entonces a futuro yo la veo igual, a no ser que se aplicara el artículo 321 que a nivel nacional y que eso va a definir a las Municipalidades para tener mayor autonomía, entonces cada una va a generar su propia planta, uno va a poder negociar los bonos, por los beneficios, todas esas cosas. Y ahí quizás se ponga un poco inestable el trabajo de nosotros porque van a entrar otras personas.

16. Usted está conciente de que en estos momentos se habla mucho de la flexibilidad laboral en el sentido de estar cambiando constantemente de trabajo, ¿a Ud. le acomoda este sistema?

Eso es lo que plantea el artículo 321 la flexibilidad del empleo que uno puede tener trabajo como no tenerlo, pero a mi no me acomoda eso porque yo en estos momentos estoy en tierra derecha con mi trabajo, entonces para mí lo ideal sería no cambiar las reglas del juego justo ahora porque uno tiene seguro que va a jubilar acá y todo eso. Entonces de alguna manera ¿se relacionan las condiciones laborales actuales con las condiciones de estabilidad que esperaba en su trabajo?

Directamente.

17. Y, ¿por qué mantiene su trabajo actual?

Porque me gusta mi trabajo, es satisfactorio para mí, no tengo grandes presiones aparte de las de la comunidad pero interiormente dentro de mi departamento no tenemos problemas de nada así que uno hace su trabajo y no tenemos ningún problema, al contrario, uno todo los días planifica cosas diferentes, no es monótono el trabajo mío. Es

una cosa que me gusta, no veo la hora a la que voy a salir, o cuando tengo que trabajar de noche, un día domingo, lo que sea, así que cuando uno hace con agrado el trabajo está conforme.

18. ¿Su trabajo le ofrece posibilidades para desarrollarse personal y profesionalmente?

Claro, en la parte mía ha sido fundamental este trabajo, yo estudié transporte y este trabajo me ha servido para poderme desarrollar en la vida, en la parte profesional.

19. Y, ¿su trabajo le permite hacer o idear planes para el futuro?

En la parte familiar me gustaría proyectarme un poquito mejor porque aunque el sueldo es bueno no alcanza para pegarse unos viajes fuera del país, a Europa por ejemplo, entonces si no se puede eso igual me gustaría salir un poquito más con la familia sobre todo en Verano, esa parte me gustaría y en el plano laboral también , una proyección de hacer cosas que me gustarían, pero acá en el país no está la tecnología para hacerlo pero sería bueno conocer las realidades que se viven en el extranjero que si tu vas a Brasil es otra calidad de pintura si vas a Europa se ven otras tecnologías y todas esas cosas a mi me gustaría desarrollarme en ese plan pero lamentablemente la Municipalidad en ese aspecto no es tan tecnócrata, ve solamente la parte social y ve la parte imagen pero de repente hace falta lo otro, la parte tecnología.

20. Entonces ¿su trabajo determinaría la realización de estos planes?

Por supuesto, uno se podría desarrollar más todavía en el sentido de que si la Municipalidad aportara en alguna visita para ver tecnología a nivel nacional como internacional se podría aportar mucho más al plano urbano de la comuna.

Lo queremos llevar ahora a un plano más personal. Ante eventuales dificultades que Ud. tenga, tanto laborales como personales, ¿a quién recurre?

Lo converso con amigos, trato de no tener tantos problemas, trato de tirar los problemas hacia atrás, uno siempre tiene que mirar con optimismo la vida, no se puede echar los problemas encima y hundirse en sí mismo no, tiene que buscar un respiro, por ejemplo a mi me gusta jugar fútbol, ir a la hípica, de repente salir, tratar de pasarlo bien, divertirse.

21. Para finalizar, ¿recuerda la pregunta relacionada con el lugar que ocupa el trabajo en su vida?, después de todo lo que hemos conversado, ¿la respuesta que dio anteriormente se mantiene?

Si, aunque me quedó como la salud también que es importante, la familia, la salud y el trabajo sería como el tercer término si uno lo mira desde ese punto de vista porque si no hay salud no hay trabajo y la familia es importante porque en el fondo uno trabaja y se proyecta en la vida en base a una familia porque si no tuviera familia sería cualquier persona no más no me interesaría nada, trabajar o no trabajar me daría o mismo, pero en este caso no, la familia es fundamental para los logros que uno pueda tener en la vida

Organización Pública, 54 años:

1. ¿Nos podría contar qué trabajo desempeña acá en la empresa, en qué consiste?

Consiste en elaborar información, en ordenar de alguna forma las bases de datos que existen acá en el departamento.

2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esto?

Por la Municipalidad voy a cumplir nueve años y acá en este departamento voy a cumplir 4.

3. ¿Nos podría decir por qué razón usted trabaja?

Yo primero que nada para el desarrollo profesional y segundo por que hay digamos compromiso económico. Yo soy casado tengo hijos y tengo que proveer, mantener un hogar.

4. Y ¿Qué lugar ocupa el trabajo en su vida?

Número uno, primer lugar sí. Trabajo, trabajo, trabajo., de hecho yo trabajo prácticamente todos los días porque además de este trabajo que yo tengo acá, el fin de semana tengo otro trabajo que tiene que ver también con la Municipalidad de Viña y que es en el Casino eso más que nada por las condiciones económicas, porque acá en la Municipalidad el trabajo es muy seguro, pero los sueldos son muy bajos. Hay que buscárselas de alguna forma

5. Ahora, ¿Nos podría hablar acerca de cuáles son las condiciones de su trabajo actual?

Mi condición es de un trabajo seguro, soy funcionario de planta lo que significa que tengo el cargo en mi propiedad y solamente yo podría perder mi trabajo por renunciar o por sumario, por haber cometido algún hecho que amerite un sumario y digamos que amerite la destitución. Hay un proceso de investigación y si esta investigación amerita la destitución sería una de las causas por las que yo perdería el cargo

6. Específicamente, ¿Cuáles son sus condiciones de horarios, contrato, remuneración?

Mi horario son de....los mismos de toda la administración pública, lunes a viernes y aparte en la semana se pueden hacer horas extra que también son canceladas también. El contrato es indefinido, en el fondo nosotros no tenemos contrato, sino que tenemos un nombramiento alcaldicio, un decreto, en la administración pública los funcionarios son nombrados por decreto y obtiene un cargo en propiedad. Tenemos un sueldo fijo más las horas extra.

7.¿Usted cree que se puede hacer carrera en esta empresa, es decir, puede ir ascendiendo en su trabajo?

El estatuto administrativo permite hacer carrera pero hay muchas limitantes, como las preferencias, hay ciertos vicios que se dan en la administración pública, preferencias que no dependen de uno, que dependen más que nada de los jefes y algunas personas que les soben más el lomito que les lleguen más con cuantos, esas son las personas que son las preferidas por los jefes y siempre las tienen ahí para ascenderlos. Existe la carrera funcionaria, existe el corrimiento de grado pero eso solamente se produce cuando la situación lo requiere. Yo entré acá en el grado quince, ya voy en el grado trece y he corrido 2 grados pero solamente porque la escala municipal lo ha permitido, nada más, es una escala muy rígida que como quien dice hay que matar a unos cuantos, fíjate en lo que te digo, para que puedan entrar otras personas.

8. Estas condiciones de trabajo que mencionó anteriormente, ¿han sido siempre así?

Siempre ha sido así, siempre ha habido carrera funcionaria pero a veces hay ciertas preferencias por ejemplo cuando hay ingreso de profesionales.

9. y ¿Qué opinión tiene al respecto?

Malo, porque siempre la persona tiene que ser escogida por sus cualidades por condiciones tanto laborales como profesionales.

10. En otro aspecto, ¿Cómo evalúa sus condiciones de trabajo, corresponden a las expectativas que usted tenía respecto de su trabajo?

Mis expectativas de trabajo se cumplen el cien por ciento, pero mis expectativas de remuneraciones no se cumplen. Hay una diferencia, yo acá desarrollo mi profesión con bastante libertad, tengo todas las herramientas tecnológicas para desarrollarlo.

11. ¿Cuáles cree usted que serían las condiciones ideales de un trabajo?

Las condiciones ideales...tener un sueldo de mercado porque acá dentro de la administración pública no se puede tener. Un sueldo de mercado de un estadístico sin experiencia recién titulado esta por los seiscientos mil pesos, ahora un estadístico con tres o cuatro años de experiencia está ganando un millón doscientos, esas son las condiciones del mercado para un profesional y es mucha la diferencia porque acá mi sueldo por escala, mi sueldo líquido sin horas extra está alrededor de doscientos setenta mil pesos, ya, ahora por qué yo estoy acá, bueno yo estoy acá porque hoy en día hay ciertas condiciones que tiene el mercado laboral como son edad, la edad más que nada juega un factor muy negativo en la persona, acá en Chile la persona a medida que es más vieja tiene más experiencia pero es discriminada en el mercado laboral. Ya no le sirve, no le sirve al mercado, tiene mucha experiencia, tiene que pagarle mucho sueldo, y así.

12. ¿Su trabajo le ha permitido contar con un buen sistema previsional?

Yo pienso que no voy a tener un buen sistema previsional, porque de hecho las horas extras que nosotros realizamos acá no son imponibles, me las pagan en forma bruta, por lo tanto nuestro aporte que va a la previsión es solamente lo que está establecido como sueldo fijo, en forma global, eso no es imponible.

13. ¿Usted ha tomado medidas apartes de previsión y ahorro?

No las puedo tomar, las medidas económicas no las he podido tomar porque no hay recursos como para tomarlas por ejemplo la cuenta dos no la pude abrir porque los ingresos no me dan, no me dan.

14. Ahora pasando a otro punto ¿Cómo esperaría que fueran sus condiciones laborales dentro de 5 años?

Si yo me visualizo acá dentro del municipio, estando en el lugar que me corresponde, o sea seguir realizando mi trabajo pero con una remuneración mejor. Depende de subir de grado, los funcionarios municipales estamos a la espera de que se dicte en el congreso el denominado 121 que es un artículo de la reforma constitucional que permitiría que los municipios fueran autónomos y se pudieran fijar las plantas, que significa, fijar las remuneraciones y fijar ellos las plantas en cuanto al personal que van a requerir, entonces en ese caso a mi me dirían entonces, mira te ofrecemos desempeñar tal cargo con un sueldo equis y por supuesto sería un sueldo de mercado. Esa reforma

reenvió hace diez años atrás y ha dado vuelta en el congreso y hay muchas cosas que no han podido llevar a la práctica, por ejemplo hay un impasse entre la asociación chilena de municipalidades y los municipios que tiene que ver con la negociación colectiva. Los municipios no permiten la negociación colectiva a pesar de que los convenios internacionales así lo dicen, que los trabajadores municipales tienen derecho a la negociación colectiva, entonces ese es un impasse que ha impedido entonces que los municipios puedan modernizarse porque en el fondo qué es lo que se quiere, poder modernizar la gestión de los municipios, profesionalizarla y en eso estamos a la espera que dicen que viene en un año más, es el típico cuento de Pedro y el Lobo, que ya viene, que ya viene y a lo mejor cuando llegue nadie se va a dar cuenta que llegó. Acá hay tres gremios y ellos son los portavoces, hay una asociación regional y una asociación nacional.

13. Acá en su trabajo ¿Cómo percibe su entorno laboral? ¿Qué sensaciones le genera?

El entorno laboral desde mi punto de vista yo lo encuentro bueno. Bueno, yo creo que estoy colaborando con una función pública a un bajo costo para mí y que yo creo que es muy esencial porque los municipios son entidades que tienen que prestar servicio a la comunidad desde el área económica y del área social. Yo creo que estoy cumpliendo acá un objetivo con vocación porque si no tuviera vocación no estaría trabajando en esto.

14. Y ¿Cuánto tiempo se proyecta en su trabajo actual?

Hasta que jubile, hasta los 65 años. Hasta el momento tengo la estabilidad suficiente, y creo no correr peligro en el futuro porque como soy profesional, eso me avala un poco y la especialidad que yo desarrollo es importante porque hoy en día todos los organismos o las empresas en general trabajan con la información y necesitan departamentos que les generen información a ellos.

15. ¿Usted cree que las personas que se desempeñan en el mismo trabajo que usted ven cercana la posibilidad de perder su empleo?

Bueno, las personas que son de planta no.

16. ¿Por qué no siente ningún temor?

Las personas que son de planta no deben hasta el momento temer por su estabilidad laboral, sí aquellas personas que son a contrata, personas que no pertenecen a la carrera funcionaria y las personas a honorarios, personas que son contratadas para ciertos proyectos y por cierto tiempo y las personas contrata que se les renueva contrato cada año y que en algún momento si llega una nueva autoridad puede no renovarles el contrato, más que nada por razones políticas que incide directamente, no así al funcionario de planta.

17. Y ¿En qué medida afecta lo anterior sus planes para el futuro?

A mí no me afectaría en mis planes para el futuro por lo que yo le dije, soy funcionario de planta y tengo el cargo en mi propiedad.

18. ¿Le acomoda la flexibilidad laboral actual, en el sentido de cambiar frecuentemente de trabajo?

Para nada, porque siento que es ese un beneficio para los empresarios en desmedro de los trabajadores. Porque yo me acuerdo que antiguamente, mi padre trabajó en una empresa durante treinta años y yo mucha gente que conozco tuvo esa estabilidad laboral antiguamente y prácticamente entraban jóvenes a trabajar y terminaban su vejez en la misma empresa había otras visiones de los empresarios que es muy distinta a la de hoy en día, hoy en día hay una rotación de personal de las empresas y yo creo que una de las causas es la económica, pagar el sueldo mínimo. Eso sí ellos siempre van a tener su planta profesional, su planta que es inamovible, aunque hoy en día ya hay cargos que ocupan profesionales y técnicos donde hay bastante movilidad, una gran cantidad de profesionales que está generando el mercado y por las expectativas de cada persona.

19. ¿Se relacionan de alguna manera sus condiciones laborales actuales con la estabilidad laboral que usted esperaba en su trabajo?

Si, evidentemente. Por todo lo que le he mencionado anteriormente.

20. ¿Por qué mantiene su trabajo actual?

Primero que nada porque mi trabajo es muy estable, segundo por lo menos me está permitiendo tener un sueldo fijo todos los meses, me está permitiendo ganar más por las horas extra y otras actividades que estoy realizando los fines de semana en mi

domicilio. Del horario no puedo decir que me convenga o no me convenga porque tengo necesidades económicas, tengo dos hijos en la Universidad, entonces mis necesidades económicas son bastantes altas mientras ellos estén estudiando yo más que nada por eso tengo que realizar actividades extra los fines de semana para poder tener más sueldo y hacerme por lo menos el sueldo que yo gano acá por lo menos duplicarlo con las otras actividades que yo hago que me permite tener una situación económica pasable. En los fines de semana trabajo más menos 35 horas.

21. ¿Su trabajo le es satisfactorio?

Si. Mi trabajo me es satisfactorio, y el de los fines de semana no es un trabajo pesado, es un trabajo que tiene que ver más con la inspección, de supervisión.

22. ¿Su trabajo le ofrece posibilidades para poder desarrollarse personal y profesionalmente?

Si, si. Yo soy proactivo, estoy constantemente actualizándome, yo soy una de las personas que está viendo, en cuanto a mi especialidad, que cosas nuevas hay, qué cosas nuevas están apareciendo en mi especialidad y eso como le digo soy una persona muy preactiva, estoy constantemente innovando y haciendo cosas nuevas, me gusta hacer cosas nuevas. Todo lo que tenga que ver en el ámbito de la automatización del trabajo pero yo soy un convencido que todo trabajo profesional uno lo puede llevar al computador y logra el nivel óptimo y así aprovechar el tiempo para realizar otras actividades dentro del mismo trabajo, claro, porque yo digo, un proceso que lo pueden hacer cinco personas en forma manual a lo mejor yo en apretar una tecla yo reemplazar a todo el tiempo y todas las personas que se invierten para ese proceso. Entonces por eso estoy conforme acá porque tengo esa facilidad y me dan la libertad para hacerlo.

23. Pero, ¿Su trabajo le permite idear o hacer planes personales para el futuro?

Si. Bueno, yo creo tener bastante experiencia como estadístico, he prestado muchas asesorías a estudiantes entonces yo creo de que tengo el potencial necesario como para el futuro poder trabajar en forma independiente en mi especialidad, siempre ha sido esa mi meta, poder algún día tener yo mi oficina de asesoría. El trabajo acá no sería ajeno a yo tener otras actividades, me lo permite, hacerlo en paralelo. Ahora si las condiciones como independiente me permitieran y me requirieran mucho más tiempo a lo mejor yo pensaría en dejar este trabajo y dedicarme netamente a las actividades

particulares, eso como le digo lo ve el futuro, pero en este momento yo como le digo mi meta sería estar acá hasta los 65 años a menos que no tuviera otra cosa.

24. ¿En qué medida su trabajo determina la realización de estos planes?

Cada día uno aprende más, cada día es más la experiencia que uno va acumulando, entonces yo acá manejo bastantes sistemas e información y es información que se utiliza, la metodología es la misma, entonces generar información aquí, es lo mismo que generar información en cualquier otra empresa, porque los datos son diferentes pero los procedimientos son similares.

25. Ahora lo queremos llevar a un plano más personal. Ante eventuales dificultades, tanto laborales como personales, ¿a quién recurre?

Bueno, la verdad hace tiempo atrás tuve problemas de tipo laboral, por la pérdida de un trabajo, lo único yo creo no más que es la familia, el refugio es la familia, conversarlo con la familia y conversar el momento difícil que se va a pasar. Mi señora, los hijos, el círculo más cercano porque la verdad es que a otras personas yo no tengo a quien recurrir uno puede decir tengo muchos amigos, pero la verdad es que los amigos son en verdad conocidos y cuando se necesitan los amigos a veces no están, cuando uno cae en desgracia los amigos no están, Yo he tenido problemas y me las he sabido rascar con mis propias uñas y yo a pesar de ser profesional en algún momento tuve que realizar otras actividades, olvidar que yo tenía un título y realizar otras actividades por necesidades entonces a quién recurrir, solamente a la familia.

26. Finalmente, ¿recuerda la pregunta relacionada con el lugar que ocupa el trabajo en su vida?, después de lo que hemos conversado. ¿Su respuesta se mantiene?

Si se mantiene intacta porque por todo lo que hemos conversado, mis proyectos a futuro- Ahora, qué produciría en mí un cambio radical, sacarme el Kino, sacarme no sé, uno de los grandes premios, eso haría cambiar mi vida, tiene que ver más con el azar y como estadístico yo conozco el azar y sé que las probabilidades son mínimas. Yo le digo claro, si los vuelcos que hay en la vida de una persona lo dan esos cambios, lo da el azar, entonces mi rutina es seguir lo mismo, seguir en este trabajo, y ver si en el futuro puedo tener un trabajo, no independiente, sino que mantenerlo en forma paralela.

Bueno, el destino la personas venimos marcadas y yo creo que mi destino es trabajar, trabajar y trabajar, claro, así como hay personas que dicen que vienen marcadas con la

varita mágica, que el mundo se les ha abierto sin dificultades, a mi no, el mundo me ha sido muy esquivo de muchos tropezones, con muchas piedras en el camino así que yo soy un convencido de que yo no voy a tener un cambio radical en la vida así que voy a tener que seguir siempre igual. Opto por la estabilidad más que por la flexibilidad.

ANEXO ENTREVISTAS EMPRESA PRIVADA.

Organización privada, 33 años:

1. ¿Lo primero que te quería preguntar es cuál es el trabajo que desempeñas acá?

Bueno yo soy ayudante de jefe, me pasan una línea de cargo de producción y tengo que ver , fabricar la mezcla de la bebida, eso.

2. ¿Y, cuánto tiempo llevas trabajando acá?

En este puesto llevo unos 15 años y en la empresa unos 7 años.

Siete años ah.... y partiste en otro puesto entonces?

Sí, partí como temporada

mmmm... y ahí te trasladaron?

Claro estuve después en la caja, ahí me contrataron estuve después en laboratorio, estuve en la máquina y al final terminé aquí.

3. ¿Eduardo, y cuál es la razón o el motivo que te lleva a trabajar?

Haber, primero es la familia, hay que alimentarla aunque mi señora trabaja, pero.....eh, tengo dos niños, me imagino que es lo que los padres tiene que hacer para cuidar a sus hijos y por parte personal el trabajo me gusta, yo me puse metas cuando entré aquí y de poco las he ido logrando.

4. ¿Y qué lugar vendría a ocupar el trabajo en tu vida?

¿Trabajo?

mmmmm.....¿qué lugar vendría a ocupar?

Algo importante, pero no sabría decirte si primero, primero yo creo que va la familia y segundo mi trabajo, creo que en ese orden va, si fuera soltero te diría mi trabajo, pero en este caso sería mi familia.

5. ¿Y me podrías contar un poco sobre cómo son las condiciones laborales en que desempeñas tu trabajo?, ¿Qué tipo de condiciones, en general?

Pero qué, compañerismo.....qué?

Puede ser eso, el ambiente laboral, condiciones laborales generales

El ambiente es bueno, estamos en un periodo de transición, con nuevas ideas, hay que acostumbrara a la gente, a la generación antigua le cuesta, creo que soy de la generación nueva que acepta los cambios, no así hablemos de 10 o 15 años atrás en que todo era

igual y nada se cambiaba, creo que hoy en día si alguien nos dice tratemos de hacerlo así hay más flexibilidad para cambiar.

¿Y la relación cómo es con los mandos más altos?

Sí, hay comunicación, a pesar de que yo trabajo de forma más directa con ellos, no podría decir que no , creo que si la comunicación es buena.

6. ¿Y específicamente, en cuanto a las condiciones de contrato, horario, remuneraciones, cómo son?

Yo los 15 años que llevo aquí nunca me ha fallado, a estado mi plata ahí el día que ellos dicen nuca me han dejado de pagar los sobre tiempo, nunca he tenido problemas respecto a eso.

7. ¿ Y tu horario te acomoda, es una buena jornada para ti?

Eh..... sí

¿Cuánto es tu jornada?

Son ...en estos momentos, esta semana son 9 horas, pero yo no vengo los Sábados, sino tendría que trabajar 7 y media horas hasta el día Sábado, recuerda que entramos a las 7 y nos vamos a las 2 y media para hacer las 45 horas semanales.

¿Y en cuanto a tu contrato?

También está todo especificado, en orden.

¿Tú contrato es de plazo indefinido?

Sí indefinido.

Ah, perfecto.

8. ¿Y tu consideras que en esta empresa se pueda hacer desarrollo de carrera? ¿ Se puede ir ascendiendo?

Sí, yo creo que sí, pero todos no podemos llegar a ser caciques, eso lo tengo claro, y si uno se lo propone sí, creo que la empresa te da la posibilidad para poder salir o sobresalir del grupo en general, creo que a mí me tocó la oportunidad.

9. ¿Y crees tú que estas condiciones laborales y todo en realidad lo que venimos conversando, siempre ha sido así en esta empresa?

Yo del tiempo que llevo y que conozco diría que sí, nunca he escuchado algo fuera de norma, no.

10. ¿Y qué opinión te genera eso?

Que estamos frente a una empresa que responde a lo que ellos se plantean y si uno pide con base creo que ellos tendrían la capacidad de aceptarte y reconocer lo que están diciendo y creo que personalmente me ha resultado.

11. ¿Cómo evalúas las condiciones de tu trabajo actual, se corresponden con las expectativas que tú tenías de él?

Yo creo que sí, personalmente hablando, mío, mío, mío, creo que sí, he logrado mis metas, sí.

12. ¿Y cuáles consideras serían condiciones ideales de trabajo?

¿Ideales?

Sí

Creo que sería algo como fantasioso, porque tendríamos que trabajar todos en lo mismo, en el mismo lado y eso no es así, por eso te digo como estamos en periodo de transición todos piensan que los cambios te perjudican ysi alguien no aparece, o lo quieren sacar del puesto o lo sacaron.

13. ¿Y para ti cuáles serían las condiciones ideales de tu trabajo?

Creo que tener la capacidad de lograr confort y poder tomar buenas decisiones en el puesto en que estoy, tratar de equivocarme lo mínimo, aunque yo sé que me puedo equivocar, de hecho me equivoco, pero sí tratar de equivocarme lo mínimo posible.

14. ¿Y tú consideras que tu trabajo te ha permitido tener un buen sistema provisional?

Ehhh.... sí.

15. ¿Y has tomado otras medidas aparte de ahorro o previsión?

Eh....no, pero si el cambio del público al privado me ayudó caleta.

16. ¿Tú trabajaste en empresa pública?

No, bueno boletíe en empresa pública, son dos áreas distintas no sabía como decirte cuál, cómo, de las dos, las diferencias, pero me encuentro más cómodo en lo privado.

17. ¿Y cómo esperarías que fueran tus condiciones laborales, proyectándote en el futuro, mas menos en 30 años más?

Haber, primero seguir avanzando, eh....., me imagino que cómo todo trabajador va a querer aumento de sueldo, seguir subiendo, las perspectivas me imagino que van a agrandarse, eso.

18. ¿Y cómo percibes tu entorno laboral, que sensaciones te genera?

Eh.... Agrado, puede ser, agrado, satisfacción, eso.

19. ¿Y cuánto tiempo te logras proyectar en este trabajo, cuánto tiempo esperas seguir haciendo tu trabajo?

Hasta queuno la empresa lo quiera, pero no, yo tengo perspectivas de seguir aquí, bueno será porque llevo 7 años aquí, no tengo ningún motivo de querer cambiarme.

20. ¿Y tú crees que las personas que desempeñan cargos similares al tuyo o colegas ven cercana la posibilidad de perder el empleo?

No, creo que no, porque en el puesto de nosotros somos 2 jefes y 4 ayudantes.

21. ¿Y tus compañeros de planta por ejemplo, crees que ven cercana esa posibilidad?

Eh.....No

22. O sea, no crees que existe un temor a perder el empleo

No, uno pierde el empleo cuando comete errores graves, pero así porque la empresa quiera no, no creo.

23. ¿Y porqué crees que no exista ese temor?

Porque por lo mismo, por el tiempo que llevo aquí no he visto eso de sabes que a ti te vamos a echar porque no sirves y las personas que han echado han sido por razones justificadas, no ten han echado porque les caes mal, sino siempre por algo justificado.

24. ¿Y en qué medida crees tú que la existencia de ese temor podría afectar de cierta forma la realización de planes futuros, si existiera?, ¿Si tuvieras temor a perder el empleo cómo afectaría tus planes futuros?

Ah, bueno, haber..... es que primero te afectar lo económico, tu primero tienes responsabilidades y priorizaciones económicas, creo que se atrasarían y creo que personalmente te complicaría porque me imagino que ya a los 40 años a pesar de que tengo 33 sería más complicado encontrar trabajo, ya sea en empresas públicas o privadas, ya tendría que ser independiente, creo que por ahí va.

25. ¿Y tú sientes que te acomoda la flexibilidad laboral en el sentido de cambiar de un puesto de trabajo a otro puesto de trabajo o de un trabajo a otro, te acomoda tener esa posibilidad?

Haber.....flexibilidad.....es bien complicado eso porque son tus obligaciones, no hay problema, pero si yo creo tener esa responsabilidad con esa empresa y ésta me da la posibilidad de hacer otra cosa fuera de la empresa, sí me acomoda no habría problema. Pero si la empresa me dice hace eso y después también te pones a hacer otra cosa más creo que no se corresponde, pero si a mí la empresa me da la flexibilidad de tener dos trabajos en dos lugares distintos perfecto, claro también en cuanto uno se lo pueda eso es lo otro.

26. ¿Y de alguna forma se relacionan las condiciones laborales actuales con la estabilidad que esperabas en tu trabajo?

Eh..... sí, sí.

27. ¿Tú te sientes estable acá en este trabajo?

Si, yo, sí me siento estable y creo que voy por buen camino

28. ¿Y cuál es el motivo que te lleva a mantener tu trabajo actual?

Haber de partida el trabajo tiene que gustarte, si te gusta vas a lograr cosas, si no no y a mí me gusta

29. ¿Y de todo lo que me has mencionado en la entrevista yo puedo inferir que tu trabajo te es satisfactorio?

Sí, sí

30. ¿Y cree tu que el trabajo te ha permitido desarrollarte tanto en el plano personal como en el profesional?

Sí.

¿Sí, en ambos?

Sí en ambos ámbitos

31. ¿Y por qué razones consideras tu que lo permite?

Porque da las facilidades para hacer cosas, es la política de la empresa, procesionalmente capacitaciones ofrece y eso te ayuda a crecer como persona, al ser más capacitado.

32. ¿Y consideras que tu trabajo te permite la posibilidad de idear o hacer planes futuros, proyectarte?

Sí, yo creo que sí.

33. ¿Y qué papel determinante juega ahí el trabajo en la realización de esos planes, en que medida los determina?

Haber primero debes tener la seguridad de que no te vayan a echar, cuando te sientes seguro de lo que haces y estas con la conciencia limpia, puedes tener hartas perspectivas, pero concretarlos también depende del destino, yo puedo decir sabes que en 10 años más me compro una casa, pero anda a saber si el destino te deja.

34. ¿Eduardo, y ante eventuales dificultades, ya sea en el plano personal o profesional, a quien recurres?

¿En qué tipo?

En ambos.

¿A quién recorro?.....Difícil pregunta, porque yo soy de las personas que cree en uno, recorro a mí no más, yo creo en el destino y en mí, y si tengo algún problema en este caso recorro a mi señora, pero creo que no soy de esos de pedir ayuda onda de afirmarse de algo, no yo creo en el destino.

35. Y para cerrar la entrevista, si recuerdas la pregunta que te hice al principio, sobre cuál era el lugar que el trabajo ocupaba en tu vida, ¿ Sigues manteniendo después de lo que hemos conversado tu misma respuesta?

Eh... sí.

¿Recuerdas lo que me respondiste?

Sí, sí, primero está la familia y es que sabís que , es que no tengo porqué, no, no es que no tenga, inconcientemente mi familia aunque yo no te lo diga, siempre va a estar primero, claro mi trabajo está ahí, un paso más atrás, aunque yo ame mi trabajo mi familia está primero, no tengo ni siquiera que recordármelo, ellos son importantes para mí, no voy a perderlos por el trabajo.

Bien muchas gracias por tu honestidad y cooperación y además por haberte interrumpido en tu trabajo

No no importa si puedo ayudar

Sí muchas gracias, chao

Chao.

Organización privada, 28 años:

1. Lo primero que te quería pregunta es ¿Cuál es el trabajo que tu desempeñas acá?

Yo soy operador de planta de tratamiento de agua y equipo auxiliar y consiste en tratar el agua, ver si es agua potable ver los tratamientos del agua potable

2. ¿Y cuánto tiempo llevas trabajando acá

Eh.... Yo llevo ocho años trabajando

3. ¿Acá en la planta?

Sí acá en la planta, llevo tres de planta y los otros cinco de temporada. Los tres años que llevo de planta son los que he trabajado en el tratamiento del agua.

4. ¿Y cuál es la razón que te lleva a ti a trabajar?

Eh.....el motivo..... de mi parte o profesional, porque tenís distintos puntos de vista, de mi parte soy mecánico industrial titulado, los motivos van cambiando con el tiempo cuando tu eres joven es porque quieres desarrollarte personalmente, te querís comparar tus cosas, tus cosas materiales, etc., pero cuando ya tienes pareja o estas casado tus motivos cambian ya trabajas para otra cosa para mantener a tu familia, darles cierta estabilidad o tienes otros proyectos que quieres sacar, hay varias cosas.

5. ¿Y qué lugar vendría a ocupar el trabajo en tu vida?

El primordial, aparte de que me gusta lo que hago, lo otro es que con él yo he podido desarrollar a ami familia, tener lo que tengo hasta ahora, pero también he puesto de mi parte he trabajado harto y me preocupo por hacerlo siempre bien para mantenerlo.

6. ¿Y me podrías comentar un poco sobre cómo son las condiciones laborales en que tú desempeñas tu trabajo?

¿Cómo que condiciones?

Condiciones en general

De seguridad estamos bien, hay preocupación por eso, lo que pasa es que hay que ahcer bien el trabajo para recibir más cosas, si se desarrolla bien el trabajo uno puede pedir cosas para mejorar las condiciones, esa es la idea, que cuando llega uno a un puesto uno

nota algo nuevo que llega una frescura y se nota mucho cuando la persona está contenta con su trabajo porque lo hace bien.

7. Y específicamente sobre las condiciones de contrato, horarios, remuneraciones ¿me podrías contar cómo son y que te parecen?

Sí ningún problema, aquí se respeta el horario de trabajo, se respeta la fecha de pago, yo desde que he estado aquí.

8. ¿Y sobre las condiciones de contrato?

Tampoco yo tengo todo al día

¿Tienes qué tipo de contrato?

Indefinido, lo único diferente es que yo no tengo puesto de titular, mi contrato dice auxiliar de condiciones de área, no dice operador de planta de tratamientos, ni tampoco dice mecánico industrial.

¿Y tu trabajo se corresponde con las remuneraciones que tú recibes, estás de acuerdo con ellas?

Sí, o sea uno nunca está de acuerdo, uno siempre va a querer más, ahora bien por las cosas que yo hago debieran remunerarme bien, pero ahora yo llevo recién 7 años no puedo venir a exigir que me paguen lo que quiero si me pagan bien igual. Yo espero que ellos se den cuenta de los resultados que yo he dado para que poder después pedir cosas y recién ahí entrar a ese tema

9. ¿Y consideras que esta empresa permite el desarrollo de carrera, en la medida que puedes ir avanzando, ascendiendo acá?

Eh.....no creo, es relativo....., o sea, depende en el puestos en que tu estés, desde dónde tu partiste, porque existe un tope, yo por ejemplo puedo ascender hasta un tope y de ahí ya no más.

Ya, es decir, se puede ascender , pero hasta un tope

Exacto, pero eso no quiere decir que tú no seas capaz de seguir más adelante, porque aquí igual existe que se tapan las cosas, por ejemplo cosas que tu hicistes y son buenas y se tapan no llegan a los oídos de los de más arriba.

¿Y esto es debido ha?

A que aquí ,muchas cosas se hacen pasar com que los hace una persona y la final los hizo otra persona y a esa nunca se le reconoce y uno no puede decir nada contra eso.

10. ¿Y tu cree que estas condiciones laborales han sido siempre así en esta empresa?

Sí siempre

11. ¿Y qué opinión te genera eso al respecto?

Eh.....es que por eso va a depender de lo que yo rinda, si lo hago bien, entonces voy a tener derecho a exigir mis cosas, ahí te puedes sentar con el jefe y decirle “sabe yo este año he hecho estas cosas, las he logrado y yo creo que merezco que me las reconozcan. O sea, si tu no estás de acuerdo con ciertas cosas también puede conversarlo pero si no tiene buen rendimiento difícilmente te van a tomar en consideración.

12. ¿Y cómo evalúas tus condiciones laborales actuales corresponden a las expectativas que tenías para este trabajo?

Sí, sí son buenas, en lo que es mi trabajo son muy buenas además a mi me encanta mi trabajo.

¿Entonces si corresponden a las expectativas que tenía de trabajo?

Claro, si .

13. ¿Y cuáles, entonces vendrían siendo condiciones ideales de trabajo?

Las que tengo ahora, es que.... Por eso yo te digo yo encuentro que estoy bien, ahora mi único pero quizás es que no me reconocen el trabajo como yo quisiera, pero eso va a venir a largo plazo en esta empresa así es acá, yo hace tres años no más que estoy de planta, es muy difícil.

14. ¿Y tu trabajo te ha permitido tener un buen sistema previsional?

Sí, sí. Acá es bueno porque también hay condiciones colectivas por los sindicatos. Sí.

15. ¿Y medidas extras de previsión y ahorro has tomado?

No, porque tengo otras prioridades que es tener cosas para mi familia primero, por ahora, después vendrá ese momento.

**16. Y ¿Cómo esperarías que fueran tus condiciones laborales en un futuro más
menos como en 30 años más proyectándote?**

Que se valoren a las personas que dan ideas y dan soluciones, que el trabajo sea valorado como se lo merece, yo creo que cada jefe debiera reunirse con sus colaboradores y ahí premiar a los buenos trabajadores. Que exista más comunicación, no sé po.

17. Y ¿Cómo percibes tú tu entorno laboral, qué sensaciones te genera?

Buenas, si mientras tu no te mandís ningún condoro, porque cuando queda la escoba ahí es ingrato, pero antes no para nada.

18. Y ¿Cuánto tiempo te proyectas en tu trabajo actual?

Eh.....siempre que siga, harto no pretendo ni quiero cambiarme me gusta mucho mi trabajo. Hasta lo 55 o 60 años en donde uno tiene que jubilar

Hasta ese tiempo te proyectas en este trabajo

Sí

**19. Y ¿Crees tu que las personas que desempeñan cargos similares a los tuyos acá
o tus colegas ven cercana la posibilidad de perder el empleo?**

Es que eso está siempre, nadie tiene sus puestos seguros aquí

Aquí en esta empresa

Sí, claro todos saben que en cualquier momento pueden despedirte

Entonces crees que perciben cercana esa posibilidad

¿De despido?

Sí

Yo creo que sí, pero en realidad nunca hemos tocado ese tema con mis compañeros más cercanos.

20. ¿ Y por qué razones consideras que ellos podrían sentir este temor?

Es que sabes que existe se da en este ambiente

¿Por parte de quien?

Eh.....son rumores, del ambiente, que tal día vana a despedir gente, esas cosas, pero a mí no me afligen esas cosas yo hago bien mi trabajo no más.

21. Y de alguna medida tu crees que ese temor puede afectar la realización de planes futuros?

Claro po, lo más probable es que no puedes planificar si no tienes con qué hacerlo en este caso el trabajo te permite la posibilidad de planificar, te da el sueldo lo que te permite planificar. Es la única forma el trabajo, yo planifico en función de mi trabajo de lo que gano para después poder pagar la deuda.

22. Y..... Te acomoda a ti la flexibilidad laboral en el sentido de poder cambiar de un trabajo a otro?

Lo que pasa.....es que mi puesto es único aquí en la planta, entonces no veo la opción de cambiarme, me gusta aprender cosas nuevas

23. Pero, ¿ te acomodaría en el caso de que quisieras cambiar de trabajo que exista la flexibilidad laboral de ahora que te permite cambiar de un puesto a otro en el mercado de trabajo?.

No no me acomoda prefiero trabajar en un puesto y hacer las cosas bien.

24. Y se relacionan de alguna forma las condiciones laborales actuales que tienes con la estabilidad que tu esperabas en tu trabajo?

¿Aquí? Sí de todas maneras, sí he salido muy bien evaluado me siento muy bien en mi trabajo.

25. O sea, ¿se podría decir que tu trabajo te es satisfactorio?

Sí, sí me gusta mucho.

26. Y si tuvieras que darme una razón por la cual tú mantienes tu trabajo actual, ¿cuál sería?

Por mi desempeño

¿Y una razón personal?

Porque me gusta mucho

27. ¿Tú consideras que tu trabajo te da la posibilidad de desarrollarte tanto en el plano personal como profesional?

Sí, eso si que falta que te den más posibilidades de capacitaciones, pero capacitaciones que te sirvan, porque aquí nos mandan a puras capacitaciones de recursos humanos y a mí no me gustan. Yo voy porque tengo que ir, me gustaría que fueran más técnicas, que me sirvan para mi área.

28. ¿Y tú consideras que tu trabajo te permite idear u hacer planes futuro?

Sí, sí, por eso en estos momentos estamos con una casa y planificando otras cosas, sí.

29. ¿Y en qué medida el trabajo determina esos planes, en qué medida es el responsable?

Por plata, en sentido económico, sin plata no se pueden hacer las cosas

30. Y una pregunta un poco diferente a lo que venimos conversando, ante eventuales dificultades ya sean personales como laborales, ¿A quién recurre?

A mi señora, a mi familia

31. Y bueno para finalizar la entrevista no sé si recuerdas la pregunta que te hice sobre cuál era el lugar que ocupaba el trabajo en tu vida, quería saber si después de todo lo que hemos conversado sigues manteniendo la respuesta?

Sí la sigo manteniendo

Bueno muchas gracias por su cooperación

De nada

Organización Privada, 46 años:

1. Bueno lo primero que necesito saber es ¿Cuál es el trabajo que usted desempeña acá?

Yo estoy a cargo de lo que es medio ambiente, de la planta de tratamiento de Embonor

2. Y, ¿cuánto tiempo lleva trabajando acá?

¿En Embonor o en la planta esta?

En las dos en Embonor y en la planta

Llevo 26 años y aquí desde que se puso en marcha esta planta hace 16 años atrás, antes se llamaba Willimason Balfour.

3. ¿Algo que sería importante para nosotros sería saber la razón por la cuál usted trabaja?

Ah, el motivo, bueno la necesidad de las cosas que uno requiere, darle el bienestar a la familia , a los hijos, al hogar, para eso trabajo.

4. Y,¿Qué lugar vendría a ocupar el trabajo en su vida?

En mi vida tiene el tercer lugar

¿Tercer lugar, y cuáles son los dos anteriores?

Primero yo, la familia y el trabajo.

5. ¿Y me podría contar un poco sobre las condiciones laborales en las cuales usted trabaja?

Las condiciones son cómodas, un poco lo que afecta son los cambios de temperaturas, de repente en Invierno es demasiado frío, bajas temperaturas y eso más que nada, es por época, igual que hay mucho riesgo por ejemplo una caída en los estanques....

¿Y para eso ustedes cuentan con las protecciones adecuadas, tiene algún seguro?

Sí claro se ocupan las medidas necesarias para evitar eso.

6. Y en cuanto a las condiciones de contrato de horario, de remuneraciones, ¿cómo son?

Al menos por el lado mío son buenas, estoy desde las siete a las dos y media de la tarde de lunes a sábado, se levanta uno temprano pero se llega temprano a la casa

¿Y en cuanto a contrato, usted tiene contrato estable, es indefinido, cómo es?

Eh..... no contrato indefinido tengo, como personal de planta persona calificada aquí en la compañía, eh....bueno si te quieren echar te van a echar igual ningún contrato te asegura la permanencia

¿Y las remuneraciones compensan el trabajo que usted desempeña acá?

Eh..... bien transparente y sincero yo he estado peleando... bueno conversando para lograr una mejoría económica.

7. ¿Y usted don Patricio considera que acá se puede hacer desarrollo de carrera, es decir, se puede ir ascendiendo?

Eh.... No hoy en día está difícil porque tú te encuentras con un tope que te frena y te marca hasta donde puedes llegar. Tu partes de abajo y puedes avanzar pero llegas a un tope a cierto grado en que ya no puedes avanzar más.

8. ¿Y las condiciones de las que hemos venido conversando usted cree que has sido siempre así en esta empresa?

Eh... haber...buena pregunta...eh.....¿cómo comportamiento de la compañía?

O desde que usted entró a la compañía hasta ahora ¿cree que han sido siempre así o han cambiado?.

No han ido cambiando, yo creo que por la necesidad de la misma empresa o la necesidad del comercio en donde han aumentado los trabajos y han cambiado las condiciones del trabajador

9. ¿Y qué opinión le genera eso al respecto?

Bueno, yo lo veo como algo así, como algo normal en la medida en que crece la población se van automatizando todos los sistemas es obvio que las exigencias sean mayores, pero también así como solicitan que uno cumpla tiene que haber también una mejora económica para que el trabajador pueda ser más motivado.

10. Don Patricio ¿Cómo evalúa usted las condiciones de su trabajo, corresponden de cierta forma a las expectativas que usted tenía de su trabajo?

Eh..... haber.....repítame la pregunta.

11. ¿Cómo evalúa usted las condiciones de su trabajo de relacionan o no con las expectativas, con lo que usted esperaba de éste?

Sí yo creo que sí es lo que me imaginaba prácticamente, es lo que me imaginaba, así si uno sabe a lo que viene puede hacerlo responsablemente. En un principio pensaba en hartas cosas, pero en el camino te empiezas a encontrar con barreras que te lo impiden.

12. Y, ¿Cuáles serían condiciones ideales para desempeñar su trabajo?

Reconocimiento, Motivación, que haya más motivación por parte de..... hacia el trabajador desde las jefaturas, en el fondo por parte del gerente

13. Y ¿Cómo le gustaría que se expresara esa motivación?

Por medio de reconocimiento, que exista transparencia sobre si se llega o no se llega a las metas y.....que exista preocupación.

Que las cosas positivas se den a conocer, ya sea en el mismo momento o después, así como te retan o llaman la atención cuando las cosas salen mal que fuera también así al revés, porque el que no se reconozca te hace trabajar desmotivado, que saco con hacer las cosas bien si aquí no me pescan ni en bajada como dicen algunos acá.

14. Don Patricio, cambiando un poco de tema ¿usted considera que su trabajo le ha permitido tener un buen sistema previsional?

En el caso mío sí.

15. ¿Y ha tomado medidas extras de previsión o ahorro?

Eh.... Debido a la situación actual estoy pensando en otras alternativas de trabajo, en paralelo con esto, si hay una mejor oferta

¿Vendría siendo en el horario que le queda libre de trabajo?

Claro.

16. ¿Y cómo esperaría que fueran sus condiciones laborales más menos dentro de cinco años, cómo se proyecta?

Eh....igual, yo no veo, veo una muralla que no puedo pasar, no se ve el camino ancho en donde tu veas en el fondo por decirte una laguna a la cual tu puedas llegar.

¿Y esa muralla surge producto de qué?

De lo que te estaba diciendo de la poca motivación por parte de la jefatura al trabajador, las exigencias aumentan y aumentan y uno no saca nada. Cuando yo hablo con compañeros me doy cuenta de que están todos así desmotivados, esa es la muralla.

¿Y usted ha planteado esto que me dice?

Si lo he hecho pero no de forma directa y me responden “se va a evaluar”, entonces uno ya no cree.

17. Y con todo lo que usted me plantea, ¿Qué percepción le genera su entorno laboral?

Yo me trato de retroalimentar de cosas positivas, es decir, yo creo que permanezco en esta compañía con la ayuda de Dios, más que nada, porque solo aquí yo no puedo.

18. ¿Don Patricio cuánto tiempo se proyecta en su trabajo actual?

Aquí es incierto porque esto puede ser mañana pasado y si no hay mejora yo tengo que buscar por otro lado.

¿No tiene como una proyección en tiempo?

No veo por donde

19. Y ¿Cree usted que las personas que desempeñan un cargo similar al de usted o sus colegas de la planta ven cercana la posibilidad de perder el empleo?

Sí muchos, sí, sí....eh....

20. Y ¿Por qué cree usted que se produce ese temor?

Es justamente por la poca transparencia que hay acá, la falta de interés por motivar a los trabajadores. También hay mucha mentira piadosa como se le llama, la llamada de atención “Apurémonos, porque si no se apuran las puertas son anchas”, todo eso produce esa sensación de temor.

Aquí todos tenemos que patear para el mismo lado, somos todos un equipo de fútbol el que patea para atrás mejor se va del equipo, no sirve.

21. ¿Y usted ha conversado sobre eso con sus compañeros?

Sí con varios, muchos piensan lo mismo.

22. ¿Y cómo diría don Patricio que este temor podría afectar sus planes futuros?

A mí no me afecta en nada, yo no siento ningún temor, si algún día me dicen que por necesidades de empresa me tengo que ir, yo digo perfecto hasta luego muchas gracias ha sido un gusto y me voy no más, porque yo ya tengo mucha experiencia en este ámbito.

23. ¿Y a sus compañeros cree usted que los pueda afectar ese temor en sus planes futuros?

Los que son antiguos no tanto pero los nuevo si , es mas probable que los afecte, cae más en la desesperación

24. Don Patricio le acomoda la flexibilidad en el sentido de tener la posibilidad de cambiar de un puesto de trabajo a otro?

Eh.....por lo que tengo en vista si me acomoda.

25. Y don patricio se relacionan de laguna forma las condiciones laborales actuales que usted tenía con la estabilidad laboral que usted esperaba en su trabajo?

Eh.....estabilidad aquí en el trabajo la tengo, debido a los resultados que doy tendría que cometer un error muy grande como golpear a alguien para perder esa estabilidad.

26. ¿Y por qué razones usted mantiene este trabajo?

Por que lo mantengo?, eh.... Lo mantengo pensando en poder avanzar más pero como no fue así yo no voy a agachar la cabeza y deprimirme voy a hacer lo que tengo que hacer no más que es buscar otra alternativa fuera del horario de este trabajo, si me resulta bien sino intento nuevamente.

27. ¿Y su trabajo actual le es satisfactorio?

Eh.. mira... yo creo que cincuenta por ciento por lo que te mencionaba antes del no reconocimiento porque hacer mi trabajo me gusta pero lo otro afecta.

28. ¿Y considera usted que su trabajo le permite desarrollarse tanto personal como profesionalmente?

Eh..... bueno este trabajo me ha servido para descubrirme yo , las habilidades que tengo, para descubrir esas cosas que me tenía guardaditas por ahí. Porque yo he pasado por casi todos los puestos de la compañía

¿Ha ido en ascenso o traslado?

En ascenso porque todos partimos generalmente en esta compañía por lo menos en el área de producción como hacedores y a medida que va pasando el tiempo te van subiendo de acuerdo a las habilidades que poseas.

29. Don Patricio y usted considera que su trabajo le permite idear o hacer planes futuros?

No, No

Porqué razón no, Tu te refieres laboralmente o personalmente

Ambas

Eh...una profesionalmente no por la traba con que te encuentras

¿Y personalmente?

Eh...por afuera sí para planificar las cosas sobre todo en lo económico, pero nada más.

30. ¿Y en qué medida el trabajo determinaría esos planes futuros , su realización?

Tendría que estar embarcado en mis planes futuros para ver en que me podría afectar, yo creo que en lo económico me ayuda el contar con el trabajo.

31. ¿Don Patricio a quien recurre ante eventuales dificultades que tenga ya sea laborales o personales a quien recurre?

A Dios, soy un hombre de fe, me lo guardo para adentro y en oración busco la solución y si es algo personal voy directamente con la persona que tengo el problema a solucionarlo.

32. Bueno y finalmente para cerrar la entrevista recuerda la pregunta que le hice sobre el lugar que ocupaba el trabajo en su vida, después de todo lo que hemos conversado sigue manteniendo su respuesta?

Si, la sigo manteniendo en tercer lugar

Organización Privada, 51 años:

1. ¿En qué consiste este cargo?

Es un trabajo de planificación, coordinación, manejo de personal y recursos, orientado hacia la productividad con productores de bajo costo, o sea producir la mayor cantidad posible con la menos cantidad de merma y con la mayor eficiencia, eso es mi trabajo acá.

2. Y ¿cuánto tiempo lleva trabajando en esto?

Veinticinco años

3. ¿Por qué razón usted trabaja?

Por eh....Primero que nada porque tengo una familia que tengo que sacar adelante y la única herencia que puedo dejarles es la educación, entonces la herramienta para que ellos sean exitosos en la vida y tengan como salir adelante, trabajo para que ellos ojalá sean mejores profesionalmente que yo

4. Y dentro de todo lo que usted siente que es lo importante en su vida, ¿qué lugar ocupa el trabajo?

En este minuto yo diría que el segundo lugar, el primer lugar es la familia, segundo lugar mi trabajo por qué, porque para darle un bienestar a mi familia necesito el trabajo como una necesidad, ahora desde el punto de vista personal, el trabajo me da satisfacción, en el sentido de, de....esto me da mucho, muchas satisfacciones, he podido crecer en el tiempo, de hecho mi trabajo empezó no siempre en el cargo donde estoy sino como jefe de turno, jefe de control de calidad y jefe de producción.

5. Ahora, ¿me podría hablar acerca de las condiciones de su trabajo actual?, en general.

En general mis condiciones de trabajo son bien buenas pero sumamente estresantes por el tema de la lucha contra el logro de objetivos, se estrecha tanto el cerco que va a nivel diario, semanal, mensual que termina un mes empieza el otro que empieza un día, luego el otro y la exigencia hasta el cuello así que es súper estresante en ese sentido.

6. Y ¿específicamente sus condiciones de horario, contrato y remuneraciones?

El horario es bastante cómodo porque no marco tarjeta entonces el horario es liberado, pero no significa que trabaje menos horas porque ahora estoy trabajando un poco más de ocho o nueve horas, pero eso no me preocupa, no es esa mi preocupación sino que es la lucha constante de tener que cumplir con los objetivos.

¿Y de contrato?

De contrato eh...aquí si, el contrato me parece bien, en remuneraciones no tan bien.

¿Qué modalidad tiene el contrato?

Eh, sueldo fijo, no es por productividad aquí, remuneración fija mensual.

7. Usted me habló recién de que no empezó trabajando en este mismo cargo, o sea que ¿usted cree que en esta empresa se puede hacer carrera?

Veinte años atrás si, ahora es más difícil, porque...de hecho ya se está viendo en las áreas comerciales, ya el vendedor no está pasando a supervisor sino que están contratando profesionales, están profesionalizando las áreas, entonces en ese sentido es más difícil hoy en día hacer carrera a nivel de que una persona empiece desde abajo, como "el sueño americano" no, ahora no se da. Las empresas necesitan y están colocando, es que en el mercado está la disponibilidad de muchos profesionales, de gente joven que viene con muchas más habilidades, se manejan mucho mejor con la tecnología y eso hace que el mercado se abra y se están llenando todos estos nuevos puestos más en el área comercial como le digo, no en ésta porque acá es muy estable el trabajo, muy pocos movimientos se producen, se podría decir que si se produjera una vacante en aseguramiento de calidad, fijo que van a traer otro profesional..

Interno

Exactamente. Eso es lo que se está dando hoy en día

8. Aparte de estas condiciones de las que usted me habla de que se puede o no hacer carrera en la empresa, ¿estas condiciones de remuneración, horario y contrato siempre han sido así?

Si, si, siempre han sido así porque en el fondo sea sindicalizado o no nosotros firmamos un contrato en donde se respetan todos los beneficios del contrato colectivo, entonces hay una serie de beneficios, regalías, asignaciones de casa, de vacaciones, de antigüedad un sinnúmero de cosas que le dan a uno.

9. Entonces ¿Cómo evalúa sus condiciones de trabajo, responden a las expectativas que usted tenía de este trabajo?

De todas maneras

¿Cómo se refleja eso?

Se refleja eh...bueno si yo lo evaluara desde el punto de vista de las remuneraciones tal vez no, pienso que el cargo esta sub- evaluado en esta región, es una realidad regional, porque yo trabajé en Santiago un tiempo, yo me retiré de acá de la compañía y estuve tres años en Santiago y las remuneraciones allá son más altas, estuve en la planta de latas en Santiago y mis ingresos me permitían incluso ahorrar, situación que hoy en día no la tengo, pero es una realidad del mercado laboral de Santiago, no el mercado laboral de acá que está muy restringido porque me sobran dedos de las manos para contar las empresas productivas que quedan hoy en día en la región, especialmente en el área de alimentos, o sea de aquí es distinto para un mecánico que tiene un mercado abierto, pero para el área mía, yo soy ingeniero en ejecución de alimentos, además que estoy especializado en embotellar es esto o no hay nada más, eso hace que las remuneraciones en esta región sean más bajas

10. Entonces ¿cuáles serían sus condiciones ideales de trabajo?

Condiciones ideales las que tengo en este minuto, pero una remuneración más alta que me permita ahorrar y no estar viviendo el día a día en este minuto. Lo que pasa es que tengo dos hijos estudiando en la Universidad entonces eso me absorbe la mayor cantidad de mi presupuesto.

11. Y dentro de todo esto. ¿Su trabajo le ha permitido contar con un buen sistema previsional?

Si, de todas maneras

12. Y usted ¿ha tomado medidas aparte de esta previsión como el ahorro?

Cuando me retiré de esta compañía hace tres años atrás a mí me finiquitaron y me queda parte de ese ahorro todavía.

13. Si nos viéramos en cinco años más ¿cómo esperaría que fueran sus condiciones laborales en ese momento?

No creo que cambien, para nada, una situación de status quo lo mismo que tengo en este minuto, pensando siempre en la estabilidad laboral que se pone en juego hoy en día, que me preocupa en este momento cosa que nunca había sentido, la preocupación por la estabilidad laboral, me preocupa bastante, por varias señales que está dando la compañía, me preocupa que me encuentren viejo a corto plazo.

14. Y si habláramos de su entorno laboral, ¿qué sensación le genera?

A ver, aquí las cosas han cambiado mucho, en esta planta, yo conocí dos realidades en esta planta. El entorno laboral aquí en este minuto no es de lo mejor de hecho ha habido encuestas de opinión que han sido para nada favorables incluso ha habido des mejoras pero yo las separe porque cuando estábamos en una planta chica, en Viña, éramos como una familia, muy reducida y había mucha relación de personas, nos encontrábamos en el casino, en el pasillo, en todas partes y cuando nos cambiamos para acá las relaciones se despersonalizaron, se hicieron impersonales, uno se mueve por distintas parte y si uno va almorzar siempre a la misma hora se encuentra con las mismas personas y al resto de la gente no la ve, no sabe si está enfermo, si está de vacaciones y uno sabe por “el correo de las brujas” que lo despidieron, eso hace que sea distinto, cambió la manera de ser de las personas nos alejamos mucho, nos encontramos ara la fiesta de la Navidad o para una fiesta en particular que haga la compañía, un paseo anual.....con mayor razón acá que separaron el área comercial, se los llevaron a Viña, aquí está el área productiva y administración, entonces cada vez que nos juntamos hay vendedores que no había visto nunca eso hace que se pierda un poco

¿Ese sentido de familiaridad?

Claro, se ha perdido la mística

15. Y ¿cuánto tiempo se proyecta en este trabajo?

Por lo menos hasta los sesenta y dos años, por qué hasta los sesenta y dos porque según mis cálculos es el último año que estaría en la Universidad mi hija más chica...hasta ahí, de ahí para adelante ya no me interesa, no tengo ninguna aspiración de plata, o sea no tengo ninguna aspiración con eso.

16. ¿Cree Usted que las personas que desempeñan cargos parecidos al suyo ven la posibilidad de perder el empleo?

En este minuto si

17. ¿Por qué razones se siente ese temor?

Una por la presión que hay por el logro de objetivos, es casi enfermizo entonces se vive la presión piramidal, desde arriba de la pirámide hacia abajo entonces cuando se empieza a presionar uno a otro pienso que esto se utiliza en algunos casos como si fueran fusibles, antes que suene yo va a sonar uno que esté más abajo, esa es la sensación que tengo, las señales que han llegado han sido en ese sentido, entonces me preocupa mucho, o sea yo te digo esto es nuevo para mí, jamás había sentido esa sensación de inseguridad o inestabilidad laboral

Y ¿hace cuánto tiempo usted comenzó a sentir esto?

Te diría yo....hace un año atrás.

Se empezaron a dar señales, ¿cosas así?

Claro.

18. Y ¿como afecta esto, lo que usted dice el fenómeno de la estabilidad, en sus planes para el futuro?

En este minuto por ejemplo no me atrevería a hacer inversiones, ahora lo que estoy tratando es de rebajar mis deudas cosa que si me sucede algo no me pille, eso como medida, eso es lo que me produce, en cambio distinto es si uno tiene una estabilidad de aquí a unos diez años más cuando me jubile, podría pensar a lo mejor en endeudamiento, no sé en cosas distintas, pero esto me mantiene en expectativa a ver lo que va a pasar.

Y en este sentido ¿le acomoda la flexibilidad laboral actual en el sentido de estar cambiando frecuentemente de trabajo?

No me gusta

¿Qué le genera eso?

No me gusta el hecho de que haya una facilidad para cambiar de empleador, o sea yo soy formado en otra generación distinta, relaciono eso como a desorden, más relacionado a anarquía a que se sale del orden lógico de hecho si eso me llega a ocurrir, si me llega un currículum de una persona que me dice que tuvo en dos años diez empleadores yo no lo voy a tomar porque me planteo dudas sobre el por qué de estar cambiando

constantemente de empleador, entonces la flexibilidad laboral me da esa sensación, y en segundo lugar creo que los empresarios no están preparados para la flexibilidad laboral, están preparados para abusar de la flexibilidad laboral, si estas leyes salen va a haber un pié para más abusos porque al último nadie le van a imponer ni se van a preocupar las situaciones provisionales o sea se las van a saltar porque si un tipo trabaja tres horas aquí, cuatro por allá y dos horas con otro empleador olvídense, si las condiciones son en este minuto relativamente malas para aquellos que ganan un sueldo bajo esto va a ser peor, por eso yo no le tengo confianza. Prefiero las cosas más estables en el tiempo.

19. ¿Se relacionan de alguna manera sus condiciones laborales actuales con la estabilidad laboral que usted esperaba en su trabajo?

Esperaba más...yo trabajé veintiún años aquí de corrido, me sentía totalmente seguro con una estabilidad laboral enorme, que me permitió proyectarme y tener casa, auto, la educación de mis hijos, todo eso y las conseguí sin esta sensación de inestabilidad, después fui a Santiago y también, luego vuelvo y me encuentro con esta realidad distinta, no es lo que yo esperaba en estabilidad yo pensé que iba a estar diez años tranquilo pero en este minuto no me siento tranquilo.

20. ¿Por qué mantiene su trabajo usted?

Porque lo necesito, necesito este trabajo y es difícil con mi edad conseguir trabajo en otro lado, e sea con cuarenta y cinco años la persona es vieja para el mercado laboral, pierde todo valor, aparentemente no tiene valor para el empleador la experiencia, la experiencia profesional a través del tiempo, eso ahora ya no vale, oiga, si yo postulo a un trabajo ahora me ven la edad y ni siquiera van a detenerse a mirar mi currículum, entonces el mantener el trabajo en este minuto es una necesidad porque sé que afuera con 51 años no voy a hacer nada tendría que trabajar como independiente, se cierran las puertas.

21. Pero ¿Su trabajo le es satisfactorio?

Si de todas maneras, me gusta lo que hago.

22. Y ¿le ofrece posibilidades para poder desarrollarse personal y profesionalmente?

Si, hay siempre desafíos, estamos todos los días aprendiendo algo y eso siempre me motiva.

Y en el plano personal cómo definiría eso

Yo me siento satisfecho de lo que hago, de contar con el apoyo de la gente.

23. ¿Su trabajo le permite idear o hacer planes personales para el futuro?

En este minuto no, no me lo está permitiendo, porque como le digo, hacer planes para el futuro, mi futuro ahora es hoy y pensar en llegar a los sesenta y dos años aquí y no quiero trabajar más, tampoco quiero salir enfermo, quiero disfrutar algo, por qué, porque uno se ha postergado toda la vida, primero luchar para entrar a la Universidad, estudiar, estudiar, estudiar, empezar a trabajar y competir dentro de una empresa, empezar que la casa, que los niños y se sigue postergando, entonces si voy a salir a los sesenta y cinco, sesenta y seis años enfermo para qué no tiene sentido.

24. ¿En qué medida su trabajo determina la realización de los planes que tiene para el futuro? Por ejemplo la educación de sus hijos.

En este minuto si yo pierdo este trabajo se me trunca todo lo que yo tengo para adelante eso es más que seguro porque me complica la educación de mis hijos, tengo una hija en la Universidad todavía y la más chica va entrar recién a primero medio así que para mi es re importante mantener el trabajo para seguir con lo que yo tengo proyectado, la tensión mía en este minuto es entregarle la educación a ellos.

Ahora me voy a centrar en Usted

Ya

25. Ante eventuales dificultades, tanto laborales como personales, ¿a quién recurre?

A quien primero le comento es a mi señora, si tengo problemas laborales, si tengo problemas personales, incluso las situaciones que se viven ahora le digo: “oye la mano está pesada, no me siento cómodo, no me siento estable y puede pasar cualquier cosa”

Sería la familia su pilar fundamental para enfrentar las situaciones.

Si, si.

26. Y ahora la pregunta final. ¿Recuerda la pregunta que le hice al principio sobre el lugar que ocupa el trabajo en su vida?

Si

¿Usted mantiene su respuesta luego de haber conversado todo esto?

La verdad de las cosas de que todo el tiempo en que...dividiendo el día, el mayor tiempo lo ocupo en el trabajo, son como diez horas, el resto lo ocupo en dormir, entonces lo que queda para compartir es muy poco, si uno lo mira desde ese punto de vista el trabajo pasa al primer lugar, si.

Bueno, muchas gracias por su tiempo.

Organización Privada, 29 años:

1. Como primera pregunta ¿Me podría decir qué trabajo desempeña acá en la empresa?

Trabajo en patio, confección de cajas

2. ¿En qué consiste ese trabajo que usted desempeña acá en la empresa?

Ese trabajo consiste en que eh....los vendedores de acá de la compañía salen a vender a terreno y los clientes hacen un pedido, ese pedido retransfiere a un sistema computacional que en este caso es un tema que igual es complejo por el tema de que ahora se está trabajando con un nuevo diseño de trabajo que se llama ticket pallet que con ese te sale lo justo y necesario en un pallet de 40 como los que se ven acá y obviamente que el tema ese actualmente a los cargos tanto de la experiencia que tengo yo, porque yo llevo cinco años trabajando acá, como nuevos les cuesta y ese es el tema y volviendo a la pregunta que tu me dices eh.....y eso e transfiere en cajas, porque se venden cajas y eso se hace sobre dos turnos de noche.

3. ¿Usted me dijo recién que trabajaba hace cinco años en esto?

Casi cinco años

4. ¿Por qué razón usted trabaja?

Por necesidad, por necesidad, tengo familia, tengo hija. Necesidad económica

5. Y en este sentido ¿qué lugar ocupa el trabajo en su vida?

Uno de los prioritarios, el primer lugar si es que no es cerca de eso porque mi trabajo acá ha sido puro sacrificio, más que nada yo ehm...si le digo honestamente más que nada esta empresa me ha servido para aprender mucho, he aprendido mucho en esta empresa, eso es algo súper valorable al margen de lo que esté percibiendo o no.

6. Me podría hablar entonces de ¿cuáles son las condiciones de su trabajo actual?

Las condiciones en general son pésimas porque uno tiene que regirse por ciertas normas en la empresa, pero yo no acepto que de repente los jefes traten de abusar de uno por el solo hecho de que tienen la ley a su favor y uno simplemente sea foráneo que no esté dentro de la misma empresa.

7. Y dentro de las condiciones de contrato ¿cuáles son esas?

Estoy indefinido pero como de temporada, en cualquier momento me mandan la carta de aviso, me joden con cuanto de plata, ciento cincuenta mil pesos más o menos y cuánto tiempo...pierdo casi un año porque yo llevo trabajando como un año y medio y con la pura carta de aviso a uno lo joden, entonces para mi es bastante injusto.

¿Y en términos de horario?

No, no tengo nada que decir en ese sentido .Por el contrario, en el tema de horario, no sé acá estamos mejor que muchas empresas en temas de horario.

¿Y remuneraciones?

Acá no se valora el esfuerzo de uno, pero es mejor que en otros lados el tema de las remuneraciones

8. Yo no sé si en el cargo que desempeña, pero ¿usted cree que se puede hacer carrera en esta empresa? ¿Del modo de ir ascendiendo en su trabajo?

Imagínese que yo llevo casi cinco años, y todavía no se avizora ni siquiera una oportunidad ni a lo lejos, oportunidad de imagínese lo que le voy a decir, de ser de planta, fijo. Estamos hablando de que un tema como quedar de planta ya es una escala más porque yo en este momento soy una persona de fuera, de temporada, pero imagínese yo de temporada a esta altura ya no tengo nada, imagínese de todo el tiempo que llevo casi cinco años a lo más he estado tres meses afuera ese es todo el máximo de tiempo, entonces por eso le digo que el tema pasa por ahí a estas alturas, mientras yo no esté de planta, no se puede decir que uno está en carrera.

9. ¿Usted sabe si estas condiciones de horario, remuneraciones, contrato han sido siempre así en la empresa?

Si, si, si.

10. Y ¿Cómo evalúa sus condiciones de trabajo, corresponden a las expectativas que usted tenía respecto de su trabajo?

Para que le voy a estar mintiendo, soy cien por ciento honesto, no cumple las expectativas que yo quería.

¿Por qué?

Por el tema de que hay demasiado sacrificio y poca recompensa al respecto.

11. Y ¿cuáles serían entonces las condiciones ideales para su trabajo?

Que por lo menos nosotros estemos protegidos ante la ley y lo que más nos han exigido a nosotros, los que somos más antiguos es el tema de la responsabilidad y nosotros hemos sido responsables más que suficiente, pero yo conversé con uno de los jefes y yo se lo dije, no solo son la responsabilidad yo voy a comer todos los meses, entonces aquí falta un poco más de cambio de actitud, de actitud por parte de los jefes que tengo yo y en general por parte de la compañía.

12. Usted me hablaba recién de sus condiciones de remuneración y contrato.

¿Este trabajo le ha permitido contar con un buen sistema previsional?

Si, en esa parte nada que decir, solamente el tema que, de otra contingencia, el tema de la AFP, se llevan mucha plata y lo que uno avanza, lo que a uno le descuentan, lo que uno se sacrifica no se ve mucho porque el paso...yo llevo casi diez años trabajando con contrato y mi cuenta de ahorro no ha subido una cuestión enorme.

13. Y ¿usted ha tomado medidas aparte de esta previsión y ahorro?

No, por el momento no.

14. Y pasando a otro tema ¿cómo esperaría que fueran sus condiciones laborales dentro de treinta años más?

Mucho mejores.

¿En qué sentido?

En el sentido de mayor igualdad, en el tema de que valoren tu trabajo, lo que tu haces, lo que tu te sacrificas, lo responsable que tu eres, lo conciente que tu eres con el trabajo de la empresa, que te vean eso, que por lo menos lo reconozcan. Aquí no pasa eso.

Pero son treinta años más

Si, yo pienso que así como va la cosa no, perdona que sea tan negativo, pero a fin de cuentas es así, o sea ya han pasado cuanto, una, dos generaciones y no se avizora cambio, y ahora porque tienen que presionar los estudiantes o los de la salud para que se haga un cambio si no se hace así no hay cambio, entonces yo creo que no va a cambiar la cosa si se sigue así.

15. Le voy a cambiar un poco el tema en el sentido de preguntarle ¿cómo percibe usted su entorno laboral actual? ¿Qué sensaciones le genera su entorno?

Con las jefaturas me llevo bastante bien, no tengo problemas, pero obviamente con los pares tenemos roces de vez en cuando por las formas de ser de las personas, hay personas que hacen dividir equipos por ejemplo, en la sección que estoy yo hay dos tipos que se juntan y tienen de amigos a cuatro más y calza justo con los que llenan la mesa para comer, entonces nosotros pensamos de otra manera, entonces el cuento de ser como persona, ser legal y todo, y eso cuando estas personas se caen, afloras en eso, los detalles, ellos no lo tienen pero uno si lo tiene, porque en ese sentido yo siere he dicho, la persona que aquí a mi me enseñó a trabajar como corresponde, es profesional tiene carrera y en el sentido de que él sacó un título y me encantaría llegar a su nivel porque tengo la motivación y el tema de intelecto, qué es lo que falta, la parte económica que es una parte muy importante, pero la motivación y todo eso para hacerlo lo tengo.

16. Y ¿cuánto tiempo se proyecta en su trabajo actual?

En este momento no sé, estoy viendo la posibilidad de ver el tema anterior por otro lado, tengo experiencia y la otra vez hubieron unos colegas que querían estudiar acá y no se los permitieron, se tuvieron que ir.

¿Por términos de horario?

Términos de horario, bueno es que aquí le dicen, privilegien su trabajo, haces turno de noche o te vas, pero estudiar no, así de claro y sencillo. A lo mejor no sé si me vaya a pasar lo mismo pero no se lo he preguntado pero basta ver la reacción que tuvieron con ese colega, de hecho ahora hay cabros, el otro día estaba conversando con uno y me decía que él estaba estudiando y tuvo que llegar a patio porque en la línea no lo dejaban estudiar.

17. Entonces usted me dice que dentro de su entorno ¿hay una sensación de perder el empleo?

Si, es un tema como de seguridad.

18. Y ¿cuáles serían las razones principales?

Por qué, porque el tema pasa que, por lo siguiente que, aquí se compite mucho, realmente es como una carrera, entonces aquí el que hace mejor su trabajo, el que hace mejor las cosas, llega a la meta bien y a mi me han tratado de derribar varias veces

porque tengo que ser cien por ciento honesto y mis mismos colegas y hay personas que me dicen ten cuidado, ese te tiene mala, no te quiere ver arriba, te quiere botar, cúdate , entonces por eso tengo esa sensación de que yo y los conocimientos que tengo actualmente agregando unos pocos cursos yo podría llegar a ser profesional en lo que es el tema laboral.

19. Y ¿en qué medida cree usted que puede afectar la estabilidad laboral en los planes que usted tiene para el futuro?

En qué medida podría afectar.....que por ejemplo a lo mejor de un momento a otro me dan el aviso y me sacan, entonces por eso le digo, honestamente yo creo que este va a ser mi último año acá, por ahora voy a intentar priorizar el tema de mis estudios, lo que yo siempre he querido.

20. Entonces ¿perder el empleo no afectaría a esto otro?

Aunque yo tengo familia y todo, necesito el trabajo pero, si yo no tengo alguna preparación como voy a responder a las dificultades que pueda tener por ejemplo mi hija, imagínese, tiene siete años ya y el próximo año si Dios quiere va a cumplir ocho y sigue creciendo y creciendo y el tiempo pasa y pasa y todavía estoy donde estoy, y no quiero seguir estancado en el mismo lugar quiero seguir avanzando y quiero buscar partes donde me den la oportunidad de ir a estudiar lo que ha sido siempre mi anhelo.

21. Y, entonces ¿le acomoda la flexibilidad laboral actual en el sentido de estar cambiando frecuentemente de trabajo?

No me acomoda porque soy una persona que siempre le ha gustado estar trabajando en un lugar fijo, por ejemplo acá llevo harto tiempo, pero acá la gran diferencia es que yo me quiero ir porque el tema pasa por eso, porque no me dan la oportunidad de salir adelante y me decía una persona que cunado quedara de planta iba a poder hacer todo lo que quisiera, entonces yo pienso que no, que me van a exigir más y yo no quiero llegar a los cincuenta años con mi columna y mis riñones malos o tener esas enfermedades como se dice entre comillas profesionales, por estar tirando tantas cajas, yo estoy cansado, entonces yo quiero trabajar, en otro lugar, pero más liviano, quizás no fuera tanto si fuera jefe de turno igual son más flexibles aquí los jefes. Pero aquí no dan oportunidad para estudiar, solo se preocupas de ver si se hace el trabajo, pero está mi tema personal, cómo salgo adelante si quiero ser profesional, quiero estudiar algo, pucha, si yo tengo parientes

que son profesionales, son gerentes, la otra vez un tío me dijo oye si tu hubieras estudiado contabilidad, te hubiera metido en la empresa, imagínate, a lo mejor yo no estaría acá y hubiera estado trabajando en una oficina así tranquilamente.

22. Y ¿me podría decir si se relacionan de alguna manera estas condiciones laborales actuales que usted tiene con la estabilidad laboral que usted esperaba de un trabajo?

Yo no podría decir estabilidad laboral, porque estabilidad laboral sin vacaciones.....no es, te están sacando el jugo, de repente no parar en un año y medio, eso para mí no es estabilidad laboral y después me dicen que por qué la gente cambia si ellos mismos saben la respuesta, además que la gente se va, de todos con los que yo empecé ya no queda nadie.

23. ¿Entonces por qué mantiene su trabajo actual?

Más que nada por qué no me he ido, por un tema económico, nada más que eso, porque si me retiro pierdo todo.

24. En otros términos este trabajo ¿es satisfactorio para usted?

En términos de trabajo satisfactorio para mí, ehm..... no

25. Y ¿en términos de poder desarrollarse personal y profesionalmente en este trabajo?

Profesionalmente aquí bien, me ha encantado porque para mí esto ha sido como un trampolín para qué, para tener otro trabajo en otra industria con los conocimientos y la experiencia que yo tengo puedo aplicarlos y de haber entrado último puedo llegar a ser primero por el tema de experiencia más que nada, a lo mejor y ese es un tema que yo quiero agregarle, el estudio, porque yo tengo experiencia y con un poco de estudio se me pueden abrir cuantos campos laborales, más que simplemente estar acá.

26. Entonces ¿este trabajo le permite idear o hacer planes para el futuro?

Yo he estado como tres años postulando a una casa y a puro esfuerzo no más, todavía no lo consigo, pero ya lo voy a conseguir, pero cuánto me ha costado, dormir mal, con calor, con frío, de repente en el invierno tengo que vendarme las rodillas porque me duelen y nada de eso se ve recompensado, el sacrificio.

27. Y por ejemplo ¿en qué medida este plan que tiene usted de comprar su casa se ve determinado por su trabajo?, ¿La realización de este plan?

Determina de que si yo pienso en todo lo que me han dicho los demás yo me hubiera ido hace rato o hubiera cambiado la forma de ser que he tenido, pero no es así, a mi me enseñaron que tenía que ser responsable en el trabajo fuese como fuesen las labores que tuviera, tenía que ser responsable y yo estoy acá más que nada por ese tema, para mi son como dos o tres temas principales que me tienen amarrado, como se dice, a este trabajo, que es primero mi hija, segundo el tema de mi casa y tercero lo de mi casa actualmente lo de mi señora madre y todo eso.

28. Ahora quiero hacerle otro tipo de pregunta. ¿Ante eventuales dificultades que usted tenga tanto laborales como personales a quién recurre?

Trato en ese aspecto de recurrir poco a la gente porque siempre trato de manejarme con cuidado en el tema económico, no hay que andar debiendo demasiado, no puedo quedar sin plata antes de la quincena, el tema para mi, comentar esas cosas con más personas es complicado. Mi pura pareja es mi apoyo, pero si lo comento mucho como que se aburre, por eso se lo comento una vez y nada más porque ella también pasa por lo mismo, porque hace poco entró a trabajar porque estuvo casi cinco meses sin trabajo y yo con el agua hasta el cogote imagínate, entonces como que me bajó la desesperación

29. Bueno, como pregunta final, ¿se acuerda de la pregunta relacionada al lugar que ocupa el trabajo en su vida?, después de haber conversado todo esto, ¿su respuesta se mantiene?

Si, si se mantiene, porque aquí si hubieran jefes que realmente valorizaran tu trabajo como corresponde el tema ya debería haber surgido una solución para el tema del desarrollo profesional, entonces como hay gente que está antes que uno, hay que esperar unos tres o cuatro años más, si imagínate aquí hay gente que quedó de planta a los nueve años, otros diez años, otros a los catorce años, esa es la realidad aquí.

Organización privada, 25 años:

1. Como primera pregunta ¿Nos podría decir en qué consiste el trabajo que desempeña acá en esta empresa?

Más que nada consiste en administrar lo relacionado con los sistemas de gestión de calidad del medio ambiente y seguridad, más lo relacionado con los procesos de auditoría externa, mejoramiento continuo, aspectos ambientales, evaluación de riesgos más que nada eso es a grandes rasgos el trabajo que desarrollo.

2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esto?

Aquí en la planta, bueno yo empecé el año pasado como tesista, hice todo mi proyecto de título aquí durante todo el año 2005, terminé acá y luego se dio la posibilidad de volver en el mes de Febrero del 2006, entonces en Febrero ingresé a honorarios los primeros meses y ahora ya está medio regularizada la situación se puede decir.

3. ¿Por qué razón usted trabaja?

Yo trabajo porque primero es una necesidad mas que nada económica porque o sea si no quisiera o si yo pudiera tener la posibilidad a lo mejor de hacer las cosas que a mí me gustan o a lo mejor a lo que uno está orientado, más que nada su vocación, porque a mí lo que me gusta es la mueblería, pero pensándolo uno sabe que a lo mejor uno no va a poder vivir o cómo va a ser su nivel de vida con la mueblería, me gusta hacer eso a mí de chico que me gusta, pero me dediqué a esto que también es una profesión apasionante, yo soy ingeniero civil ambiental, entonces me dediqué a esto , es algo que me gustó, me fui metiendo con todo el tiempo de estudio, más de seis años, entonces más que nada la necesidad primordial de trabajar es por la economía, por tener a lo mejor un buen estatus social o a lo mejor tener un nivel de vida normal, todo el mundo tiene aspiraciones, pero a lo mejor yo tengo aspiraciones de llegar un poco más alto, por lo pronto mi primera necesidad es trabajar por el dinero, por poder mantener un buen nivel de vida o para mantener a mi familia o a mi futura familia. Ya después viene lo que, es no es cierto, el desarrollo profesional, lo que es desempeñarse en esta empresa, pero primordialmente lo que ya dije.

4. Nos podría contar, haciendo una evaluación personal, ¿Qué lugar ocupa el trabajo en su vida?

Ahora está en el primer, o sea lo primero, lo primordial para mí, trabajar, desempeñarme bien acá, o sea cumplir con mis funciones. Yo por ejemplo acá no tengo horario, pero estoy todos los días de veinte para las nueve hasta las seis y media, entonces si hay que quedarse hasta más tarde o venir los días Sábado, si es que hay que responder mail, los días Domingo, hay que hacerlo eso es como lo primero, se transforma, se va transformando en el fondo un poco en lo más primordial y ya de ahí no es cierto todo lo que queda fuera del trabajo, uno cuando termina la jornada laboral se desconecta un poco si sabes que dejaste amarradas todas las cosas que tenías que terminar te puedes desconectar un poco seguir dedicándole tiempo a mi polola, a mi familia, cosas así.

5. ¿Nos podría hablar ahora acerca de cuáles son las condiciones de su trabajo en esta empresa?

General mente estoy de Lunes a Viernes, o sea las condiciones generales cuando yo firmé contrato no se definió que yo marcara tarjeta, nada, es como un puesto de confianza. Yo estoy de Lunes A Viernes desde veinte para las nueve donde llega el bus de la empresa hasta las seis y media que se va el bus en la tarde y ya de ahí como yo me manejo harto con lo que son las auditorías internas, cuando han tocado he venido los Sábados en la mañana, quedarse hasta pasado el almuerzo o quedarse hasta un poco más tarde qué se yo, ocho o nueve.

6. Específicamente, ¿Cuáles son las condiciones de horarios, contrato, remuneración?

Bueno como yo te conté yo partía acá en Febrero a honorarios, daba boletas de honorarios qué se yo, por el tema de que este puesto no estaba regularizado. Esto partió el año pasado con un encargado que estaba antes aquí y este año recién se pudo consolidar, obtener un poco la autorización más que nada en esta planta porque en otras plantas este cargo no existe y ahora ya hace dos meses que estoy contratado de planta acogido al sistema que hay acá, uno ingresa y lo contratan por sesenta días, luego se evalúa como ha desempeñado la función y después pasas al contrato indefinido. Yo ya terminé la evaluación y ya pasé a ser parte de la empresa según lo que me dijo el Jefe de Recursos Humanos. Para las funciones que desempeño acá yo creo que la remuneración

se ajusta, podría haber sido a lo mejor un poco más elevada pero está ajustado al cargo que estoy desempeñando yo ahora, porque esto lo puede desempeñar un personal técnico o en ejecución pero yo creo que el cargo se ajusta o sea la remuneración se ajusta a las responsabilidades del cargo un poquito más bajo de lo que se maneja en el mercado pero yo podría decir que está bien pero siempre podría ser un poco más.

7. ¿Cree usted que en esta empresa se puede hacer carrera, es decir, se puede ir ascendiendo?

Yo creo que en este cargo no, por eso decía un poco lo del tema de la remuneración, a este cargo no le veo yo en el futuro inmediato un desarrollo y al mediano plazo tampoco porque como te digo se creó el año pasado, la empresa trabaja hartito con lo que es auditoría, lo que es el sistema de gestión de calidad, del producto, la seguridad de los trabajadores, políticas del medio ambiente, pero no tienen definida una política de desarrollo más grande, en este momento andamos presionando a full porque se necesitaba este puesto porque las funciones que tengo yo ahora estaban disgregadas por distintas áreas, entonces eran asignadas sobre lo que ya tenían y esas personas por lo general no estaban contratadas para desarrollar esas funciones y por eso se dedican a cumplir con lo que le dice su contrato no más, hacen esto, esto y esto y si me queda tiempo me dedico a lo otro, entonces todas esas funciones recaen en mí ahora por lo que yo estoy contratado, pero no se le ve un desarrollo inmediato a la función que yo manejo, podría desarrollarme a lo mejor si me meto en otro lado, en otra área podría seguir aquí desarrollándome dentro de la compañía pero sería en otra área, no en la que estoy trabajando yo que es solamente de sistemas de gestión. Creo que si el puesto sigue, va a seguir pero quizás con un poco más de remuneración, si sube el mercado, también existe la posibilidad de que lo saquen porque como empresa no se tiene una política bien desarrollada entonces se dice que va bien encaminada, pero a lo relacionado con el medio ambiente, pero como empresa y sus trabajadores yo no lo he visto, además trabajamos hartito con la gente del holding, pero no se ve desarrollo. Expectativas de desarrollo en mi puesto no lo encuentro por lo mismo uno siempre está activo en constante búsqueda de opciones que lo puedan ir desarrollando profesionalmente a uno.

8. Estas condiciones mencionadas anteriormente, ¿han sido siempre así en la empresa?

Como te contaba el puesto se creó el año pasado. Pero en general siempre ha sido así, están como definidas las pautas en el caso de las personas de temporada también, se pasa una temporada de prueba se evalúa y si sale mal evaluado se va o más, sale fuera y hay que cambiarlo por otra persona

9. ¿Qué opinión tiene al respecto?

Por lo menos por lo que he sabido yo siempre ha sido así, ya independiente de los contratos de temporada como en la época estival en donde se aumenta casi al doble la gente trabajando pero las condiciones para la gente de planta son como las que ya dije.

10. Quisiéramos preguntarle ¿Cómo evalúa sus condiciones de trabajo actual, corresponden a las expectativas que usted tenía respecto de su trabajo?

Es que como el cargo no estaba creado nosotros también como que fuimos demarcando las expectativas que se iban a crear del cargo o sea la remuneración uno no la designa, la designa otro departamento, nosotros más que nada fuimos trabajando en las tareas que se podían desempeñar, yo cuando estaba como tesista estuve bastante metido en la creación del cargo, estuvimos viendo las condiciones de trabajo, como tenía que manejarse la persona, las aptitudes que tenía que tener, la responsabilidad que iba a asumir así que, yo creo que, un poco entre lo planeado y lo que se ejecutó, concuerda bastante

11. Pero en general ¿Cuáles cree usted que serían las condiciones ideales de un trabajo?

De partida un ambiente laboral que sea bueno, que uno no venga aquí a puro terminar el trabajo. Por esa parte aquí ni un problema, no tenemos problemas con nadie, nos reímos harto, se pueden decir las ideas que tiene uno, puede plantear nuevas ideas, nuevas cosas, de ahí a que se ejecuten es otra cosa pero esta la libertad de que si uno quiere plantear nuevas situaciones no hay problema, por ese lado no hay problemas. Lo otro que sí es importante lo del desarrollo profesional, a lo mejor este puesto no tiene una proyección más de seguir creciendo en la pirámide de las autoridades pero sí la compañía se preocupa harto de los cursos de capacitación de refrescar conocimientos, yo creo que están bastante dadas las condiciones

12. Siguiendo con esto ¿Este trabajo le ha permitido contar con un buen sistema previsional?

Sí, acá en la empresa tiene a disposición un sistema de previsión, el que uno elija o el que viene por el contrato y de previsión de salud está bien, me acogí yo a un convenio que tiene con una Isapre exclusivo para la empresa y son mejores los beneficios que contratarlo particular, te dan las facilidades para elegir lo que uno quiera.

13. Y aparte de eso ¿Usted ha tomado medidas de previsión y ahorro?

No, yo me manejo con mi sueldo todos los meses no más.

14. ¿Cómo esperaría que fueran sus condiciones laborales dentro de 30 años si pudiera proyectarlas?

O sea si a mi me preguntas a mi me gusta mi trabajo, si pudiera verme aquí trabajando en treinta años más para mí sería ideal, porque soy de Viña, estoy en quince minutos en mi casa por ese lado si a mi me preguntan yo me podría quedar toda una vida acá, me gusta lo que hago, es como bien interdisciplinario, puedo mezclarme con todas las áreas, podemos conversar hartito, solucionando problemas porque esta cuestión le afecta a todos así que si me preguntas siquiera seguir en treinta años aquí, hacer carrera aquí, claro que sí, pero uno también evalúa las condiciones económicas para seguir en un puesto así y por ese lado también ya la cosas hay que entrar a pensarla un poco, pero por las condiciones laborales que se dan aquí, el ambiente de trabajo en general, o sea encantado, pero la otra parte de las remuneraciones, eso es lo que me gatillaría a buscar otro empleo.

15. ¿Cómo percibe su entorno laboral actual? ¿Qué sensaciones le genera?

A mi nivel, yo me relaciono hartito con los que son jefes de área, supervisores, en general el ambiente laboral es súper bueno, nada que decir, la gente aquí es bien clara para decir las cosas, dicen si no hay tiempo para algo, ya ese tema lo veremos más adelante, o no sé hacer esto explícamelo, entonces en ese ámbito es súper bueno. Hay harta disponibilidad de decir lo que uno piensa en distintas situaciones pero con los gerentes es distinto, porque a veces no son muy claros los lineamientos que quieren entregar respecto a los temas que uno trata pero es más bien la comunicación, pero en general es buena, pero un poco la cercanía es lo que se extraña de la gerencia, también la recompensa por el trabajo, no necesariamente económica, no sé, se extraña la

felicitación de alguien para también seguir trabajando, la motivación. Yo hice un trabajo, lo terminé súper bien pero no sé como le pareció mi jefe, salimos bien, salimos más o menos, o sea, saber un resultado. Si salí mal ya sé, pero cuando lo hice bien no, podría haber mejorado, es un aspecto que no se maneja porque eso es lo que sabe el gerente.

16. Y ¿Cuánto tiempo se proyecta en su trabajo actual?

Yo creo que por lo menos unos tres años para poder tomar harta experiencia que sirva para el currículum, pero en este cargo me proyecto tres años y ahí seguir buscando otro horizonte que me pueda permitir desarrollándome un poco más profesionalmente porque aquí uno también se desarrolla profesionalmente como te explicaba, porque se puede seguir estudiando, te dan la posibilidad, pero si el puesto no te permite ir ascendiendo no es la idea tampoco entonces yo me proyecto tres o cuatro años y después seguir desarrollándome profesionalmente y seguir elevando me en la escala de la organización que me encuentre

17. ¿Cree usted que sus compañeros de trabajo que se desempeñan en el mismo nivel que usted ven cercana la posibilidad de perder su empleo?

Si, si, si de repente por no cumplir objetivos, no llegar a las metas

18. ¿Porqué razones usted cree que sienten este temor?

Aquí hay gente que con los que yo trabajo que son fundamentalmente encargados, supervisores que saben que en cualquier momento pueden decirles saben que hasta aquí no más llegamos. Yo creo que sienten eso por el tema de saber que no se están cumpliendo algunas metas y que muchas veces la responsabilidad no pasa por ellos, entonces donde cae la responsabilidad siempre es en la jefatura, el cumplimiento de metas, y de repente pasa por temas que a ello no les competen que pueden ser falla de la adquisición de las materias primas, las cosas que vayan a tiempo, etcétera, porque a ellos le compete pedir cosas, decir vamos a necesitar esto para hacer esto otro, pero ello no van y lo compran sino que eso lo autoriza otra persona, cosas que no han llegado a tiempo y por eso es así.

19. ¿En qué medida afecta lo anterior sus planes para el futuro?

En lo que me afecta a mí es en la seguridad y la continuidad de este puesto, se creó hace....irá a cumplir dos años, poco menos, partí a honorarios, ahora estoy de

planta, pero hay solo dos plantas más que tienen este cargo creado y en otras el otro año ya deberían empezar a crearlo y ahí sería más seguro, pero puede ser también que lo saquen. Todo esto afecta en varias cosas, en lo personal más que nada. Tengo planes para casarme, quiero ayudar a mi familia y si pierdo este puesto todo eso tengo que suspenderlo. En el ámbito profesional quedaría cesante de plano, tendría la posibilidad a lo mejor de postular a otro empleo pero nunca se sabe.

20. ¿El fenómeno de la flexibilidad laboral actual, en el sentido de cambiar frecuentemente de trabajo, le acomoda?

No, no me acomoda esto de andarse cambiando de trabajo, estar dos años aquí, después otro poco acá porque soy, bueno mi personalidad es un poco introvertida así que hacer como amigos en la empresa me cuesta, soy un poco, solitario, me cuesta también meterme y tirar la talla de buenas a primera, entonces estar cambiándome constantemente de trabajo, bueno do años aquí, un año acá, unos meses en otro lado a mi no me acomoda mucho tampoco, o sea yo aquí ya yo llevo un año y algo entonces me cuesta mucho pensar en que tengo que cambiar de trabajo. Si hay que cambiar de trabajo cuesta, pero si hay que hacerlo, hay que hacerlo no más, no se puede negar uno a la posibilidad tampoco.

21. ¿Se relacionan de alguna manera sus condiciones laborales actuales con la estabilidad laboral que usted esperaba en su trabajo?

Están bien, pero no se relacionan mucho con la estabilidad laboral, puede ser que este puesto no vaya más el 2007 entonces siempre hay un grado de inestabilidad.

22. ¿Por qué mantiene su trabajo actual?

Lo mantengo porque no, bueno, yo recién titulado estuve un mes sin trabajo, me llamaron de acá y aquí estoy no tengo otra opción de trabajo por el momento.

23. Y ¿Este trabajo es satisfactorio para usted?

Si, es satisfactorio como te decía, o sea, es que en las condiciones laborales en las que estoy ahora, clima laboral y la relación con otras personas puede hacer que en este trabajo me permitan estar hasta que quiera o que me despidan, pero la inestabilidad es otra cosa que se maneja un poco aparte, siendo que deberían estar un poco ligadas.

Puedo estar treinta años aquí, el clima laboral es bueno, se trabaja bien, si, pero no sé si estaré porque puede ser que esto no siga.

24. ¿Este trabajo le ofrece posibilidades para poder desarrollarse personal y profesionalmente?

Si, aparte de lo profesional, no solamente se preocupan de capacitar a las personas y que aprendan nuevas cosas, sino que también se preocupan de las relaciones personales, comunicación entre las personas, ahora están terminando un curso que pasó casi toda la empresa de comunicación, pasando por distintos niveles, se preocupan mucho de eso.

25. ¿Su trabajo le permite idear o hacer planes personales para el futuro?

Si de todas formas

26. Y entonces, ¿En qué medida su trabajo determina la realización de estos planes?

En la medida de saber que siempre está la posibilidad de que no puede seguir esta cosa. Como te dije estoy ideando un plan para casarme, pero voy juntando plata para hacer eso pero está claro que si no hay más trabajo queda ahí no más la cosa, entonces los planes que se puedan hacer pueden cambiar en cualquier minuto, entonces por eso a esa medida afecta, si los planes tampoco van en endeudarse tampoco, es tratar de juntar lo que hay, pero no me voy endeudando con nada.

27. Ante eventuales dificultades, tanto laborales como personales, ¿a quién recurre?

Personalmente hablo mucho con mi polola, mamá, conversamos mucho las cosas que han ido pasando en este tiempo. Más bien a la familia.

28. Finalmente, ¿recuerda la pregunta relacionada con el lugar que ocupa el trabajo en su vida?, después de lo que hemos conversado. ¿Su respuesta se mantiene?

Si yo creo, se va volviendo al trabajo, más que nada por el tema de las responsabilidades, pero si tu me dices o sea, a mi me encantaría quedarme en la casa así como dueño de casa y que alguien me mantuviera sería ideal y haría mis cosas, que se yo, pero uno lo va tomando como la responsabilidad de cumplir y trabajar, porque

después de eso está la familia, vienen los hijos, está la casa y muchas cosas que van saliendo en el camino así que al final eso se torna así. Se va tomando un proceso natural que hay trabajo en el puesto número uno y ya después todas las demás cosas.

Organización Privada, 50 años:

1) Cuénteme don Luis, que trabajo desempeña usted acá en la empresa, en qué consiste?

Eh... a ver, yo eh... el cargo que desempeño yo es, eh... supervisor de embotellación y estoy a cargo de administrar los recursos hombre, maquinaria, materiales en la línea de producción.

2) Y cuánto tiempo lleva trabajando acá?

20 años

- Dentro de la empresa y en el mismo cargo? Dentro de la empresa; bueno, yo entre como vendedor, estuve 6 meses en el departamento de ventas. Entre como reponedor y después de un mes me pasaron a venta y después hubo la oportunidad, en la misma empresa me ofrecieron, yo no me ofrecí, eh... había renunciado una persona y me ofrecieron si acaso me podía hacer cargo porque estaban en crisis. No tuve problemas porque me había desempeñado en el mismo cargo en otra empresa, de otro rubro eso si.

3) Y cuénteme don Luis porque razón usted trabaja?

Ehh.. por qué yo trabajo... normalmente las personas trabajan por dinero, ya, eh... pero no solo por dinero también ah, porque yo creo que la...el principal objetivo es ganar dinero y poder subsistir, pero yo creo que también las personas trabajan por ser partícipes útil en la sociedad y eh...eh... y a veces son capaces de automotivarse y tratar de superarse.

4) Y dígame, que lugar ocupa el trabajo en su vida?

Eh... el trabajo en mi vida... yo creo que en una escala de valores pondría a la familia primero, mi esposa y mis hijos y después el trabajo, pero es importante. Yo en realidad, eh...yo... le doy mucha importancia y soy muy responsable, como por ejemplo yo le diré que en los 20 años nunca he faltado, entonces, nunca he pedido licencia. Entonces así como tiene importancia mi familia, el llevar una buena vida armoniosa familiar, también el trabajo es importante.

5) Usted me podría conversar un poco con respecto a las condiciones laborales de su trabajo en general?

Diría que es un ambiente de trabajo armonioso, ya. Eh... se trabaja con una tensión por cumplir las metas impuestas por la compañía, pero es una...es una, digamos, a ver... es un clima más bien relajado en comparación a otro tipo de actividades externas porque el trabajar apatronado le da una cierta seguridad a las personas, a pesar de que el nivel de remuneración no es comparable como si tu te dedicas a una empresa privada o te independizas, pero no es un clima muy exigente, o sea, te exigen si, pero no es... no llegai a los límites... como por ejemplo cuando tu estas independizado tenis que trabajar las 24 horas; acá no, tu trabajai tu tiempo, a lo mejor llegai a tu casa y comentai la actividad de tu trabajo, puedes planificar algo, pero ahí se acabó. En cambio cuando uno esta independiente tiene que trabajar las 24 horas.

6) Usted me ha comentado un poco sus condiciones respecto del horario y la remuneración, pero que pasa con respecto al contrato de trabajo que usted mantiene con la empresa?

El contrato de trabajo?... el contrato de trabajo, bueno eh... indefinido, de planta. Si una de las partes termina el contrato tiene que dar aviso con 30 días de anticipación...eh... esta empresa es un poquito paternalista con respecto a eso, porque hay mucha gente que se siente muy segura aquí y no debería ser así. Yo he trabajado en otras empresas que son más exi... más taxativas, más exigentes.

7) Y cuénteme, usted cree que puede hacer carrera aquí dentro de la empresa; usted puede ir ascendiendo en su trabajo?

Eh... mira, siempre uno tiene, o sea, nunca uno se tiene que poner el techo, eh... las personas que no aspiran a otro cargo, un cargo de mayor responsabilidad, evidentemente mejor remunerado, eh, es mejor que no sigan trabajando, que se vayan pa' la casa y no se levanten por último. Pero siempre uno aspira a tener un cargo de mayor responsabilidad, pero eso implica mayor preocupación, mayor dedicación, eh... hubo un tiempo que estuve reemplazando al jefe de producción porque no estaba, eh... bueno, aparentemente no lo hice tan mal, yo diría que estoy preparado para eso, pero me falta un poco de preparación digamos, una preparación intelectual; yo soy solamente técnico. Entonces yo pensaría que para trabajar...eh...en el nivel de... a cargo de una jefatura tiene que ser un ingeniero porque a ellos les entregan mas herramientas como para poder

graficar los resultados, desenvolverse mejor; con los términos más actualizados de la administración moderna, en todo caso estamos estudiando. Yo tengo 50 años ya, así que todo este tipo de empresa, eh... se inclinan por tratar de captar gente más joven, más fresca en conocimientos eh..., pero también a veces ese tipo de personas son como pajaritos van de una empresa en otra empresa, no hay un lazo de mucho compromiso y por último ha pasado que aquí la empresa invierte en la preparación de la gente, invierte en... porque tu sabes, que ningún profesional, de muy buena calidad que sea siempre comete errores y esos errores mientras más arriba son, valen más plata. Entonces se van con todo ese bagaje de experiencia incluso a la competencia. En el caso de las personas mas antiguas, eh... hay un compromiso más de lealtad.

8) Cuénteme, estas condiciones de las que hemos estado conversando durante todo este rato, han sido siempre así acá en la empresa, o han cambiado?

Eh... las condiciones, no yo creo que siempre ha sido. O sea, para los cargos de mayor responsabilidad, bueno, tiene que ser una persona preparada eso si, que tenga experiencia; porque aquí también la empresa ha tratado de innovar en cuanto a los, al rubro que nosotros tenemos que es la parte embotellación...eh... y programación de la producción y se han cometido muchos errores y han costado muy caro para la compañía. Entonces, inclusive es desagradable hechar a un jefe de producción porque no se la pudo, siendo que uno le entrego todas las herramientas y los ayudo, pero lamentablemente no se la pudo y se tuvo que ir.

9) Y usted que opinión tiene al respecto, de que esto haya sido siempre así? Y se hayan mantenido estas condiciones

Que opino? Esa es una política de la empresa, la empresa tendrá que ver como le acomoda. Este tipo de empresa, entre paréntesis son profesionales porque los grandes, los cargos mas altos son como de confianza...entonces, eh... a veces uno ve que las personas que están en los puestos claves a lo mejor no son las más idóneas, porque uno ve en las decisiones que ellos toman y las compara con otras personas que han trabajado en el mismo cargo y ve que hay unas...ciertas debilidades que tu las llevas a plata y si sacas la cuenta, es harta plata. Hemos tenido hecatombes, , por ejemplo el año pasado en diciembre, enero y febrero por errores netamente de mala estrategia, donde uno con la experiencia que tiene le va diciendo al gerente, oiga hay que comprar envases o hay que hacer esto y ellos... su bagaje de compromisos y actividades, lo toman como una idea al

vuelo no más y después se dan cuenta de que la mansa escobita que quedó y perdieron cualquier plata y estar dando explicaciones y durante el año hay que recuperar esa plata que se perdió en el presupuesto de mano de obra, de material... ahí tu te puedes dar cuenta de que no son las personas mas indicadas para asumir un cargo de tanta responsabilidad.

10) Y usted como evalúa sus condiciones de trabajo en relación a las expectativas que usted tenía de un trabajo?

Si, yo creo que si porque es u, o sea, me siento cómodo pero no tranquilo, porque yo asumo de que el mercado esta cambiando y siempre la empresa esta en riesgo, en riesgo de cambio, puede cambiar la moda, el mercado o por ejemplo nosotros tenemos un producto líder, la coca-cola, es un producto sensible, que a lo mejor cambia la moda y cambian los consumidores. Entonces, uno siempre no puede estar 100% tranquilo que me voy a morir aquí, por último voy a salir jubilado. No, no es así. Siempre uno llega con un cierto nerviosismo y trata de hacerlo lo mejor posible las cosas, a pesar de que la adversidad a veces te lo impide. Hay muchas cosas que a uno le gustaría cambiar, pero a veces no están al alcance de uno...

11) Y cuáles cree usted que serían las condiciones ideales de su trabajo?

Condiciones ideales?... para mi trabajo, bueno eh... para mi una de las cosas que es importante... yo vengo de una familia donde, mi familia tenía una pequeña empresa, una empresa familiar y la política era que el que era malo se iba y el que era bueno se le pagaba un poquito más. Aquí hay gente bien mala y no se va, entonces esas son a veces las cosas que a uno lo desmotivan porque uno entrega los antecedentes... digamos la gerencia no tiene la firmeza de decir este gallo es malo, se va, chao. Pero los dejan ahí, vegetan, vegetan... hechan a perder al resto de la gente, empiezan a hacer olitas por detrás... uno les da una orden y no, no lo hagai porque el jefe te esta agarrando pa'l tandeo. Son gente que son influyentes a veces y son malos elementos que hechan a perder la dinámica del grupo, entonces hay que puro hecharlos, pero para eso la empresa tiene una política de no hechar a la gente, de darle 1 oportunidad, 2, 3,4 oportunidades y a todo nivel, no sólo a nivel de operario, supervisores...eh, gerentes, jefes de área. Aquí se hecha a la persona que comete un error garrafal, ahí si. Pero gente que son 0 aporte a veces, son más bien... tu sabí que una organización tiene que tener gente que aporte,

gente que trabaje y gente que no aporte; los que no aportan hay que eliminarlos porque están ocupando el lugar de los demás.

12) Considera usted que su trabajo le ha permitido contar con un buen sistema previsional?

Sistema previsional?, eh, lo que pasa es que el sistema previsional al menos en cuanto a la salud, uno lo ocupo poco, pero cuando uno salga a los 65 años o cuando sea la edad de jubilar, ahí me voy a dar cuenta si el sistema es bueno.

13) Y usted ha tomado medidas apartes de previsión y ahorro?

No, porque el nivel de sueldo... los cabros recién están terminando de estudiar, los dos están egresados ya, entonces, usted sabe que para que estudien los hijos, hay que sacarse la cresta y media, entonces en estos momentos no me ha alcanzado como para ahorrar. En todo caso, yo tenia planificado en mi vida de que a los 50 años yo iba a terminar...o sea, con ese gasto y me queda poco.

14) Y como le gustaría a usted que fueran sus condiciones laborales de aquí a 5 años más?

Mira, o sea, lo ideal sería que siguieran tal cual están...que, pero eso lo dirá el destino, el caballero que está allá arriba y el mercado, porque tu sabes que esta cuestión cambia.

15) Cuénteme don Luis y cómo percibe usted su entorno laboral, que sensaciones le genera?

Mira, eh... en estos momentos, esta un poco enrarecido por que se aproxima una gran negociación colectiva y nosotros hemos pasado por muchas negociaciones colectivas y la gente se pones medio...medio quisquillosa, pero no con grandes problemas.

16) Y cuánto tiempo se proyecta usted en su trabajo actual?

Ojalá hasta los 65 años, pero no sé si acaso el nivel de exigencia que tiene la compañía me permita rendir en un 100% porque esta cuestión es bien... hay que dedicarle harto tiempo, eh... venir bien lúcido. Acá se trabaja todo el día corriendo, no hay ratos como para sentarse a tomar un café o a tomar una bebida porque tu estai en turno y teni que controlar todo y cualquier detallito que se te pase, tu vai caminando y no te fijaste en una

válvula, quedó la escoba y eso es plata. Entonces esa carga uno la asume y por eso uno tiene que andar con las pepas bien abiertas

17) Dígame don Luis, usted cree que las personas que tiene el mismo empleo que usted tiene temor a perder su trabajo?

Eh...o sea, siempre eso esta latente, o sea el trabajar en una empresa líder en el mercado, eso no te garantiza nada, te garantiza que tu tienes en el cercano tiempo, tu tienes el trabajo asegurado, siempre que no se cometa un error grave, pero las condiciones del mercado pueden cambiar.

18) Y porque razones usted cree que se siente este temo, además de las condiciones del mercado?

Yo creo que por las condiciones del mercado porque... en realidad se ha visto que esta administración como que es medio protectora. Porque tu te das cuenta de que la gente, la mayoría tiene más de 10 años. Entonces no hay una gran rotación al menos acá adentro en embotellación. Ehh... pero eso aunque tu hagas las cosas bien, el mercado es el señor del momento, el sabrá para donde se inclina el consumidor.

19) Y en qué medida este temor a perder el empleo afecta su posibilidad de concretar sus planes a futuro?

A mí, eh... o sea... de afectar, afectan, o sea, influyen en los planes futuros, pero económicamente no sé si me afectarían y a lo mejor si acaso me importarán, porque como le dije, yo ya termine mi tarea, entonces los cabros ya están grandes y ahora, es pa'chicha no más, pa' ahorrar. Entonces Dios sabrá lo que vendrá, pero yo no estoy angustiado y con incertidumbre...natural, yo tengo una cierta preparación aparte de la especialidad, eh...tengo otras herramientas...me puedo desenvolver en la vida, no me quita el sueño el quedar sin pega, no me quita el sueño, yo estoy bien claro en eso. A lo mejor hace unos 10 años atrás cuando los cabros estaban chicos, ahí si porque tenía el compromiso, pero ahora no, a lo mejor sería un descanso.

20) Y cambiando un poco de tema, la flexibilidad laboral actual en el sentido de cambiar frecuentemente de trabajo, a usted le acomoda?

A ver, yo creo que para ciertas empresas es una buena herramienta, pero para esta empresa no se si acaso sea...digamos, una herramienta eficaz. Bueno, eso lo tendrá que ver el tiempo, yo creo que eso va.

21) Y se relacionan sus condiciones laborales actuales con la estabilidad laboral que usted esperaba de un trabajo?

Mmmmm, a lo mejor, si, a lo mejor. Es que resulta que este sistema al menos donde nosotros trabajamos, eh... no se si acaso en otras empresas se trabaja por horas, porque tu tiene tus métodos de análisis de productividad, de utilización de líneas son por turnos. Entonces es como ilógico que en un turno de 8 horas cambien dos personas, entonces a lo mejor se podrá dar. Eh... como medida, como aumento del análisis financiero de la compañía, usar ese tipo de práctica no se si acaso sea beneficioso o no, porque el problema que nosotros tenemos es que la gente tiene que estar comprometida con el producto, o sea, querer el producto para tratar de no perder las características que lo han conservado durante tanto tiempo, pero el tener tanta gente que rote, no se si acaso sea negocio, o sea, puede ser negocio a corto plazo, como hay un montón de otras medidas que se han tomado al corto plazo. A la gerencia le exigen resultados a corto plazo, pero al largo plazo es a lo mejor, fíjese que sería nefasto.

22) Don Luis, porque mantiene usted su trabajo actual?

Bueno, una de las cosas que eh...a ver... siempre cuando uno hace una tarea tiene que agregarle valor, no sólo limitarse a hacer lo que le piden. Una de las cosas que tengo claras y que trato de inculcarles a mis compañeros y a mi gente, es que no basta hacer la pega por lo que pagan, siempre hay que tratar de hacer un poco más y aportar ideas aunque no te las oigan, pero igual aportar ideas y tratar de que se lleven a cabo si son buenas, entonces es importante trabajar en esos términos, no como te decía, no arrastrar el carro o el caballo de la cola como le llaman. Entonces de alguna manera, eh... la empresa necesita gente de ese tipo, gente proactiva. Una empresa no puede ser solamente personas que trabajen las 8 horas y hacen su pega y se van, siempre hay cosas que hay que cambiar, hay que innovar, que flexibilizar. Esos términos hay que tenerlos bien en claro.

23) Y su trabajo le es satisfactorio?

Siempre hay detalles, nunca uno se tiene que conformar con lo que hace. Siempre podríamos haberlo hecho mejor. Siempre esta la oportunidad de mejorarlo y en eso estamos, tratando de mejorar nuestra... nuestros índices... eh... hace poquito, hace un mes y medio mas o menos, nuestro departamento estaba en crisis. Te contare que le ofrecieron la puerta al gerente y al jefe de producción, les dijeron si no se arregla esto nos vamos a tener que ir y así el chorreo para abajo. Entonces se generaron varias acciones como para revertir esa situación, teníamos problema de mermas y los índices de productividad estaban muy malos. Se hicieron hartas gestiones, se hicieron reuniones, se aportaron ideas, esas ideas se implementaron, se controlaron y se vieron los resultados. Mermas, estamos excelente, yo creo que nunca habíamos estado mejor por el aporte que se hizo directamente y eh... utilizations vamos bien, eh... hacia arriba. Así que estamos por el camino, pero fue un camino de coordinación; de que nosotros hace tiempo habíamos pedido que se hiciera, pero lamentablemente a veces las personas que están en los puestos estratégicos no le dan mucha importancia a las personas que hablan... entonces estaban perdiendo una oportunidad de mejora continua, pero se dieron cuenta de que teníamos razón; nosotros nos sentimos satisfechos con mi compañero que tiene el mismo cargo que yo, porque la mayoría de las cosas que se implementaron, nosotros las habíamos dicho hace un montón de tiempo, pero faltaba el input.

24) Usted considera que su trabajo le ofrece la posibilidad de desarrollarse tanto personal como profesionalmente?

Eh... en esta empresa si porque...a ver... en el caso de que yo tome la decisión de prepararme, a lo mejor podría tener la oportunidad. En la parte personal, a mi me gusta controlar los parámetros que llevan a un proceso, gestionar, eso me gusta a mí y me siento bien cuando veo los resultados al final del turno y están bien. Me siento gratificado y a veces cuando también están malos, también me siento como las reverendas, pero en el aspecto personal, yo todos los días entro con el cosquilleo en el estómago, no entro cansado, no entro con sueño y aparte de eso me tomo un café para que me de más ánimo. Entonces son cosas que uno las hace a veces por naturaleza, a veces por formación.

25) Y su trabajo le permite idear o hacer planes para el futuro?

Eh... si, yo creo que si. Siendo un poco ordenado con la remuneración una puede hacer algo. No así cuando uno tiene muchos compromisos, cuando uno tiene compromisos se mete más de lo que puede pagar o se pone a hacer cosas que realmente no están al alcance de uno... si tu no teni plata pa ir de vacaciones a Miami, te teni que ir por qué no más, lógico.

26) Y en qué medida su trabajo determina que estos planes futuros se concreten?

El trabajo, en la medida que yo lo haga bien porque... que le dedique el mismo tiempo que le dedico y que realmente se hagan las cosas, porque como te decía nadie tiene el puesto comprado

27) Y ante eventuales dificultades que surjan en su vida ya sea personales como laborales, a quién recurre usted don Luis?

A quien recurro?, como para pedir ayuda o para contarle?

-Como apoyo...

A mi gran amiga que es mi señora primero, ella veces me da la... me da su opinión y ahí veremos como se puede desarrollar la solución del problema. Y bueno, en el aspecto laboral, yo creo que con mi jefe directo tengo harta confianza, inclusive aparte de ser mi jefe, es mi amigo. Entonces a veces hemos compartido ciertas preocupaciones, el también a veces se pega sus lagrimones también, per así es la cosa.

28) Finalmente, no sé si recuerda que al comienzo de la entrevista le hice una pregunta acerca del lugar que ocupa el trabajo en su vida, después de lo que me ha contado me gustaría saber si se mantiene su respuesta...

Si, es primero mi familia y segundo mi trabajo...

Organización Privada, 49 años:

1) Ya don Rubén, eh quisiera partir por preguntarle que trabajo desempeña acá, en qué consiste?

Ya, eh... yo trabajo de mecánico de turno, y eso esta orientado, digamos, a atender las fallas mecánicas en la línea, eh... lo que requiera... digamos el área de producción, eso es todo lo que yo hago.

2) Y cuánto tiempo lleva usted trabajando en esto?

Acá en la empresa ya llevo 16 años.

- Ya, 16 años en la misma área o...

Claro, no... en la misma área y en la misma empresa como mecánico profesional... si no, no ha cambiado.

3) Bueno, nos interesaría mucho saber por qué razón ud, trabaja?

Bueno, eh... una parte importante, digamos, es el dinero... parte importante...para las necesidades de la familia y... bueno, especifica, digamos, personalmente, digamos eh... a la profesión eh... es lo que esta mas de acuerdo a los gustos míos, digamos....

4) Y me podría contar que lugar ocupa el trabajo en su vida?

El trabajo es importantísimo. No solamente, digamos, en el aspecto personal, como que lo transmite uno un poco a la familia...en este caso a mis hijas, ellas saben que el trabajo es importante, pero bueno, hay otras cosas también importantes en la vida, pero es una de las cosas importantes dentro de la vida de uno... el trabajo.

5) Bueno, y usted nos podría hablar un poco respecto de cuáles son las condiciones laborales de su trabajo actual?

Bueno, aquí en esta empresa las condiciones laborales, eh... Son buenas. Hay exigencias si ah, es un medio bastante exigente.... eh... bueno, siempre a veces uno no quiere tener tanta exigencia, pero eh, bueno uno se adapta, digamos, a esas exigencias, lógicamente que tiene que ver, digamos, con la personalidad que tenga cada uno, pero el puesto en este caso es bien exigente, porque de repente uno esta como sobrepresionado... eh... presionado más bien dicho no sobrepresionado, pero presionado, pero uno se acostumbra, digamos, después a trabajar al compás de esa exigencia.

6) Y específicamente las condiciones respecto del horario, del contrato, de las remuneraciones?

Bueno, en cuanto al horario eh... es un horario de turnos rotativo, en lo personal a veces incomoda un poco porque el hecho de estar cambiando... de repente uno trabaja de mañana, de tarde, después trabaja de noche, entonces eso en cuanto a los horarios, bueno en lo personal; hay personas que pueden tener mejor adaptación... no tengo mayores problemas tampoco, pero... si de repente como que a uno le gustaría trabajar con un horario, ahí, mejor.

En cuanto a la remuneración, bueno esta bien digamos, es lo que paga el mercado y... digamos cubre mis necesidades y también mis proyecciones que también uno... digamos, que al respecto del ahorro por la proyección que pueda tener digamos un punto de vista económico, pero esta bien.

- Y en relación al contrato, su contrato aquí dentro de la empresa?

Si, o sea... usted se refiere a que?

- Si su contrato es fijo, indefinido...

O sea, digamos, es indefinido... eh... en ese sentido yo veo, digamos, de parte de la empresa que... existe la estabilidad... pero hasta por ahí no mas, o sea de repente también pueden cambiar las exigencias de la empresa... y a lo mejor uno puede estar fuera de esas proyecciones... perspectivas de la empresa, entonces pueden haber cambios también, sobre todo hoy en día. Hoy en día las exigencias del trabajo o la exigencia laboral esta muy competitiva, entonces las empresas también buscan de sus empleados mayor exigencia...

7) Cuénteme Don Rubén, estas condiciones de las que estamos conversando han sido siempre así aquí en la empresa o han sufrido cambios?

Bueno, con el transcurso del tiempo han sufrido cambios si... eh... antes nosotros teníamos un trabajo que a lo mejor no era tan controlado, hoy en día todo es mucho más controlado...eh... desde lo que por ejemplo, desde la tapa que nosotros tenemos hasta lo más mínimo tiene un control, antes a lo mejor habían muchas cosas que no eran controlables, entonces por eso mismo a sido mucho más exigente...

8) Y que opinión tiene usted con respecto a estos cambios, que le parecen a usted estos cambios que han surgido?

Eh... bueno yo tengo claro que, que la empresa... eh... en cierta forma para seguir en el mercado tiene que ser, tienen que tener tiempo cambiando... tiene que tener una dinámica la empresa, entonces...eh... yo claramente, eso es algo innegable y uno tiene que adaptarse a eso...

9) Bueno, y usted como evalúa usted estas condiciones de trabajo corresponden a las expectativas que usted tenía de un trabajo?

Eh... si, lógicamente que si porque... eh... digamos dentro de la empresa, eh los condiciones yo creo que son buenas, haciendo la comparación con otras empresas

10) Y cuáles cree usted que serían las condiciones ideales de trabajo?

Bueno, las condiciones ideales, eh... en el puesto de uno, que a lo mejor tuviéramos más recursos de tipo económico en realidad... o sea, trabajar de repente, hacer más aliviado el trabajo de uno y obtener una mayor ganancia...

11) Usted considera que su trabajo le ha permitido contar con un buen sistema previsional hasta el momento?

Si... si, si evidentemente que si, o sea, por mi remuneración realmente yo... eh, yo veo que tengo un buen sistema previsional. No tampoco despreocupado de eso, porque uno a mediada que van pasando los años se va proyectando y uno dice: ah ya hay que preocuparse, por digamos su fondo previsional... uno también va chequeando eso, relativamente en el tiempo

12) Y usted ha tomado medidas aparte de previsión y ahorro?

Eh... no, con respecto a lo que es, eh... ahorro previsional no, pero... en lo... porque yo estoy en la barrera pasado los 50 años, he pensado en eso, digamos hacer una contribución adicional, cosa que , digamos, tu monto previsional suba un poco más.

13) Y cómo esperaría usted que fueran sus condiciones laborales de aquí a 5 años más?

Bueno, 5 años más, eh... las condiciones laborales... yo creo que más que nada, sobretodo, de repente con el clima de trabajo, que el clima laboral, digamos, mejore un

poco. De repente hay muchas cosas, digamos, tensionantes a veces entre empleador y empleado. Yo creo que eso sería un aspecto importante.

14) Bueno, y con respecto un poco a lo mismo; cómo percibe usted su entorno laboral actual, que sensaciones le genera a usted?

Eh... mi entorno laboral, es bueno; tiene las exigencias que yo le explicaba con respecto a que esta empresa es así, pero... eh... buen, no. Yo creo que más que mejorara a futuro, yo diría que se mantuvieran, eso.

15) Dígame Don Rubén, cuanto tiempo se proyecta usted acá en su trabajo actual?

Bueno, espero que...jajaja...si mi empleador no dice nada por el contrario, espero que por lo menos hasta los 60 años de edad... hasta los 60 años de edad, de repente todo depende también de las condiciones de salud que uno vaya... eh... teniendo. Per si, hasta los 60 y poder tener, digamos, un tiempo después para... la idea es estar en buenas condiciones cuando ya uno pase a otro... a una tercera edad..jajajaja

16) Cuénteme don Rubén, cree usted que las personas que se desempeñan en si misma área y cumplen las mismas funciones que usted, ven cercana la posibilidad de perder su empleo?

Eh... eh, no tanto como que de perderla en forma inmediata, si yo creo que eh, podría darse por las exigencias de la empresa; en ese sentido yo creo que a lo mejor podrían verse, eh... un poco... como dijéramos...eh, “disentivados” de que pudiera existir la posibilidad de que pudieran ser despedidos.

17) Y porque razones usted cree que sienten ese temor a perder su empleo, además de las exigencias del trabajo?

Bueno, pueden haber también causas personales, las personas de repente, pueden haber personas que a lo mejor hayan tenido situaciones, digamos, la falta de trabajo o, eh... o fallas en su eficiencia como trabajador, eso.

18) Bueno, y en qué medida afecta en su casa este sentimiento o este temor a perder el empleo para usted poder concretar sus planes a futuro?

Eh... si, es... digamos, preocupante. Si nos ponemos en ese punto de vista, yo a lo mejor no soy lo suficientemente eficiente o no soy lo suficientemente responsable, lógicamente que eso va a desencadenar en, digamos una pérdida del trabajo.

19) Y hablando un poco de la flexibilidad laboral que existe actualmente, le acomoda esto de cambiar frecuentemente de trabajo...

No, yo no soy una persona que me guste estar cambiando de trabajo. Eh... bueno, tendría un cierto espíritu aventurero, pero me gusta permanecer en una empresa y permanecer en ella, desde que llegue eso, siempre me ha interesado la estabilidad.

20) Y se relaciona de alguna manera sus condiciones laborales actuales con la estabilidad laboral que usted esperaba de un trabajo?

Eh... si, si.

21) Y usted porque mantiene su trabajo actual

Eh... bueno, mi trabajo actual es lo que en estos momentos estoy desarrollando, lo que me gusta, así que no he tenido otras visiones, eh... de cambiarme

22) Y su trabajo le es satisfactorio?

Si, si.

23) Usted considera que su trabajo le ofrece posibilidades de desarrollarse tanto personal como profesionalmente?

Si, si... eh... bueno todo depende mucho digamos de la... de la forma individual de uno; si uno quiere puede lógicamente desarrollarse más, la empresa te permite... te dan las condiciones para que puedas desarrollarte

24) Y su trabajo le permite idear o hacer planes personales para el futuro?

Eh... si, pero no en el largo plazo, siempre al corto o al mediano plazo... porque... como le digo las condiciones también pueden cambiar, a lo mejor uno ya posiblemente no encaje dentro de las condiciones, pero siempre pensando en el menor o al mediano plazo.

25) en qué medida su trabajo determina que estos planes se puedan realizar?

Eh... si, en parte si, por lo menos en un porcentaje, un 70-75%. Es importante que esos planes se lleguen a cumplir, que existe la estabilidad del trabajo

26) Don Rubén ante eventuales dificultades que surjan en su vida, personales, laborales, de cualquier tipo, a quién recurre usted?

Si es en el ámbito laboral, bueno directamente con mi jefe, pero si es en el ámbito personal o familiar, bueno ahí en parte la familia y también yo creo algo personal también, la fuerza que uno pueda tener internamente para poder superar esas...instancias.

27) Finalmente, al comienzo de la entrevista le pregunte que lugar ocupa el trabajo en su vida. Después de lo que me ha contado, me gustaría saber si usted mantiene su respuesta?

Si, por supuesto, el trabajo sigue siendo lo más importante...

ANEXO GUION DE ENTREVISTA.

PAUTA DE ENTREVISTA

- 1) Cuéntenos, qué lugar ocupa el trabajo en su vida?
- 2) Nos podría hablar acerca de cuáles son las condiciones de su trabajo actual?
- 3) Específicamente, Cuáles son las condiciones de horarios, contrato y desarrollo de carrera?
- 4) Estas condiciones han sido siempre así en la empresa?
- 5) Si es han sufrido cambios. Qué opinión tiene la respecto?
- 6) Cómo evalúa sus condiciones de trabajo, corresponden a las expectativas que usted tenía respecto de un trabajo?
- 7) Su trabajo le ha permitido contar con un buen sistema previsional en vistas de su jubilación?
- 8) Usted ha tomado medidas apartes de previsión y ahorro?
- 9) Cómo esperaría que fueran sus condiciones laborales a futuro?
- 10) Cómo percibe su entorno laboral actual? Qué sensaciones le genera?
- 11) Cuánto tiempo se proyecta en su trabajo actual?
- 12) Cómo percibe la posibilidad de perder su empleo?
- 13) Porqué razones siente este temor? O Porqué razones no siente ningún temor?
- 14) En qué medida afecta lo anterior sus planes para el futuro?
- 15) Le acomoda la flexibilidad laboral actual, en el sentido de cambiar frecuentemente de trabajo?
- 16) Se relacionan de alguna manera estas condiciones, con la estabilidad laboral que usted espera?
- 17) Porqué razón (es) usted trabaja?
- 18) Porqué mantiene su trabajo actual?
- 19) Su trabajo le es satisfactorio?
- 20) Su trabajo le ofrece posibilidades para poder desarrollarse personal y profesionalmente?
- 21) Su trabajo le permite proyectarse en términos personales en el futuro?
- 22) En qué medida su trabajo determina la realización de estos proyectos?

23) Ante eventuales dificultades, tanto laborales como personales, a quién recurre?

24) Finalmente, recuerda la pregunta relacionada con el lugar que ocupa el trabajo en su vida, después de lo que hemos conversado. Su respuesta se mantiene?

ANEXO DIMENSIONES.

GUIÓN DE ENTREVISTA.

DIMENSIONES:

1) Estabilidad Laboral:

- a) Condiciones laborales
 - Contratos
 - Horarios
 - Desarrollo de Carrera
- b) Expectativas de condiciones laborales
- c) Percepción del Entorno Laboral
- d) Incertidumbre ante la pérdida
 - Razones
 - Efectos en la vida de las personas
 - En qué medida
- e) Proyección del trabajo actual
 - Cuanto tiempo
- f) Flexibilidad
 - Flexibilidad laboral actual (le acomoda)
 - Se relaciona de alguna manera lo anterior con su expectativa de estabilidad laboral.

2) Expectativas de Vida:

a) Motivación

- Razonas por las cuales trabaja
- Razones por las que mantiene ese trabajo

b) Satisfacción laboral

- Trabajo es satisfactorio?
- Permite desarrollo personal y profesional

c) Planes futuros

- Permite el trabajo proyectarse personalmente
- En qué medida permite esos proyectos

d) Previsión

- El trabajo le ha permitido contar con un buen sistema previsional
- El trabajo le permitirá una buena jubilación?
- Medidas aparte de previsión y ahorro

ANEXO CARTA CONSENTIMIENTO.

CARTA DE CONSENTIMIENTO.

Yo _____ trabajador
de _____ con fecha
_____ doy mi consentimiento para que la
entrevista que se va a llevar a cabo sea grabada y luego transcrita para ser
reproducida como parte del contenido en la Investigación de Seminario de Título
de Carolina Gutiérrez Yáñez, Dariela Jeldes Leiva y Vanessa Loyola Vergara.

Por su parte las investigadoras se comprometen a mantener bajo estricta
confidencialidad la información referente a la identidad y cargo desempeñado por
el entrevistado en la Organización precedente.

Firma del Trabajador

Carolina Gutiérrez

Dariela Jeldes

Vanessa Loyola