



UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO

Carrera de Psicología

SUBCONTRATACION Y SALUD MENTAL

Profesor Guía: Melvin Anabalón

Metodólogo: Álvaro Gainza

Profesor Informante: Francisco Kamann

Alumno (s): Rodnie Galleani Galleani

Marcelo Vega Delpino

Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología y  
Título de Psicólogo

Santiago, MAYO 2007

## **ABSTRACT**

El propósito de esta obra es comprender al ser humano desde su propia vivencia en relación al trabajo y su salud mental, develando los distintos matices que caracterizan el fenómeno de la subcontratación, acerca de la fragmentación de la Empresa y de los problemas laborales que este trabajo atípico plantea para los trabajadores. Desde el sistema capitalista de producción han existido diferentes modelos de organización del trabajo. Cuando hablamos de subcontratación, nos estamos refiriendo a una forma particular del puesto de trabajo. A una modalidad de organización de las empresas y de la producción que tiene consecuencias directas en el derecho laboral, trayendo consigo deterioros relacionados directamente con la salud mental de las personas.

Los investigadores utilizaron los modelos cualitativos de investigación, con un enfoque que se centra en el discurso de los trabajadores subcontratados del sector financiero de la Región Metropolitana, desde su propia vivencia. El método que recoge la información para esta investigación es la entrevista semiestructurada, entregando información necesaria para realizar un análisis por categoría para cada uno de los objetivos.

Las conclusiones respecto de nuestra investigación, dan cuenta de un deterioro en la salud mental de los trabajadores subcontratados. Esto se ve reflejado en la inestabilidad laboral, discriminación y equidad. Por otra parte, a través de este ejercicio laboral, el trabajador vivencia una desvalorización de la mano de obra, atentando directamente con su autoestima y su sentido de pertenencia en la Organización.

## **DEDICATORIA**

*Esta Obra va con todo mi amor y toda mi esperanza a la persona que me enseñó a comprender que las rosas mas hermosas crecen en el barro” ” mí madre: **Karina Galleani** quien me brindo durante mi carrera universitaria la otra ciencia, la experiencia que entrega la vida Te amo.*

*Doy gracias a Jesús por otorgarme entendimiento, sabiduría y amor y a todos los que partieron **Francisco Galleani** y **Alvaro Galleani***

*A mis adorados e incondicionales Hijos **Camilo** y **Franco** quienes con su venida llenaron hermosamente todos mis espacios de mi vida.*

*A mi Ahijada mi Princesa, **Canela** por su presencia y por robarme felicidad y sonrisas.*

*A **Victoria Galleani** por ser un pilar importante en mi vida y entregarme apoyo incondicional.*

*A **Soledad Galleani** por ser otro sostén importante y darme siempre una palabra de esperanza.*

*A **Chana** por apoyarme siempre con una sonrisa calida.*

*A **Paola** por ser un Ángel en mi vida y su incondicionalidad extrema hacia mi persona.*

*A **Claudia** por su simpleza y pureza de mirar la vida y hacerme creer que se puede.*

*A **Pilar** por toda la sabiduría puesta en esta persona.*

*A **Romina** por ser una compañía y oído importante en todos los procesos.*

*A **Ronald** por haber creído en mí y enseñarme a ponerle pasión a lo que uno hace.*

*A **Marcelo** mi amigo Hermano por enseñarme a creer en la amistad.*

*Y a todos los que en una u otra forma fueron parte importante en mi formación Profesional y Personal.*

**GRACIAS.....MUCHAS GRACIAS.....!!!**

**Rodnie Christian Galleani Galleani**

*Este trabajo esta dedicado para todos los trabajadores de nuestro país, que con su esfuerzo y nobleza resisten la adversidad que muchas veces son víctimas. Con mucho amor va dedicado a los hijos de nuestra patria para que el día de mañana puedan dar a conocer las injusticias que provoca la ambición de poder y la lejanía de sus padres en momentos importantes.*

*A mi amado hijo **Benjamín Ignacio** que crece a mi lado y que ha visto la entrega que se depositó en este trabajo.*

*Por dejar algunos momentos de juego y aprendizaje...Y por darme la energía de seguir luchando, te dedico esta obra llena de simbolismos.*

*A mi amada **Bárbara** que con su comprensión y amor calmó los momentos complicados.*

*A mi hermana **Pamela** que me dio la oportunidad de ser tío y que esa lucecita aun la distingo en el infinito.*

*A mi abuelo **Juan Delpino** que no deja de caminar por las calles del puerto, quizás hasta encontrarse con su amada.*

*Y muy especialmente a mi madre **Verónica Delpino** que a pesar de la distancia, siempre estuvo a mi lado y que ahora retorna para cumplir con sus sueños.*

**Marcelo Vega Delpino**

### ***Agradecimientos:***

*Agradecemos con mucho reconocimiento y respeto a todos los trabajadores que se involucraron en esta investigación, Gracias por plasmar en nosotros sus inquietudes y esperanzas.*

*Agradecemos a todos los profesores involucrados con nuestro proyecto **Melvin, Kamann, Gainza** y especialmente a **Elías Padilla** Por su disposición a entregarnos su conocimiento.*

*Agradecemos A **Marcia y Norma** por las reiteradas ocasiones que necesitamos de su indispensable voluntad.*

## INDICE

<b>I.- Planteamientos Básicos</b> .....	8
I.1.- Introducción.....	8
1.2.- Antecedentes y planteamiento del problema.....	8
1.2.1.- Subcontratación en Chile.....	8
1.3.- Formulación del problema y pregunta de investigación.....	14
1.4.- Aportes y relevancia de la investigación.....	16
1.5.- Objetivos.....	17
1.5.1.-Objetivo general.....	17
1.5.2.- Objetivos específicos.....	17
<b>II.- Marco Teórico</b> .....	18
2.- Salud Mental.....	19
2.1.- Evolución del concepto de Salud Mental.....	19
2.1.1.- Etapa Precientífica.....	19
2.1.2.- Ilustración y Reforma Humanitaria.....	20
2.1.3.- Descubrimientos Médicos y Científicos.....	21
2.1.4.- Higiene Mental y Salud Mental.....	22
2.1.5.- Funcionamiento Humano Óptimo.....	23
2.2.- Que es la Salud Mental.....	25
2.2.1.- Conceptualización de Salud Mental según la OMS.....	27
2.2.2.- Organización Panamericana de Salud.....	29
3.- El Trabajo.....	31
3.1.- Historia Social del Trabajo.....	31
3.2.- La Era de la Herramienta.....	32
3.2.1.- La antigüedad.....	32
3.2.2.- Grecia.....	34
3.2.3.- Roma.....	35
3.2.4.- La Edad Media.....	36
3.3.- El Maquinismo.....	38
3.3.1.- La Economía Capitalista.....	39
3.3.2.- El Proletariado.....	42
4.- Concepciones Filosóficas.....	44
5.- Tipos de Trabajo.....	47

5.1.- El Trabajo Administrativo.....	47
5.2.- El Trabajo Productivo.....	48
5.3.- El Trabajo Improductivo.....	49
5.4.- El Trabajo Enajenado.....	50
5.5.- El Trabajo Alienado.....	53
6.- Movimientos Obreros.....	55
6.1.- Acuerdos Laborales Históricos.....	56
6.2.- 1° de Mayo de 1886.....	58
6.3.- La Organización Internacional del Trabajo.....	59
7.- El derecho del Trabajo.....	60
7.1.- Definición del Contrato de Trabajo y Aspectos Generales.....	64
7.2.- Derecho y Deberes de las Partes.....	64
8.- El Fenómeno de la Subcontratación.....	66
8.1.- Subcontratación en Chile.....	68
8.2.- Suministro en la Subcontratación.....	70
8.3.- Breve Historia Política de la Subcontratación en Chile.....	73
8.4.- Desigualdad Según el Tipo de Contrato.....	74
8.5.- La nueva Ley de la Subcontratación.....	75
8.6.- Elementos de la Nueva Ley de Subcontratación.....	77
8.6.1.- Responsabilidad Subsidiaria.....	78
8.6.2.- El Suministro.....	79
8.6.3.- Análisis de la Ley 20.123.....	82
9.- Trabajo y Salud Mental.....	95
9.1.- El Concepto de Estrés.....	96
9.2.- Estrés Según la Organización Internacional del Trabajo.....	97
9.3.- Los tipos de Estrés.....	98
9.3.1.- Estresores Nivel Individual.....	99
9.3.2.- Estresores Nivel Grupal.....	100
9.3.3.- Estresores Organizacionales.....	101
<b>III.- Marco Metodológico.....</b>	<b>102</b>
10.- Enfoque Metodológico.....	102
10.1.- Tipo y Diseño de Investigación.....	104
10.1.1.- Tipo de Investigación.....	104
10.1.2.- Diseño de la Investigación.....	105

10.1.3.- Delimitación del Campo de estudio.....	105
10.1.4.- Universo.....	105
10.2.- Muestra.....	106
10.2.1.- Características de la Muestra.....	107
10.2.2.- Tamaño de la Muestra.....	107
10.3.-Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	107
10.3.1.- Entrevista Semiestructurada.....	108
10.4.- Técnicas de análisis de la Información.....	109
10.4.1.- Plan de Análisis de la Información.....	110
10.4.2.- Construcción de listado de Dimensiones e Indicadores.....	110
10.5.- Análisis Descriptivo.....	111
10.6.- Plan de trabajo.....	112
<b>IV.- Resultados de la Investigación.....</b>	<b>113</b>
11.- Resultado y Análisis.....	113
11.1.- Análisis Descriptivo e Interpretativo de la Información.....	113
12.- Discusión y Conclusiones Finales.....	159
12.1.- Sugerencias.....	174
13.- Bibliografía.....	175
Anexo en CD	

## **I.- Planteamientos Básicos**

### **I.1.- Introducción**

#### **1.2.- Antecedentes y Planteamientos del Problema**

En una investigación de la Organización Mundial de la Salud, efectuada entre el año 1986 y el 2000, se observan algunas aproximaciones al tema que convoca nuestra investigación y que dice relación, con los efectos que produce en la salud de los trabajadores diversos tipos de empleo precario. En dicha investigación, representativa de la realidad de 11 países, además de la Unión Europea, se realizaron un total de 93 estudios, en 24 de ellos, se examinó una muestra de la fuerza de trabajo general de diferentes profesiones u oficios, develando, que con frecuencia el empleo precario, al estar asociado con presiones económicas o a cambios en los sistemas de pago y remuneración, compromete la salud de los trabajadores (OMS, 2002).

##### **1.2.1.- Subcontratación en Chile**

Si bien, durante el primer mes del año actual, el Banco Central de Chile, anunció un crecimiento de un 5,5 por ciento de la economía nacional, la realidad, que viven miles de hombres y mujeres en nuestro país, no se ve reflejada por las cifras que el Indicador de la economía mensual (IMACEC), revela. De esta manera, y con gran acogida por parte del empresariado nacional, surge el fenómeno de la Subcontratación como una estrategia de adaptación de las empresas frente a las nuevas exigencias de competitividad interna y externa del mercado chileno. Lo anterior, queda en manifiesta evidencia, en reportajes aparecidos a finales del 2005 en la prensa nacional, todos ellos resaltan el aumento de la subcontratación, con titulares como: *“Subcontrataciones: la nueva amenaza del mundo laboral”* (La Nación, 29 de noviembre 2005), *“Encuesta del gobierno revela que ha crecido la subcontratación. El 60% de los nuevos trabajos en el país es sólo temporal”* (Diario 7, 29 de noviembre 2005), *“Aumentan contratos a plazo fijo y las subcontrataciones”* (Mercurio, 29 de noviembre 2005), *“Caída del empleo en la industria revela avance de la tercerización. Proyecto que regula subcontratación es clave para el Gobierno”* (La Nación, 30 de noviembre 2005).



Sin embargo a lo anterior, la contratación de servicios con terceros y de mano de obra para ciertas actividades menores, a través de un intermediario, es una práctica antigua en empresas del Estado como, la gran minería del cobre y el petróleo (CLASE contra CLASE, 2005).

Según Núñez (2005), durante las últimas dos décadas en nuestro país, producto de las transformaciones en las formas de organización del trabajo y los propios cambios en la legislación laboral, se han extendido, nuevas formas de empleo que se agrupan bajo la denominación de “atípicas”, como son: *la subcontratación, el Outsourcing, la Tercerización y la externalización*. Todas ellas, refieren a la contratación de servicios de una empresa ajena, para la ejecución de algunos procesos que se realizan dentro de la organización, y que comprenden ocupaciones tan variadas, como el trabajo a domicilio, el empleo temporal, el trabajo part-time, a honorarios y el subcontrato.

Estos empleos atípicos, escapan a los marcos que caracterizan al empleo asalariado clásico, el cual aseguraba al trabajador estabilidad laboral, acceso a la seguridad social y jornada laboral continua.

El artículo: “*Subcontrataciones: la nueva amenaza del mundo laboral*” (La Nación, 2005), revela la preocupación del gobierno respecto al aumento de la subcontratación en Chile, debido, a la ausencia de una legislación que regule esta forma de emplear. La encuesta, abarcó 1.182 empresas, ubicadas entre las regiones de Antofagasta y Los Lagos y que cuentan con un mínimo de cinco trabajadores, detectando, el aumento paulatino de la subcontratación, y por tanto, el hecho de que las firmas están entregando a una compañía externa, el sello o actividad que identifica a la empresa original. Del mismo modo, el muestreo indica que aumentó el número de empresas de menor tamaño que subcontrata algún tipo de actividad, cómo también, evidencia el aumento del número de trabajadores temporales, la baja en la figura de los contratos indefinidos y un repunte en los contratos a plazo fijo.

Según el análisis, esta situación está produciendo una significativa rotación laboral, empleos más cortos, volátiles y gran dinamismo, desde el punto de vista de los flujos de entrada y salida en el mercado laboral

Por su parte, Magdalena Echeverría (1997) socióloga del departamento de estudios de la Dirección nacional del Trabajo, agrega que: *“la subcontratación en general, es una práctica comercial muy frecuente y arraigada, cuyo objeto o cuyo efecto es la prestación de trabajo para una empresa usuaria, en condiciones de subordinación de facto, sin que, entre el trabajador y la empresa exista una relación laboral directa”*.

En un artículo reciente de Gonzáles (2006), se puede vislumbrar una de las causas de la proliferación de la subcontratación como forma de emplear, puesto que: *“juega un rol determinante en el abaratamiento de los costos, principalmente de mano de obra, y así aumenta la tan alabada “Competitividad” de nuestra economía”*. En palabras de Gonzáles, ésta consiste, en la creación de empresas “mandadas”, que “prestan servicios” a otras empresas “mandantes”, en diversos ámbitos, por un monto de dinero pactado entre ellas, donde, la empresa mandante paraliza o cierra algunos de sus departamentos, entregándole dicha función a una empresa externa mandada por una tarifa que, de acuerdo, con la empresa mandante, cuenta con mano de obra permanente en esa función, la que, al no ser contratada por dicha empresa, queda fuera de todos los logros y beneficios que los trabajadores directos o el sindicato hayan logrado.

Es decir, la ley laboral no favorece en nada a estos trabajadores “externos” en lo que respecta a las condiciones contractuales con los trabajadores de planta de la empresa mandante. En este sentido, Claudia López (2006) señala, que la subcontratación además de ser una oportunidad para mejorar la eficiencia, la calidad, disminuir los costos y optimizar la gestión productiva de sus compañías, también se constituye como una forma de eludir el cumplimiento de sus obligaciones laborales tradicionales, al entender la dinámica de desconcentración productiva, dispersión de las unidades económicas y fragmentación de las empresas, que caracteriza el orden actual de la organización del trabajo y la producción, con el tema de la subcontratación.

Desde nuestra exposición anterior, podemos vislumbrar, la posición de un empresariado de acuerdo y aventajado con las políticas de la subcontratación y sus consecuencias en el tema de la productividad, en contraposición, de un trabajador, en desacuerdo y en desventaja con respecto al fenómeno pero, sin embargo, obligado a ponerse bajo esta modalidad para acceder al mercado laboral.

Estudios efectuados por Magdalena Echeverría (1997), señalan que, la subcontratación es un problema candente, no solo en nuestro país, sino también en el contexto internacional. Motivo por el cual, se instituyó como el tema central de la 85ª Conferencia internacional del trabajo de la (OIT), aunque, no se llegó a una resolución que convenciera a todas las partes.

Si bien en Chile, no existe información que permita cuantificar la masa laboral ocupada en empresas contratistas o prestadoras de servicios, ni su participación en el conjunto del empleo, es evidente la estrategia generalizada de las empresas chilenas de disminución del grado de integración vertical, que implica el uso extensivo de contratación de pequeñas y medianas empresas. Datos revelan, que el cambio en la relación entre el número de trabajadores por empleador de 50 a 18 (1960 - 1990), es un indicador de la magnitud del fenómeno (Echeverría, M. 2006).

Según la Encuesta Laboral 2004 (ICAL, 2005), los trabajadores con contratos indefinidos han disminuido de 81,2% en 1999 a 77,1 % en 2004. A la vez, los trabajadores con contratos por plazo fijo han pasado de 6,9 a 12% en el mismo período, es decir, el mercado laboral tiende hacia una mayor inestabilidad y desprotección de la fuerza de trabajo.

Es probable que todo esto se deba a la nula regulación respecto de las políticas que resguarden la condición de trabajador subcontratado; si bien, la revisión bibliográfica arroja una serie de esfuerzos por definirlos.

Los estudios descritos anteriormente, dan cuenta de un sin número de problemas, tanto en el ámbito del derecho del trabajo, las leyes contractuales, la problemática sindicalista, y la proliferación de la micro empresa, asociados al fenómeno de la subcontratación, todos ellos, relacionados directamente con el desgaste, la desprotección e inestabilidad laboral que sufre el trabajador bajo esta condición. Esta problemática, sin embargo, no ha sido abordada con la profundidad necesaria, como para establecer las consecuencias de la subcontratación en la salud de mental del trabajador.

La salud mental como objeto de estudio de la psicología, es demasiado complejo para sintetizarlo en una definición universal que permita recoger sus múltiples matices. Es pertinente para esta investigación, profundizar el tema y relacionarlo con la situación de trabajo subcontratado y su posible impacto en la salud mental.

Si bien, muchas definiciones concuerdan con el paradigma a trabajar, no muchos representantes sociales, tienen claro, las políticas de salud mental y sus consecuencias en el ámbito laboral, como lo demuestra un artículo reciente de la Organización Mundial de la Salud (2004), en muchos países desarrollados, el 35% al 45% del ausentismo laboral es debido a los problemas de salud mental. En los EE.UU. se ha imputado a la enfermedad mental un 59% de los costos económicos por pérdida de la productividad, incluso cuando un trabajador no toma licencia por enfermedad, los problemas de salud mental pueden causar una reducción apreciable en el nivel habitual de productividad y rendimiento.

Un artículo de la Organización Internacional del Trabajo (2000), expresó su alarma por la magnitud que están adquiriendo los costos de estas preocupantes tendencias, afirmando, que los empleados sufren desánimo, cansancio, ansiedad, estrés, pérdida de ingresos e incluso desempleo, con el agravante, en algunos casos, del inevitable estigma que lleva asociado la enfermedad mental.

Para los empleadores, los costos se traducen en términos de baja productividad, disminución de los beneficios, altas tasas de rotación de plantilla y mayores costos de selección y formación del personal sustituto.

La salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí y con el medio ambiental en que viven y trabajan (Organización Internacional del Trabajo. (2003)

Si bien desde el punto de vista de la investigación, la subcontratación muestra una forma de contrato diferente a la clásica; también es necesario mencionar la forma de relacionarse distinta que tienen los trabajadores subcontratados con su entorno laboral. Y como el sentido de pertenencia en el trabajo, y su entorno laboral, no es el más adecuado.

Si bien, los investigadores concuerdan en la existencia de una pertenencia dentro del sistema de trabajo, se deduce, de la literatura expuesta anteriormente, las falencias que pueden experimentar hombres y mujeres, que a través de la subcontratación, no tienen un lugar dentro de la empresa, y como esta modalidad de trabajo, tendería a bajar la productividad y ausentismo laboral.

Cómo ya se menciono, las definiciones con respecto a la salud mental son muchas, sin embargo, se aprecia una convergencia conceptual, en torno a que los hombres y mujeres en el trabajo, sean vistos como una persona en todas sus dimensiones y no como simple mercancía, es decir, deben ser mirados desde su complejidad.

A diferencia, de países desarrollados, Latinoamérica, particularmente en Chile, todavía presenta deficiencias en sus políticas laborales. En consecuencia, y debido a los constantes cambios, cómo la globalización con sus particulares formas de asimetría y disconformidad, presenta situaciones de inequidad, exclusión y pobreza que son motivos de preocupación y fuentes de quehacer para las ciencias sociales.

Desde esta perspectiva, surge una necesidad de iniciar un camino convincente de mejoramiento social y económico, lo cual implica para los trabajadores la posibilidad de pensar, o soñar a lo menos, en un futuro diferente con condiciones reales de igualdad.

### **1.3.- Formulación del Problema y Pregunta de Investigación**

La ambigüedad laboral, provocada por la subcontratación sumada a una deficiente legislación laboral al respecto, produce, como se mencionó, altos niveles de depresión, inestabilidad y ausentismo laboral, de lo cual podemos desprender una evidente afección en la salud mental de los trabajadores que están bajo esta condición.

Considerando, por tanto, la situación en que se encuentran estos trabajadores, adquiere relevancia el detenerse a investigar el real impacto que esta condición provoca en todos los ámbitos de la vida del individuo; abordándolo, desde una perspectiva vivencial y de salud mental.

De esta manera, el concepto de salud mental, para esta investigación, será entendido según la definición de la Organización Mundial de la Salud (2002) quien lo entiende como: *"Un estado de completo bienestar mental, físico y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o dolencia"*. En tanto vivencia, será entendida desde la perspectiva de la experiencia; hecho de experimentar algo, y su contenido hecho de vivir o estar vivo. Por lo tanto, nos avocaremos a investigar un problema, donde el principal actor son las personas. El tema resulta pertinente, tomando en cuenta la situación chilena, donde se quiere instaurar una serie de reformas, como por ejemplo la flexibilidad laboral, siendo que, no existen reales beneficios sociales, que cubran temas como la educación, salud y seguridad social.

Por ende, la encrucijada del hombre, al optar por este tipo de contrato laboral, es asumir esta condición como única forma de solucionar problemas económicos inmediatos, dejando al margen otro tipo de necesidades insatisfechas, con lo cual probablemente se está en presencia de un nuevo tipo de hombre moderno, con problemas de estabilidad y proyección laboral, depresión, ausentismo laboral y cada vez, más preso de la inmediatez y del marketing. Con este nuevo modelo imperante en el mercado, las relaciones laborales, el comportamiento al interior de la empresa se torna particularmente distinto a otras empresas, donde los trabajadores tienen una cierta identificación con su lugar de trabajo, acá el trabajador se ubica en una posición de actor pasivo, en cuanto al normal funcionamiento del engranaje mayor.

Pretendemos, en esta investigación aportar una mirada profunda, respecto al tema de la subcontratación, investigando las posibles implicancias que pueda tener en la salud mental de los trabajadores que se encuentran bajo esta condición.

Creemos, que existe una gran necesidad de investigar acerca del estado de salud mental de este tipo de trabajadores, ya que el tema ha sido de gran interés por parte de diversos actores políticos y empresariales de este país, pero enfocando su análisis de discusión hacia a la economía.

Por lo tanto, nuestra investigación, pretende describir las vivencias que presentan los trabajadores, como una herramienta que nos permita establecer si existe relación entre salud mental y trabajo subcontratado, por lo cual proyectamos esta investigación bajo la siguiente pregunta: *¿Cuáles son las vivencias que presentan un grupo de trabajadores subcontratados de empresas privadas del sector financiero de la ciudad de Santiago y que impacto ocasiona esta condición laboral en su salud mental?*.

#### **1.4.- Aportes y relevancia de la investigación**

**Relevancia Teórica para la Psicología:** El estudio pretende entregar información sobre la salud mental de las personas que trabajan bajo la modalidad de subcontratados. Estos conocimientos serán sistematizados sobre una temática que no tiene modelos explicativos desde la psicología; entregando un marco conceptual donde se podrá generar una discusión acerca de la subcontratación y la salud mental, con los distintos actores sociales involucrados en tema laboral, implementando políticas del sector público y privado, tendientes a prevenir un deterioro laboral de los trabajadores subcontratados. Otro aspecto, es la importancia de entender y describir empíricamente, las vivencias y los procesos psicológicos que padecen las personas que trabajan en esta situación de subcontrato, promoviendo y mejorando la eficiencia en la organización y la calidad de vida, y el impacto que provoca en el comportamiento de las personas que están sujetas a esta modalidad de trabajo, teniendo un conocimiento claro a la hora de hacer algún tipo de intervención.

**Relevancia Práctica:** El aporte de esta investigación, se traducirá en contribuir a los profesionales de la psicología, herramientas que permitan develar una óptica diferente a la hora de gestionar políticas de Recursos Humanos en la organización, con personas que trabajen a través de la subcontratación. Al entregar información que explique la subcontratación y sus características, se podrá corregir ciertas precariedades en la estructura de la organización. En la modalidad de talleres, asesoría y capacitación para los profesionales que se encuentran con hombres y mujeres que están bajo este tipo de contrato.

**Relevancia Social:** El tema de la subcontratación, se encuentra actualmente en Chile como una de las prioridades para el Estado. Los nuevos escenarios de competitividad y productividad que enfrentará el país en los próximos años, ponen de manifiesto lo indispensable de comprender cómo se estructurará la noción de trabajo y de salud, mirada desde el trabajador, y lo que esto representa para la sociedad actual y futura. Las transformaciones del mundo laboral y los nuevos escenarios del trabajo, invitan a reflexionar sobre su papel y la dimensión que éste tiene hoy en día en el desarrollo y funcionamiento de la sociedad contemporánea.



## **1.5.- OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS**

### **1.5.1.- Objetivo General**

1. Describir las vivencias que presentan los trabajadores subcontratados de empresas del sector financiero de la ciudad de Santiago y qué impacto ocasiona esta condición laboral en su salud mental

### **1.5.2.- Objetivos específicos**

1. Conocer los tipos de vivencias que presentan un grupo de trabajadores subcontratados según sexo y edad.
2. Conocer los tipos de problemas en la salud mental que genera el trabajo subcontratado en un grupo de trabajadores según el sexo y edad.
3. Describir dichos problemas e intentar sondear el impacto que genera para estos trabajadores la subcontratación.

## II.- MARCO TEORICO

Conforme a la pertinencia, respecto a nuestra tesis, iniciaremos el primer apartado de nuestro marco teórico, desarrollando el concepto de **Salud Mental**, de acuerdo, a algunos autores que lo han conceptualizado y descrito.

Sin embargo a lo anterior, adscribiremos, a la definición que postula la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), como de base teórica para establecer el tipo de relación que se da entre el fenómeno de la subcontratación y la salud mental.

La noción de **Trabajo**, será el segundo eje teórico que guiara nuestra investigación, por lo cual, revisaremos su conceptualización desde sus orígenes hasta nuestros días, exponiendo la manera en que ha ido evolucionando dicha actividad a través de nuestra historia social, los acuerdos, normativas, derechos laborales y el descontento social de una época, que trajo como consecuencia la creación de La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Finalmente, a partir de las conceptualizaciones ya realizadas, examinaremos, cómo el fenómeno de la **Subcontratación** surge como una nueva modalidad de trabajo, de modo de identificar el lugar que ocupa el hombre que trabaja bajo esta condición, con respecto, a su salud mental y poder así, responder a nuestra pregunta de investigación.

## **2.- Salud Mental**

### **2.1.- Evolución del concepto de Salud Mental**

La salud mental, al ser propia del ser humano, tiene una historia tan prolongada como éste. Por tanto, para comprender, como nace cómo concepto teórico, comenzaremos por revisar sus antecedentes.

Según Brown, la actitud del mundo hacia las enfermedades no siempre ha sido comprensiva: *“nuestra actitud social y médica actual es el resultado de una lenta y penosa evolución que partiendo de una edad obscurantista de abusos inhumanos para con quienes se consideraban “poseídos”, pasó por etapas sucesivas de esclarecimiento científico y humanitario”*. (Brown, J. M., 1966, p. 50). A continuación, describiremos las 5 etapas que Brown considera en esta evolución:

#### **2.1.1.- Etapa Precientífica**

En este periodo, anterior al siglo XVII, las perturbaciones mentales eran asumidas con temor y vergüenza, considerando a quienes lo padecían, como poseídos por malos espíritus tales como brujas y demonios, o bajo la influencia de la luna (he ahí el origen de la palabra lunático) o que estaban expiando su iniquidad.

Se los encadenaba en mazmorras, confinaba en establos o cobertizos, castigados como criminales, o se los sometía a brutales mutilaciones y torturas destinadas a *“expulsar a los demonios”*, purgar los virulentos humores y castigar a los malvados.

A medida que la medicina se convertía en ciencia, los insanos comenzaron a ser considerados orgánicamente enfermos mentales en esos asilos era, sin embargo, apenas un poco mejor que el tratamiento dado a los presos.

Los enfermos estaban enjaulados en celdas como bestias peligrosas, con grilletes, faltos de alimento, sucios, a veces expuestos a ser vistos por espectadores que se divertían pagando por el derecho de admisión a observar sus locuras.

### 2.1.2.- Ilustración y reforma humanitaria

Este periodo comprende al tratamiento dado a los insanos y retardados mentales, en Inglaterra y Francia durante la década de 1770. A partir de los éxitos de Pinel en el Hospital Bicetre de París y William Tuke en Inglaterra, los trastornos mentales empezaron a ser registrados como enfermedades y no como defectos criminales o satánicos. Pinel experimentó con el “*tratamiento moral*”, manifestándose bondadoso con los pacientes sin dirigirse a ellos como a criminales o animales salvajes. Reveló que al quitarle las cadenas y otorgarles libertad en el ámbito del hospital los pacientes se volvían más tratables y hasta a veces sanaban.

Recurrió a estas prácticas de benevolencia e instauró también muchas otras reformas en el Hospital de la Salpêtrière creando así un Hospital moderno para enfermos mentales. Por su parte, En Inglaterra, durante la misma década, el cuáquero William Tuke dirigió un hospital conocido como York Retreat, cuya característica más importante era el tratamiento de los enfermos mentales en un ambiente familiar, donde se les otorgaba a los pacientes ocupación, ejercicio y trato de huéspedes.

A medida que se generalizaron los éxitos de Pinel y Tuke, los trastornos mentales empezaron a ser reconocidos como enfermedades y no como defectos criminales o satánicos. Así se propagaron por el mundo occidental los progresos humanitarios en el tratamiento y cuidado de los alienados.

No obstante, los cambios fueron lentos. Medio siglo después que Pinel y Tuke instruyeran sus reformas, Dorotea Dix, una luchadora maestra de escuela de Nueva Inglaterra, reveló que las condiciones de los hospicios estadounidenses eran deplorables. Notificó al congreso de Estados Unidos que los alienados eran arrojados con grilletes y cadenas y eran castigados con azotes y asustados con explosiones de injurias y golpes crueles; sometidos por momentos a burlas y desprecios atormentadores o abandonados a las violaciones más afrentosas (Zilborg y Henry, 1941). Se debió en gran medida a esta decisión que el público y la legislatura tomaran conciencia de la necesidad de establecer nuevos hospitales con mejor atención. Entre 1841 y 1881, su campaña para la reforma del tratamiento de los enfermos mentales dio como resultado la fundación o ampliación de por lo menos 30 hospicios (Zilborg y Henry, 1941).

### **2.1.3.- Descubrimientos médicos y científicos**

Según Brown, en el libro *Psicología Aplicada* (1996), señala que en la última etapa del siglo XIX, los descubrimientos científicos en medicina desplazaron el acento de la internación con propósitos de vigilancia hacia un tratamiento orientado a la curación.

Sobre la base de los trabajos realizados por Freud, Janet y Charcot, se descubrió que las perturbaciones mentales se relacionaban con conflictos psicológicos no reconocidos por el paciente, temores y tensiones cuyo origen se originaban de la infancia, surgiendo un nuevo concepto de enfermedad mental denominado punto de vista holístico. El cual, considera que los orígenes de los desordenes mentales se encuentran en el desarrollo combinado de factores orgánicos, sociológicos y psicológicos de la persona, los cuales deben ser considerados también en su tratamiento.

Por otro lado las indagaciones de los reflejos condicionados, realizadas por el fisiólogo ruso Pavlov a principios del siglo XX, demostraron cómo el aprendizaje puede influir en los procesos fisiológicos, incluidos los que regulan las emociones.

Gradualmente, la investigación en las ciencias médicas y la psicología prepararon el camino para comprender el modo como las funciones biológicas y psicológicas interactúan en una persona, tema que hoy ocupa un lugar muy importante en el estudio de los trastornos psicosomáticos.

En consecuencia, el tratamiento moderno de los trastornos mentales comprende no sólo el tratamiento médico por medio de “shock”, cirugía o drogas, sino también la psicoterapia individual y de grupo, y la consideración integral del medio social de la persona en el hospital, en el hogar y comunidad.

#### **2.1.4.- Higiene mental y salud mental**

Concordando y fusionándose con la fase anterior, el mismo autor señala, la aparición de un movimiento que acuña el concepto de “Higiene Mental”, el cual, posteriormente, derivará en el de salud mental.

El concepto higiene mental, resumía varios objetivos, tales como la prevención de la enfermedad mental, la promoción de la salud mental y la aplicación de una filosofía de la salud pública a la psiquiatría.

Los esfuerzos de la comisión para renovar las condiciones en los hospitales psiquiátricos y promover medidas de prevención obtuvieron un amplio apoyo para el movimiento de la higiene mental.

Se instauraron muchas clínicas de orientación infantil y se despertó una conciencia pública más generalizada de los problemas de la enfermedad mental y un mayor interés hacia ellos.

A medida que se fortificaba el movimiento, se vio que el término higiene mental resultaba demasiado restrictivo; comenzó a ser suplantado por el de salud mental.

Este nuevo término abarca los problemas de trastornos psiquiátricos en poblaciones masivas, incidencia, epidemiología y tratamiento, así como cuidado y prevención.

### **2.1.5.- Funcionamiento humano óptimo**

Esta fase, se describe por el interés puesto en los aspectos positivos del crecimiento y funcionamiento. Según Hobbs (En Brown, 1966), no sólo los factores genéticos de maduración y psicológicos están relacionados con los trastornos mentales, sino también, los conocimientos empleados en la crianza, la educación, empleo, recreación, salud, religión, etc., es decir, todo lo que implica la vida familiar y comunitaria.

De ahí, la importancia de comprender el papel positivo que desempeñan factores sociales en la realización de las máximas posibilidades de una persona, como también, el conocer la influencia de los aspectos perjudiciales de dichos factores en la determinación o aumento de los trastornos mentales.

Con el objeto de destacar que la salud mental debe trascender la simple prevención o alivio de la patología de la enfermedad, Jahoda (1958) pugnó porque en los programas de salud mental se promoviera el desarrollo personal positivo.

La salud mental positiva, se promoverá mediante la obtención de actitudes favorables hacia uno mismo, el crecimiento y la autorrealización, la integración de la personalidad, la autonomía, la percepción efectiva de la realidad y el dominio del ambiente.

La insatisfacción con un modelo exclusivamente médico para programas de la salud mental llevó a la búsqueda de los términos que eludiesen la palabra salud, y que presentara de un modo adecuado los nuevos aspectos que se quería destacar.

Los términos que han sido propuestos resumen el desarrollo de los elementos positivos de la persona independientemente de su estado de salud: funcionamiento humano óptimo (Smith, 1961).

En coalición con este nuevo interés, en Estados Unidos apareció el concepto de centro comunitario de la salud mental.

Estos centros se proponen ir más allá de las orientaciones tradicionales centradas en la prevención, terapia y rehabilitación, propiciados por la clínica de orientación infantil o clínicas de salud mental.

Proporcionan diagnósticos y servicios de asesoramiento para ayudar a identificar y liberar las posibilidades creativas de cualquier individuo y para ayudarlos en el logro de una evolución personal más eficaz en todos los aspectos de su vida, aun cuando no padezcan trastornos mentales.

Así podemos observar que la proporción por múltiples aspectos de fuerzas sociales y personales positivas, reemplaza al énfasis médico puesto en la protección y rehabilitación, característico de los movimientos propulsores de la higiene de la salud mentales.

Este nuevo tipo de centro comunitario de salud mental coordinaría y fusionaría diversas actividades y funciones que con frecuencias son realizadas en forma deficiente por varias organizaciones distinta de la sociedad, tales como los servicios de salud, correccionales, de bienestar social, educación, empleo, los psicólogos, financieros y legales, con el objeto de estimular la evolución creativa y la realización de las posibilidades personales para un funcionamiento óptimo.



## 2.2.- Qué es la salud mental

El esclarecimiento de un término tan complejo y polifacético como el de salud mental conlleva muchas dificultades y, por tanto, no existe una definición única del concepto. A continuación, se comentan algunos de los principales problemas. La salud mental puede considerarse como un constructo que no tiene una definición directa.

Desde esta óptica, para darle contenido, es necesario recurrir a conceptos más concretos. Esta opción resuelve algunos problemas, pero genera otros de nuevos; para intentar definir la salud mental se utilizan términos como "bienestar/malestar psíquico" "felicidad" o "satisfacción", que son, igualmente, abstractos o difíciles de operativizar. Muchos autores (Font, 1983; Goldenberg y Lubchansky, 1990; Tizón, 1996; Ugalde y Lluch, 1991; Vázquez, 1990) defienden que la salud mental no debe considerarse como algo independiente (...) de la salud general.

Según Tison (1996) algunas razones que desaconsejan la dicotomía entre salud física y salud mental: cuando hay una enfermedad física, las capacidades psicológicas y las formas de relación se ven alteradas.

Muchos problemas psicológicos se manifiestan, con frecuencia, a través de síntomas somáticos (insomnio, cefalea, taquicardia, depresión etc.). Además, los estados emocionales y afectivos conllevan reacciones fisiológicas que pueden generar problemas psicósomáticos. Desde esta perspectiva, debe considerarse la salud como un concepto global y, por tanto, la salud mental se concibe como un componente de la salud general Ugalde y Lluch, 1991, (En Brown, 1966).

Es difícil establecer límites claros entre la salud y la enfermedad mental y generalmente se definen como polos opuestos de un continuo, en el que no existe una línea divisoria tajante.

Bajo esta perspectiva, la enfermedad mental es el extremo opuesto de la salud mental. Sin embargo, la mayoría de personas se sitúan entre ambos polos; espacio en el que existen múltiples combinaciones de carácter cualitativo y cuantitativo (más o menos salud o más o menos enfermedad). Mesa (1986)

Sin embargo, la evolución de la actitud respecto de los trastornos mentales y su tratamiento a través de los años del castigo al trato humanitario, del temor a la simpatía de la encarcelación a la rehabilitación, de la preocupación centrada en la prevención al estímulo del desarrollo creativo, positivo y del funcionamiento se deben no solo al progreso de la ciencia y a los cambios producidos en la sociedad, Sino también a nuevos y diferentes modelos de definir la salud mental. El tipo de razonamiento empleado es de *carácter social, individual o funcional*, y ha sido de gran importancia en el proceso, y cada uno será examinado en esta sección.

**Los criterios sociales** se ocupan de la determinación en la categoría de semejanza que existe entre las conductas de las personas, sus interrelaciones, su contribución y apoyo a los grupos sociales a que pertenecen, y su grado de adaptación a los códigos, leyes o ideas de esa sociedad o grupo social.

**Los criterios individuales** nos interesamos por la persona en si misma y sus actitudes, tales como su felicidad, la capacidad para soportar las tensiones psicológicas extremas, la aceptación de la responsabilidad individual, la integración de su personalidad, una percepción de si misma favorable o realista y la autorrealización.

**Los criterios funcionales** consideran la capacidad de la persona para hacer frente y dominar las tensiones extremas y demandas emocionales en forma eficiente, productiva y madura.

Si bien los investigadores han hecho un recorrido respecto a la historia de la salud mental, y sus dificultades que tiene para poder llegar a un consenso, El fenómeno de la salud mental sigue siendo un libro abierto para nuevas ideas, en el caso de la investigación se trabajara salud mental, según el concepto de la (OMS).

### **2.2.1.- Conceptualización de Salud Mental según la OMS:**

La Organización Mundial de la Salud, (OMS) es el organismo de las Naciones Unidas especializado en salud, y se creó el 7 de abril de 1948.

Establece su Constitución, el objetivo de (OMS) es que todos los pueblos puedan gozar del grado máximo de salud que se pueda lograr. Los 192 Estados Miembros de la (OMS) gobiernan la Organización por conducto de la Asamblea Mundial de la Salud.

La Asamblea está compuesta por representantes de los Estados Miembros de la (OMS). Los principales cometidos de la Asamblea Mundial de la Salud son aprobar el programa y el presupuesto de la (OMS) para el siguiente bienio y decidir las principales cuestiones relativas a las políticas.

En lo que refiera esta investigación, adscribiremos al concepto propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS), quién lo define cómo: *“un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”* (OMS, 2006).

Este plantea la consigna “Salud para todos en el año 2000” involucra los siguientes aspectos: Incrementar la cantidad de años de vida, vivir más años con una mejor calidad de vida, reducir las disparidades de salud entre las sociedades y las clases sociales y por último, que todas las personas tengan servicios preventivos y disponibles, accesibles y adecuados.

El estudio de las enfermedades mentales, adquiere suma relevancia si consideramos, que éstas son comunes a todos los países y provocan gran sufrimiento en su población, derivándose en costos económicos y sociales sorprendentes para estos países y constituyéndose en la causa fundamental, del aislamiento social, y la mala calidad de vida de sus habitantes.

La Organización Mundial de la Salud tiene cifras realmente comprometedoras acerca de lo relevante que es el problema de la salud mental, este hace referencia a 450 millones de personas de todo el mundo que son afectadas por los problemas mentales y neurológicos o conductuales en cualquier momento, aproximadamente 873,000 personas se mueren por el suicidio todos los años.

Las enfermedades mentales son comunes a todos países y causan el sufrimiento inmenso. Las personas con estos trastornos son sujetos en aislamiento social, a calidad de vida mala.

Las barreras para el tratamiento eficaz de la enfermedad mental incluyen la falta del reconocimiento de lo gravedad de la enfermedad mental y falta del conocimiento sobre los beneficios de servicios. Responsables de la política, compañías de seguros, la salud y las políticas de trabajo.

Aunque inicialmente se ha expuesto los márgenes claros a trabajar con respecto de la salud mental, es necesario mostrar un recorrido en todas sus latitudes y especialmente en Latinoamérica.

### **2.2.2.- Organización Panamericana de Salud**

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) es un organismo internacional de salud pública con 100 años de experiencia dedicados a mejorar la salud y las condiciones de vida de los pueblos de América, cuya misión y objetivos, entre otros, es resguardar la salud de los pueblos latinoamericanos.

La misión esencial de la Organización es cooperar técnicamente con los Gobiernos miembros y estimular la cooperación entre ellos para que, a la vez que conserva un ambiente saludable y avanza hacia el desarrollo humano sostenible, la población de las Américas alcance la Salud para todos y por todos.

En sus esfuerzos por mejorar la salud, la (OPS) orienta sus actividades hacia los grupos más vulnerables, incluidos las madres y los niños, los trabajadores, los pobres, los ancianos, y los refugiados y personas desplazadas.

Su interés se concentra en los temas relacionados con la equidad para quienes carecen de recursos para acceder a la atención de salud, y en un enfoque panamericanista que fomenta el trabajo conjunto de los países sobre asuntos comunes.

Según datos de la (OPS), en 1990 se estimaba en 114 millones el número de personas que en el continente americano sufrieron algún tipo de desorden mental. Esa cifra, según las mismas fuentes, podría incrementarse a 176 millones para el año 2010.

En otro tipo de estudio realizado por la misma entidad, se concluyó que la enfermedad depresiva es uno de los cuadros más frecuentes de la población latinoamericana. Y se estima que en la región hay alrededor de 15 millones de personas que han padecido algún tipo de trastorno depresivo.

En nuestro país, la cifra supera las 700 mil personas. Una de cada 4 mujeres y uno de cada 10 hombres la pueden sufrir a lo largo de su vida

En Chile, el Ministerio de Salud, es una entidad que depende del estado, el cual, le corresponde formular y fijar las políticas en esta temática y dictar normas y planes generales para el sistema; así como también supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento de las mismas. Considera también, por tanto, lo referente a la Salud Mental (MINSAL, 2006).

En esta investigación, enfatizaremos la relación establecida entre el contexto laboral y la Salud Mental, en cuanto, el objetivo de ésta, es indagar acerca de la salud mental de los trabajadores que tienen una forma de contrato diferente llamado *subcontratación*.

Para llegar a comprender este tipo de trabajo es necesario investigar como el concepto de trabajo ha ido tomando fuerza y posición en el ámbito social, de manera de convertirse en una actividad donde el hombre permanece largas horas de su vida.

### 3.- El Trabajo

#### 3.1.- Historia social del trabajo

Para este apartado, nos basaremos fundamentalmente en el libro “*Historia del trabajo*” de Barret, F. (1961), quien desarrolla la evolución práctica y conceptual de esta temática, develando de que forma esta actividad ha sido considerada por distintas culturas del planeta, la evolución del hombre y como éste ha sido valorado frente al trabajo.

Etimológicamente y haciendo referencia al autor el concepto trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un representante de la producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades humanas. Este es un concepto que grafica la evolución de las concepciones históricas del hombre.

En términos generales, podría definirse el **trabajo humano**, como: “*la acción del hombre sobre la naturaleza para “dominarla, y de esa manera convertirse en señor de ella, en vez de ser su esclavo. Todo el proceso de desarrollo de la vida social, económica y del trabajo, en la medida en que tiene un sentido humano, constituye un paso en la tarea de liberar al hombre”*. (Uch, 2001).

El *Trabajo*, conocido como tal, ya existe desde el inicio de todos los tiempos y es una actividad social tan vieja como la misma humanidad.

Para Blanch (1990, en Barret, F., 1961), el trabajo es el esfuerzo humano transformado en el ejercicio de una continuación de actividades instrumentales colocadas a la obtención de los recursos necesarios para la supervivencia individual y colectiva.

Desde el punto de vista de la sucesión histórica y en líneas generales, Barret distingue dos grandes etapas: la *Era de la Herramienta* y la *Era de la Máquina*.

Ambos lapsos presentan sus características concretas en destinos de los momentos socioeconómicos e históricos de la época.

La *Era de la Herramienta* se desarrolla desde los inicios de la historia de la humanidad hasta el siglo XVIII y se la puede subdividir en: La Antigüedad, Grecia, Roma y la Edad Media. *El maquinismo*, a su vez, se origina a partir del siglo XVIII aunque no empezará a alcanzar el pleno auge hasta llegar el siglo XIX. A esta etapa se la puede subdividir en: *La Economía Capitalista, El Proletariado, El Trabajo Administrativo, Movimientos obreros.*

De esta manera, tanto la fuerza muscular del hombre como la ayuda de los animales han sido -durante muchos siglos- los instrumentos de producción para muchos trabajos y oficios.

### **3.2.- La Era de la Herramienta.**

#### **3.2.1.- La Antigüedad.**

En las antiguas sociedades, el trabajo es una actividad afiliada a la supervivencia y a la obtención de alimentos. Por otra parte y durante mucho tiempo, la esclavitud se constituyó en la forma normal del trabajo. En las antiguas sociedades, el trabajo es una actividad asociada a la supervivencia y a la obtención de alimentos.

Por otra parte y durante mucho tiempo, la esclavitud era por entonces la forma normal de trabajo: cuando se originaba una guerra entre poblaciones enemigas, los vencedores exterminaban a los vecinos y se alimentaban de sus cuerpos. Según Barret, los sociólogos suponen que después de tantas batallas y de tantos prisioneros en cautivo, los vencedores no pudieron comérselos todos de una vez. Tuvieron la idea, según parece, de ocuparlos en diversos trabajos.

Observaron posiblemente que habían obtenido de ese trabajo cierta ventaja y comprendieron que era más provechoso hacerlos trabajar a los vencidos que repartir su carne.

La esclavitud había nacido. Rápidamente se extiende en todas las sociedades antiguas. Probablemente se trata de las primeras manifestaciones de la distinción de clases.



Según Blanch (1990, en Barret, F., 1961), El esclavo trabaja, más bien, por motivación extrínseca: sujeción, miedo al castigo, tradición, pan y protección, mientras los miembros de las clases socialmente dominantes se abstienen ostensivamente de trabajar.

Con el tiempo, los comienzos de la esclavitud y las formas más corrientes de generar servidumbre fueron las guerras, la conquista de todo un país, el avasallamiento de toda una población, la insolvencia de los deudores y la venta o el abandono de los padres.

Las primeras formas de servidumbre aparecen en Egipto. El número de campesinos libres era elevado durante los primeros reinados de los faraones, lo que daba lugar a la imposición de impuestos cada vez más exigentes. Tal situación obligaba al campesino agrícola a vender sus bienes para hacer frente a sus deudas. Entonces este tipo de hombre se convierte en siervo estando ligado esencialmente a la tierra.

### 3.2.2.- Grecia.

En los últimos tiempos helenísticos de la Grecia clásica, cuando se da lugar la expansión y Alejandro el Grande se hace con inmensas tierras de Europa, Asia y África, se produce una revolución de la economía. De esta situación Barret, señala que los trabajadores sacaron provecho ya que los trabajos duros se reservaron para los pueblos conquistados. En esta época aparece un cierto principio de maquinismo y los sabios inventan ingeniosos dispositivos para hacer el trabajo más fácil y rápido.

No obstante, los inventores de la época no pensaban en el progreso técnico ni en la redención del proletariado mediante la pacificación de su diaria faena; para ellos, estos inventos solo representaban un juego, una forma de demostrar su ingenio.

Por otro lado la cultura griega practica la reflexión intelectual filosófica, que contrasta con la pobre concepción acerca del concepto de trabajo. En este modelo de sociedad la fuerza de trabajo no fue un tema digno de reflexión: los esclavos, esclavos son.

El trabajo era solo el trabajo manual. La actividad intelectual era considerada patrimonio del ocio. Pero el desarrollo de la industria exige la especialización de oficios, lo cual redundaba en una sofisticada división del trabajo que tanto Platón como Aristóteles la encontraron positiva y necesaria.

Pero el hecho de ser los esclavos quienes componían, en su gran parte, el contingente laboral, reduce el trabajo a una mera función productiva. El esclavo en efecto, era solo eso: fuerza de trabajo. Como tal, carece de personalidad y pertenece a su amo, como una cosa entre tantas. Como objeto de propiedad.

### 3.2.3.- Roma.

Roma tiene una importancia decisiva en la historia de la Humanidad ya que levantó el documento jurídico más significativo de la civilización.

La esclavitud se fue manteniendo a través de los siglos pero apaciguándose cada vez más en su forma de expresión ya que el Derecho Romano contribuye a modificar la suerte de los esclavos ya que la admitió y la reglamentó.

En Roma existían dos clases sociales: los patricios (los descendientes de las primeras familias que se establecieron en Roma) y los plebeyos (resto de la población venida posteriormente). La plebe se subdivide a su vez en: Rústicas (pequeños propietarios de campo) y en urbana (los que se dedicaban a actividades artesanas y comerciales).

La esclavitud fue la base de la mano de obra romana. Las causas que dieron lugar origen la esclavitud eran; las guerras, el nacimiento de madre esclava, la condena de ciertos delitos y penas y el matrimonio de una mujer con un esclavo. La influencia del cristianismo influyó hacia la humanización de la esclavitud y hacia la tolerancia de las leyes rígidas.

Para los romanos, al contrario de los griegos, la realización del trabajo les repugnaba y no lo veían como algo elevado y noble. La mano de obra era cada vez más precaria y seguía una cierta organización del trabajo: existía la dirección de la explotación que la ejecutaba el dueño y los deberes de los ejecutores (la mano de obra).

Con el paso del tiempo, las condiciones de trabajo en el campo se hicieron cada vez más difíciles. El romano se llegaba a preocupar de las horas libres de sus esclavos agricultores porque el ocio en colectividad podía resultar peligroso.

Catón consideraba tratar a los esclavos como “ ganado” con los que había que alimentarlos, no agotarlos y no maltratarlos para no perjudicar su fuerza física y cuando se hicieran viejos “ venderlos con los bueyes que envejecen” (Carro, 1992)

### **3.2.4.- La Edad Media.**

Con la irrupción violenta de los bárbaros sobre los restos del Imperio Romano en 476, nace este período histórico que se extiende hasta la caída de Constantinopla en poder de los turcos en 1453, lo cual derivara en el régimen feudal.

El régimen feudal es el sistema social, económico y político establecido que configuró y estructuró la Edad Media.

El denominador común de la Edad Media fue la religión y concretamente, el cristianismo. La iglesia ejerció una influencia decisiva sobre muchos aspectos de la vida cotidiana y del trabajo.

En aquella época, existían muchas guerras y los hombres libres necesitaban acogerse a la protección de un señor. De esta manera cedían sus propias tierras al señor y éste se las devolvía como feudos.

Así se convertían en señores de vasallos; con los que pudieron, en más de una ocasión, creerse con igual poder que el de los reyes ya que disponían de determinados derechos sobre sus vasallos y sus tierras.

De esta manera, los pequeños agricultores quedaron vinculados legalmente a la tierra.

La estabilidad del campesino libre difiere poco de la del siervo. Cada familia campesina trata de producir por si misma cuanto necesita para la vida cotidiana.

El campesino construye su propia vivienda, fabrica y repara sus utensilios y herramientas. La mujer y las hijas hacen el pan, hilan la lana y tejen los vestidos.

La materia prima proviene de sus campos o de su ganado y no tienen que comprar nada.

El feudo tendrá sus efectos al nivel de la relación laboral ya que se halla basado en el principio de la jerarquía, la sumisión y sometido al profundo poder de la autoridad señorial y eclesiástico.

Se originan los gremios los cuales, desde un punto de vista socioeconómico, establecen la institución más importante de la Edad Media.

Los gremios son una agrupación de compañeros de oficio que llegaron a constituir el entramado sociológico durante siglos.

Hacia el siglo XI y XII y debido al predominio opositor de la iglesia, comienza a perderse una gran fuente de producción: la esclavitud.

El término de la Edad Media, tuvo por consecuencia la disociación de la industria y el comercio, dando lugar a la aparición de las clases sociales.

Y por ende, para afirmarse mejor como clase social distinta de la clase obrera, la burguesía procura el descrédito del trabajo manual.

Los trabajadores son víctimas del espíritu aristocrático que impera en el renacimiento.

### 3.3.- El Maquinismo

La desarrollada etapa anterior de la Edad Media ya empezó a sentar las bases para que la economía diese lugar a una intensa transformación.

Hasta entonces, la fuerza muscular del hombre y su rendimiento como trabajador fue mediocre.

En esta etapa el mercader es deslizado por el comerciante; el artesano por el industrial. La agricultura primitiva ya empieza a obtener una especialización y la navegación empieza a derivarse como empresa comercial.

El advenimiento del *maquinismo* permitió un aumento considerable de la productividad, provocando la Revolución Industrial, a partir del siglo XVIII y consiguiendo su cenit a mediados del siglo XIX, fenómeno que, aún, en nuestros días existe viviendo nuevas eras, fundamentada en la tecnología e innovación.

La máquina permite las producciones en masa. La fabricación en serie de miles de artículos cuyo bajo precio se han dado a la venta han permitido una cierta elevación en el nivel de la vida de los trabajadores.

No obstante, es la clase obrera quien ha sufrido las consecuencias por las ventajas derivadas de la industrialización.

A partir del siglo XIX, las guerras, la introducción del capitalismo y las crisis económicas han dado lugar a una continua serie de episodios de miserias y un aumento constante del número de desocupados.

Todo ello ha contribuido a que la clase trabajadora vaya adquiriendo conciencia de si mismo y que sus esfuerzos hayan ido orientados a la mejora su situación socioeconómica.

### **3.3.1.- La Economía Capitalista.**

En general, coexisten una serie de avances que contribuirán al desarrollo del trabajo y de la productividad: Los burgueses enriquecidos por los beneficios de sus pequeñas industrias y comercios compran tierras de nobles arruinados y con su espíritu mercantil sacan provecho con la explotación de las tierras para obtener un mayor rendimiento. El capitalismo, entonces, se orienta a la búsqueda del máximo beneficio.

No obstante aún sigue existiendo el régimen feudal del medioevo: existe la propiedad inmediata; las tierras de la reserva que trabajan los criados del señor o trabajadores asalariados; y, las tendencias, concedidas por el señor al campesino a cambio de un censo de dinero, en especies y a veces en prestaciones personales obligatorias.

Fue en la industria textil, en donde se observa una radical y profunda transformación sentando las bases de la revolución industrial del siglo XVIII.

En los siglos XVI y XVII y debido a las nuevas rutas de navegación derivadas del descubrimiento de las nuevas tierras de América y la colonización surgen un amplio abanico de novedades: nuevas técnicas de navegación marítima, funcionarios, el comerciante, la difusión de la banca, la contabilidad, los seguros.

En la literatura de Blanch (1990, en Barret, F., 1961), sobre el desarrollo del capitalismo encontramos dos explicaciones, ambas convincentes, de esta transformación de la actividad diferenciada en trabajo neutro.

Según Marx, la mudanza tiene lugar cuando se produce predominantemente para el mercado y el trabajo se convierte en valor de cambio.

Según Weber, desde la perspectiva luterana del trabajo se juzgaba que todas las profesiones merecían la misma consideración, independientemente de su modalidad y de sus efectos sociales.

La visión del trabajo como actividad fundamentalmente homogénea, no diferenciada, tenía también consecuencias prácticas: enmascaraba la diferencia entre trabajo penoso y satisfactorio, y entre el trabajo manual y el trabajo intelectual; justificaba la desigualdad como necesidad técnica debida a la división del trabajo; y por último, encubría el hecho de que el trabajo es un elemento discriminador por excelencia debido al diverso estatus de vida que proporciona según el lugar que ocupan los individuos en la producción.

Sin embargo, esta concepción del trabajo ha venido coexistiendo con una cierta jerarquización basada en criterios económicos, justificados en buena medida por los teóricos de la ciencia económica.

Desde esta perspectiva, los niveles más altos de la escala correspondían al trabajo productor de plusvalía, denominado trabajo productivo; al que se intercambiaba por dinero a través del comercio o del salario (frente al trabajo que no reunía estos requisitos como es el trabajo doméstico) y al trabajo identificado con la creación de productos artificiales.

Como correlato, se despreciaba el trabajo dedicado a las necesidades vitales y el trabajo que no dejaba huella, monumento o prueba para ser recordado. El trabajo dedicado a las labores naturales como la reproducción o el cuidado carecía de valor.

En el propio Karl Marx la consideración sobre el trabajo tampoco presenta unos perfiles muy nítidos. Mantuvo una visión positiva del mismo en cuanto que actividad potencial (*f fuente de toda productividad y expresión de la misma humanidad del hombre*) no como existía en la realidad. Criticó el trabajo en la sociedad capitalista como actividad enajenada "*el trabajador se relaciona con el producto de su trabajo como un objeto extraño*" y señaló los efectos perniciosos de la división del trabajo en la Ideología alemana. Consideró que la supresión del trabajo debía ser uno de los objetivos fundamentales del comunismo.

Sin embargo, para Marx, el desarrollo de la productividad (ligada a la división del trabajo) era una precondition para la sociedad comunista y, al mismo tiempo, muchos de los males de la sociedad capitalista guardaban relación con la división del trabajo.



Esta suerte de paradojas en las que el establecimiento a través de un proceso penoso de unas determinadas condiciones posibilitaba la liberación o emancipación a más largo plazo jugó un papel decisivo en la tradición socialista a la hora de justificar el presente y más todavía cuando este presente estaba gobernado por la clase trabajadora, como ocurría en los llamados países socialistas.

Así, los efectos nocivos y embrutecedores de los procesos que promovían un aumento de productividad eran subestimados o embellecidos porque acercaban *objetivamente* las condiciones de posibilidad del comunismo.

El enaltecimiento del trabajo llevó consigo el menosprecio por otro tipo de actividades y una nueva concepción del tiempo. Se juzgaba que el tiempo era valioso desde el momento en el que estaba dedicado a la producción y al trabajo. Ocuparlo con otras actividades era perder el tiempo, "estar ocioso".

Desde las primeras décadas del desarrollo industrial dedicar tiempo al ocio fue sinónimo de degradación. Las palabras de Benjamín Franklin "el tiempo es oro" ilustran el espíritu de la época al respecto.

Cuando Franklin hace referencia al trabajo dentro del catálogo de virtudes, anota lo siguiente: "Trabajo: no perder el tiempo; Estar siempre ocupado en hacer alguna cosa provechosa; evitar las acciones innecesarias".

### **3.3.2.- El Proletariado.**

La introducción de las nuevas técnicas, derivadas de los avances tecnológicos, facilitó el desarrollo de la industria en general, revolucionando el mundo laboral existente hasta entonces.

La relación maestro, oficial y aprendiz, continuaba en vigor, no obstante, y con el sobrevenir de la revolución industrial, desaparecen las relaciones personales y morales que el artesano implicaba y el mundo de las relaciones laborales se realiza a través del mecanismo del contrato de trabajo.

Debido a esta relación existente y la aparición de las grandes fábricas que necesitan de cantidades masivas de operarios favorecen la aparición de las figuras del patrono y del obrero.

El campesino, que hasta entonces era propiedad de alguien, conquista su libertad. Aunque existiendo aún un vínculo de sumisión al señor ya no era marcado por esa relación cerrada de carácter feudal.

En el caso de Francia y con la Revolución Francesa en 1789, se suprimían los derechos feudales y el campesino se convertía libre y legítimo poseedor de las tierras.

En España y debido a las desamortizaciones eclesiásticas, muchos campesinos carentes de tierras se vieron obligados a desplazarse a la ciudad y abocados al desempleo y a la miseria.

La situación laboral de entonces era precaria. Una enfermedad o un accidente podían destrozarse cualquier situación económica de una familia.

El trabajador industrial tenía normalmente una retribución superior a la del obrero del campo. Sin embargo, para las clases trabajadoras de la época les preocupaba el libre arbitrio de asignación de salarios y precios reclamando la posibilidad de fijar de vez en cuando y según las circunstancias, el precio de la mano de obra.

Con la llegada de las máquinas cada vez más complejas vino a conducir la exigencia de técnicos especialistas que se dedicaran al proceso de montaje y mantenimiento.

Los mercados se hicieron cada vez más distantes y extensos necesitando una red más amplia de distribuidores, intermediarios y promotores de ventas. Los transportes alcanzaron una gran importancia tanto al nivel de productos como para las concentraciones humanas.

El trabajo se convirtió, por otra parte, en el lugar privilegiado de creación de solidaridad de las clases trabajadoras, pero al mismo tiempo otros factores de sociabilidad fueron desestimados los lazos comunitarios, las identidades colectivas no basadas en el trabajo, etc. El pensamiento moderno inventó al *individuo* y a partir de esta creación se vio en la necesidad de explicar la construcción de la sociedad.

Ya en el siglo XIX va a transformar bruscamente el trabajo como fuerza muscular, haciendo del trabajo el modelo de la actividad creadora por excelencia, esta transformación va de la mano de un profundo cambio de las concepciones del mundo y del conocimiento, lo mismo que de las condiciones en que se desarrolla el trabajo mismo.

Las profundas transformaciones en las condiciones reales en que se desarrolla el trabajo son acompañadas de un discurso filosófico que permite comprender cómo ocurrieron esas transformaciones y por qué se presentaron.

#### 4.- Concepciones filosóficas

Heidegger, en la fenomenología del espíritu de Hegel, señala que la filosofía hegeliana es la que nos permite comprender mejor esta serie de transformaciones. La filosofía de Hegel es espiritualista; ella se interesa en el espíritu, como si el mundo y su historia se confundieran con el desarrollo de ese espíritu: nuestra historia y aquella de las representaciones que nosotros nos hacemos de Dios, es la historia misma de Dios. Nosotros representamos a Dios, primero, como un elemento físico el fuego, el agua, después como el múltiple animismo, politeísmo, luego como una persona enojada (el Antiguo Testamento) y finalmente como espíritu (el Nuevo Testamento).

Dios se creó, y esa historia, para Hegel, es la historia de la humanidad. Dios accede a el mismo a través del hombre, a través de “las producciones” humanas, entre las cuales se cuentan las ciencias, las artes, la filosofía o la política. El trabajo es una acción espiritual por la cual el Espíritu se opone a un dato exterior para conocerse a sí mismo, inventa obstáculos para obligarse a desplegar sus potencialidades.

La humanidad se crea por el trabajo y el Espíritu del mundo a través de ella. Por lo tanto, el trabajo es el mediador entre la naturaleza y el Espíritu. Por el trabajo, el hombre destruye lo natural y se hace cada día más humano.

Contrario a considerar el trabajo como una simple mercancía, Hegel enriquece el concepto de trabajo y lo transforma; significa la actividad espiritual misma, la esencia de la historia de la humanidad, la actividad creadora y la expresión de la humanidad.

El trabajo es la esencia del hombre y el hombre tiene el imperativo de humanizar al mundo, de modelarlo a su imagen, de reducir lo natural, comprendido lo natural que hay en él mismo. Hay un rechazo de la animalidad del hombre como del natural.

Marx tomó el concepto de Hegel “*trabajo del Espíritu*” y lo aplicó al hombre: todo es trabajo, pero el hombre no produce sino cuando está liberado de necesidad, a diferencia del animal. El trabajo, el verdadero trabajo, no está relacionado con la necesidad; es una actividad consciente que apunta conscientemente a hacer del mundo natural un mundo humano.

El modelo que inspira a Hegel como a Marx es el trabajo técnico, el del artesano. El trabajo de este hombre es una verdadera manifestación del placer de vivir: es el modelo de cómo se realiza su individualidad su talento lo mismo como su verdadera sociabilidad su talento al servicio de la comunidad.

Liberado de la necesidad, el trabajo es una relación social en toda su pureza; no es más una relación con la naturaleza: yo te comprendo por tu obra, tú me contemplas a través de la mía. Liberada de la naturaleza, el trabajo no es laborioso. Por lo tanto, el intercambio mercantil se vuelve superfluo.

La mercancía que hacía de barrera entre los hombres puede ser suprimida. Ella deformaba la relación pura que puede desarrollarse entre los hombres. La representación que la filosofía de Marx se hace del trabajo descubre el fantasma social que la sostiene: el sueño de una sociedad de individuos liberados y autónomos que se expresan al infinito los unos con los otros, bajo un orden social pacífico y donde la relación fundamental sería la expresión.

De esta comprensión del trabajo, es explicable la crítica de Marx al trabajo “real”, al que está bajo nuestros ojos. La esencia del trabajo ve su realización entrampada: el trabajo real es un trabajo alienado.

La crítica mayor de Marx consiste en que, en la sociedad que él ve y en la Economía Política, el objetivo final no es justamente el desarrollo del hombre gracias al trabajo, mediador por excelencia, sino al contrario, el enriquecimiento.

El trabajo real es una construcción sin contenido, donde el objetivo está fuera de él: mientras más grande es la producción y las necesidades, más los trabajos del productor son uniformes y más su trabajo cae en la categoría de trabajo lucrativo.

Al final, el trabajo no tiene otra significación; es totalmente accidental y sin sentido que el productor se encuentre frente a frente de su producto en una relación de goce inmediato y de necesidad personal.

Poco importa igualmente que la actividad, la acción de trabajar, sea para él un goce de su personalidad, la realización de sus talentos naturales y la de sus fines espirituales” (Marx y Engels, 1891). El trabajo está alienado porque le impide al hombre alcanzar el verdadero objetivo.

Para Marx, no es la propiedad privada la que está en el origen de la alienación sino el trabajo alienado es el origen de todas las alienaciones. De aquí podemos entender por qué, según Marx, la Economía Política opera un doble movimiento: reconoce el trabajo como un principio, pero pone al hombre en una relación de tensión de naturaleza exterior a la propiedad privada.

De esta manera, el trabajo se vuelve abstracto justo en el momento que debe ser reconocido. Como medio de adquirir riqueza, como función de producción, el trabajo nace alienado y ello es la causa de todos los males por venir.

## **5.- Tipos de Trabajo**

### **5.1.- El Trabajo Administrativo.**

Barret, da cuenta del surgimiento de ciertos tipos de trabajo, donde la inhabilitación del régimen señorial y los grandes cambios que el Estado moderno experimenta, facilita que se de origen a una nueva clase laboral: el *funcionario público*.

La administración pública exige la formación universitaria y el haber superado una prueba-oposición para el ingreso, de esta manera se consigue una burocracia de excelente nivel en sus conocimientos y estimable rendimiento profesional.

Por tanto, el desempeño de este tipo de trabajo, estaba reservado a las clases que, gracias a la educación escolar, disponían de los conocimientos y la cultura general necesarios para tal efecto.

Surgen así, las profesiones liberales, es decir, profesionales cuya actividad laboral la realiza autónomamente sin depender directamente de un patrono y sin estar sometido a un salario, por lo que su condición se halla al margen de la clase proletaria.

## 5.2.- El Trabajo Productivo

Barret, siguiendo los postulados de Marx, señala que el trabajo productivo es únicamente aquel que produce capital. y por tanto el trabajador que no lo hace, por útil que pueda ser del mismo modo que puede ser dañino no es productivo para la capitalización, por tanto es trabajo improductivo.

La transformación del trabajo (como actividad viva y orientada a un fin) en capital es en sí el resultado del intercambio entre capital y trabajo, en la medida en que este intercambio otorga al capitalista el derecho de propiedad sobre el producto del trabajo. Esta transformación sólo es puesta en el proceso de producción mismo. El trabajo mismo sólo es productivo al incorporarse al capital

Trabajo productivo, desde el punto de vista de la producción capitalista, es el trabajo asalariado que, al cambiarse por la parte variable del capital (o sea el valor de su propia fuerza de trabajo), produce plusvalía para el capitalista. Es la fuerza de trabajo, cuyo producto excede su propio valor.

Marx analiza que la existencia del capital se basa en la productividad relativa del trabajo y no en su productividad absoluta: si en una jornada de trabajo el obrero sólo se limitara a reproducir el valor de su fuerza de trabajo, a reproducir los valores consumidos por él, no sería productivo desde el punto de vista capitalista, porque no produciría plusvalía. En síntesis, el único trabajo productivo, es el que entrega mayor valor del que cuesta.



### **5.3.- El Trabajo Improductivo**

Marx afirma que *“lo que caracteriza al obrero improductivo es que en lugar de producir mercancías para el comprador de su fuerza de trabajo, es éste quien se las suministra a él. El obrero productivo, mediante la producción de mercancías, produce constantemente el fondo del que cobra su salario. En cambio, En la producción capitalista los trabajos improductivos sólo pueden pagarse a costa del salario de los obreros productivos o de las ganancias de sus patrones (y de quienes se las reparten con ellos) estos obreros productivos sientan las bases materiales para la manutención y, por consiguiente, la existencia de los obreros improductivos”*. (Marx, C, 1980, p. 278)

Por lo tanto es aquel tipo de trabajo que no se cambia por capital, sino directamente por renta, por salario o ganancia y, naturalmente, por los diversos elementos que forman la ganancia del capitalista, como son el interés y la renta del suelo.

#### **5.4.- El Trabajo Enajenado**

Según Marx, nosotros partimos de un hecho económico actual, donde obrero es más pobre cuanto más riqueza produce, cuanto más crece su producción en potencia y en volumen.

Por lo tanto, el trabajador se convierte en una mercancía tanto más barata cuantas más mercancías produce. La desvalorización del mundo humano crece en razón directa de la valorización del mundo de las cosas.

Este hecho, por lo demás, no expresa sino esto: el objeto que el trabajo produce, su producto, se enfrenta a él como un ser extraño, como un poder independiente del productor.

El producto del trabajo es el trabajo que se ha fijado en un objeto, que se ha hecho cosa; el producto es la objetivación del trabajo. La realización del trabajo es su objetivación.

Esta realización del trabajo aparece en el estadio de la Economía Política como desrealización del trabajador, la objetivación como pérdida del objeto y servidumbre a él, la apropiación como extrañamiento, como enajenación. Hasta tal punto aparece la realización del trabajo como desrealización del trabajador, que éste es desrealizado hasta llegar a la muerte por inanición.

La objetivación aparece hasta tal punto como pérdida del objeto que el trabajador se ve privado de los objetos más necesarios no sólo para la vida, sino incluso para el trabajo. Es más, el trabajo mismo se convierte en un objeto que el trabajador sólo puede apoderarse con el mayor esfuerzo y las más extraordinarias interrupciones.

Todas estas consecuencias están determinadas por el hecho de que el trabajador se relaciona con el producto de su trabajo como un objeto extraño. Partiendo de este supuesto, es evidente que cuanto más se vuelca el trabajador en su trabajo, tanto más poderoso es el mundo extraño, objetivo que crea frente a sí y tanto más pobres son él

mismo y su mundo interior, tanto menos dueño de sí mismo es lo que es el producto de su trabajo, no lo es él.

Cuanto mayor es este producto, tanto más insignificante es el trabajador. La enajenación del trabajador en su producto significa no solamente que su trabajo se convierte en un objeto, en una existencia exterior, sino que existe fuera de él, independiente, extraño, que se convierte en un poder independiente frente a él; que la vida que ha prestado al objeto se le enfrenta como cosa extraña y hostil.

En consecuencia, cuanto más se apropia el trabajador el mundo exterior, la naturaleza sensible, por medio de su trabajo, tanto más se priva de víveres en este doble sentido; en primer lugar, porque el mundo exterior sensible cesa de ser, en creciente medida, un objeto perteneciente a su trabajo, un medio de vida de su trabajo; en segundo término, porque este mismo mundo deja de representar, cada vez más pronunciadamente, víveres en sentido inmediato, medios para la subsistencia física del trabajador.

El trabajador se convierte en siervo de su objeto en un doble sentido: primeramente porque recibe un objeto de trabajo, es decir, porque recibe trabajo; en segundo lugar porque recibe medios de subsistencia. Es decir, en primer término porque puede existir como trabajador, en segundo término porque puede existir como sujeto físico. El colmo de esta servidumbre es que ya sólo en cuanto trabajador puede mantenerse como sujeto físico y que sólo como sujeto físico es ya trabajador.

¿En qué consiste, entonces, la enajenación del trabajo? Primeramente en que el trabajo es externo al trabajador, es decir, no pertenece a su ser; en que en su trabajo, el trabajador no se afirma, sino que se niega; no se siente feliz, sino desgraciado; no desarrolla una libre energía física y espiritual, sino que mortifica su cuerpo y arruina su espíritu.

Por eso el trabajador sólo se siente en sí fuera del trabajo, y en el trabajo fuera de sí. Está en lo suyo cuando no trabaja y cuando trabaja no está en lo suyo. Su trabajo no es, así, voluntario, sino forzado, trabajo forzado. Por eso no es la satisfacción de una necesidad, sino solamente un medio para satisfacer las necesidades fuera del trabajo.

En último término, para el trabajador se muestra la exterioridad del trabajo en que éste no es suyo, sino de otro, que no le pertenece; en que cuando está en él no se pertenece a sí mismo, sino a otro.

Así como en la religión la actividad propia de la fantasía humana, de la mente y del corazón humano, actúa sobre el individuo independientemente de él, es decir, como una actividad extraña, divina o diabólica, así también la actividad del trabajador no es su propia actividad. Pertenece a otro, es la pérdida de sí mismo.

## 5.5.- El Trabajo alienado

Pero el hombre está alienado en la sociedad capitalista. El trabajo, que en principio debería ser realización del hombre, es causa de su alienación, y esto se da en una cuádruple dimensión:

1. Con respecto al producto de su trabajo: éste no le pertenece puesto que se ha convertido en "capital" de otros.
2. Con respecto a su propia actividad: su trabajo no es suyo, sino de otro.
3. Con respecto a la naturaleza: ésta, en lugar de ser el cuerpo inorgánico del hombre, aparece como propiedad de otro.
4. Con respecto a los otros hombres: a diferencia de los animales, el hombre es capaz de trabajar no sólo para sí, sino también para los otros. Pero en el trabajo alienado se corta toda relación con la naturaleza y con la humanidad: cada uno trabaja para sí mismo y el "otro" aparece, todo lo más, como el ser extraño al que pertenece el trabajo y el producto del mismo.

Marx (1968), en relación a lo anterior, concluye que la propiedad privada es la consecuencia del trabajo alienado, o también la *"realización de la alienación"*. Por eso considera que sólo el comunismo, entendido como supresión de la propiedad privada permitirá la eliminación de todas las alienaciones y la humanización del hombre. El sentido de "tener" debe desaparecer para que el hombre pueda relacionarse con las cosas "por amor a las cosas", y no simplemente para tenerlas.

El discurso de Marx en este punto se vuelve interesante y actual: el trabajo alienado es un trabajo no creativo, y todo el proceso puede entenderse como una pérdida de la humanidad del hombre, es decir, de su capacidad comunicativa y de encuentro. El trabajador se está convirtiendo en cosa porque no puede unirse con su entorno más que como trabajador, no como persona.

El trabajo alienado no tiene en cuenta la capacitación, interés o creatividad del trabajador, sino la mercancía.

El obrero cuanto más bienes produce, más pobre deviene. Es decir, la depreciación del mundo humano va de mano de la explotación del mundo objetivo.

El objeto del trabajo es, para Marx, el desarrollo de la naturaleza esencia del individuo. Pero el individuo ahora es un género, es todo el proletariado, y su naturaleza esencial, su capacidad comunicativa y libre, sólo se puede lograr si todos los individuos son libres y creativos.

De lo contrario estaríamos ante una negatividad que afectaría a toda la esencia del individuo. La única solución será la abolición del trabajo en los términos capitalistas y la apropiación del proletariado de los medios de producción y de la plusvalía.

## **6.- Movimientos obreros.**

En un artículo sobre el 1° de mayo (2006), las ideologías de los obreros, se desarrollaron en casi todo el siglo XIX e inicios del XX. Con la revolución liberal-burguesa, la desaparición de los privilegios feudales y de las categorías jurídicas, se igualan a todos los hombres ante la ley.

Sin embargo, la fiscalidad provocó que los enfrentamientos de clases fueran orientados en el terreno económico. El trabajador, adquirió conciencia de clase y se identificó con sus compañeros.

Esta adquisición de conciencia de clase implicaba una afirmación de la personalidad colectiva y un rechazo de los restantes estamentos sociales.

## **6.1.- Acuerdos Laborales Históricos**

Según Barret (1961), a mediados del siglo XIX, tanto en Europa como en Norteamérica, en las emergentes factorías industriales, se exigía a los obreros trabajar en largas jornadas. En aquella época las condiciones de vida de los trabajadores en Europa y los EE.UU. no podían ser peores: la jornada laboral llegaba hasta las 16 horas para muchos miles de hombres y mujeres la jornada se iniciaba a las 4 de la madrugada y terminaba a las 8 de la noche; el salario era escaso y sólo permitía lo básico, mientras había un puesto de trabajo en la Industria.

En caso de cierre de la empresa, el destino para las familias obreras era el paro o la emigración. Sus hijos trabajaban desde los 6 años, y las mujeres de noche para completar el salario familiar.

La miseria y la explotación eran un lugar común entre las clases trabajadoras, así como la represión policial. No es extraño, por lo tanto, que los obreros intentaran terminar con esta situación a partir de la década de 1880.

Los emigrantes europeos, que llegaban entonces a los Estados Unidos en busca de un mundo mejor, cambiaron los resabios feudales que todavía pesaban sobre sus hombros por la voracidad desbocada de un capitalismo joven, que multiplicaba sus ganancias ampliando al máximo la jornada de trabajo.

Extraños en un país desconocido, los inmigrantes crearon las primeras organizaciones de obreros agrupándose por nacionalidades, buscando primero el apoyo y la solidaridad de los que hablaban la misma lengua, constituyendo luego gremios por oficios afines (carpinteros, peleteros, costureras), y orientando su acción por las vías del mutualismo.

Lo descrito anteriormente, América era también el campo de experimentación para algunos socialistas utópicos, que crearon en los Estados Unidos colonias comunitarias.



Los trabajadores propiamente norteamericanos se restringían a buscar consuelo para sus sufrimientos terrenales en las diferentes sectas religiosas existentes en el país. Fueron inmigrantes ingleses pobres los que primero diseminaron inquietudes sociales entre sus hermanos de clase, y los mismos continuaron en territorio americano la lucha ya extendida en Inglaterra por la reducción de la jornada de trabajo.

El desarrollo de la industria manufacturera, el perfeccionamiento de máquinas y herramientas, la concentración de grandes masas obreras en los Estados del Noreste, proporcionaron el terreno donde germinó la propaganda de los emigrados.

La primera y gran necesidad del presente, para liberar al trabajador de este país de la esclavitud capitalista, es la promulgación de una ley por la cual la jornada de trabajo deba componerse de ocho horas en todos los Estados de la Unión Americana. El discurso de esa época era, *Estamos decididos a todo hasta obtener este resultado.*

Mientras, en Europa, la I Internacional (creada en 1864) había acordado en su Congreso de Ginebra, en 1866, agitar mundialmente la demanda de la jornada de trabajo de 8 horas.

Los asalariados norteamericanos, en el Congreso Obrero de los Estados del Este, celebrado en Chicago en 1867, dedicaron gran parte de sus debates a las 8 horas.

El hombre que impulsó las resoluciones sobre el tema fue Ira Steward, un mecánico autodidacta de Chicago, a quien daban el sobrenombre del maniático de las ocho horas

## **6.2.- 1º DE MAYO DE 1886**

Seguendo con el artículo sobre el 1º de mayo (2006), A partir de hoy ningún obrero debe trabajar más de 8 horas por día! ¡8 horas de trabajo! ¡8 horas de reposo! ¡8 horas de recreación! Simultáneamente se declararon 5.000 huelgas y 340.000 huelguistas dejaron las fábricas, para ganar las calles y allí vocear sus demandas.

Finalmente, los esfuerzos de la clase obrera norteamericana lograron modificar la actitud del Gobierno, ya que no la de los empresarios privados.

Siendo Presidente de los Estados Unidos Andrew Johnson, en 1868 se dictó la Ley Ingersoll, el 25 de junio, que establecía la jornada de 8 horas para los empleados de las oficinas federales y para quienes trabajaban en obras públicas.

### **6.3.- La Organización Internacional Del Trabajo (OIT):**

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de *derechos laborales* fundamentales: “*libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo. Presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos: formación y rehabilitación profesionales; política de empleo; administración del trabajo; legislación de trabajo y relaciones laborales; condiciones de trabajo; desarrollo gerencial; cooperativas; seguridad social estadísticas laborales y seguridad y salud en el trabajo*”. (OIT. Conferencia Naciones Unidas, 2005)

Fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico.

Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración

## 7.- El Derecho del Trabajo

En un artículo sobre el derecho de trabajo y contrato de trabajo, Señala que el Derecho del Trabajo laboral, surge como consecuencia de la Revolución Industrial. Ésta integrado por normas, conductas humanas y una finalidad y se establece, con motivo de las relaciones que se producen entre los hombres, a raíz, de la “prestación” y la recepción” del trabajo dirigido, o en relación, de dependencia. En la presente investigación, se revisarán con especial acento los Derechos del Trabajo, acogidos a la ley de Contrato de Trabajo (LCT), tales como: 1) *Protectorio*, 2) *Irrenunciabilidad*, 3) *Continuidad*, 4) *Primacía de la realidad*, 5) *Buena fe*, 6) *Justicia social*, 7) *Equidad*, 8) *Prohibición de hacer discriminaciones*, 9) *Gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos* (Uch, 2001) .

### 1.- Protectorio

Como ya se ha indicado, tiene un carácter tuitivo del empleado, a fin de asegurarle una igualdad sustantiva y real, a cuyo efecto debe tenerse en cuenta el desnivel de su capacidad de negociación. En consecuencia, no rige en él plenamente el principio de la autonomía de la voluntad. Éste principio se expresa en tres reglas fundamentales, en cuanto se refiere a la aplicación e interpretación de la norma.

a. **In dubio pro operario:** actúa como directiva, dada al juez o al intérprete, para elegir entre los varios sentidos posibles de la norma, el que resulte más favorable para el trabajador (art.9º, LCT). De acuerdo con esta regla se ampara al más débil. Su aplicación lo es sólo en caso de duda en la aplicación o interpretación de la ley, convenio, contrato o hechos.

b. **Regla de la norma más favorable al trabajador:** esta no se refiere a las dudas en la interpretación de la norma (in dubio pro operario), sino a los casos en que vienen a ser aplicables varias normas a una misma situación jurídica.

c. **Condición más beneficiosa:** Según esta regla, cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador, se la debe respetar. La modificación que se introduzca debe ser para ampliar, no para disminuir derechos de aquél.

## **2.- Irrenunciabilidad**

La ley ampara el derecho del trabajador, de manera tal que lo declara irrenunciable. La renuncia no tiene validez, no resuelve el contrato, es inoponible al trabajador, es ineficaz jurídicamente.

El principio de la irrenunciabilidad sufre algunas excepciones en determinadas circunstancias como por ejemplo: *la renuncia al empleo* (la ley trata de asegurar que la decisión tomada por el trabajador, no adolezca de ningún vicio que le quite la validez como expresión de su voluntad. A fin de garantizar la libre expresión del renunciante, se requiere que la renuncia haya sido expresada a través de un medio que en condiciones normales permita afirmar que no ha habido coacción. Tales son: el despacho telegráfico colacionado o carta documento, cursado personalmente o la manifestación formulada ante la autoridad administrativa del trabajo (art.240 párr1º, LCT)). Otra excepción es *la conciliación* (frente a un litigio, se reúnen ambas partes para ponerse de acuerdo, renunciando a ciertos aspectos de lo que reclaman, para así llegar a una solución en que ninguna de las partes se vea perjudicada. Para evitar que se viole el derecho del trabajador, la LCT exige la intervención de la autoridad judicial.

## **3.- Continuidad**

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo. Por lo común presenta una vocación de permanencia hasta su extinción, ya sea por muerte, jubilación del trabajador, por vencimiento del plazo pactado, o por otras causas justificadas o no. Esta característica del contrato concede al empleado una seguridad, no sólo económica (saber que tiene asegurados ingresos en el futuro), sino también de carácter psicológico (ocupación fija, lo cual le evita los problemas propios del desempleo, con su frustración consiguiente).

También produce beneficios a la comunidad empresaria, que tiene interés en evitar la excesiva rotación de sus integrantes dado el costo (no sólo económico) que implican las tareas de reclutamiento, aprendizaje y experimentación de las personas que se incorporan a ella. Esa continuidad se traduce en mayor experiencia y se concreta en un premio a la antigüedad. La aplicación práctica de este principio se concreta en las reglas siguientes:

**Conservación del empleo:** en la medida que no se acredite la notificación fehaciente de resolver el contrato de trabajo se presume que se mantiene la relación jurídica.

**Preferencia por los contratos de duración indefinida:** la LCT los privilegia.

**Admisión de transformaciones:** el contrato de trabajo se distingue por su dinamismo, que se refleja en el status del empleado (en la comunidad, en el sueldo, en la responsabilidad, en el cargo). Aunque se mantenga el primitivo contrato, se modifican algunas de sus condiciones a medida que avanza el tiempo.

**Mantenimiento del contrato:** aunque se anulen ciertas cláusulas el contrato sigue vigente, ya que éstas se sustituyen por las que establece la ley.

**Penalización de la resolución sin causa:** se estima que el despido sin causa constituye una anomalía jurídica. La LCT pena la actitud del empleador a través de una indemnización tarifada.

**Interpretación de ciertas interrupciones como suspensiones:** en la relación laboral se producen determinadas interrupciones (enfermedad, huelgas, etc.) que no se estiman como cesación de la relación contractual, sino suspensión de algunas de las obligaciones de las partes.

**Mantenimiento del contrato en caso de cambio del empleador:** la ley admite la transferencia del contrato, en donde éste se mantiene con el nuevo, produciéndose una novación subjetiva.

#### **4.- Primacía de la realidad. Presunción de la existencia de la figura laboral**

Cuando no existe correlación entre lo que ocurrió en los hechos y lo que se pactó, prima la verdad de los hechos. Por lo tanto las estipulaciones contractuales no tienen más que un valor de presunción que cae ante la prueba de los hechos.

#### **5.- buena fe**

La LCT toma este principio como básico, en cuanto a la conducta que deben tener las partes en cumplimiento de sus obligaciones. Dicho principio comprende el deber de actuar con fidelidad, desde la celebración, ejecución y extinción de la relación (honesto, leal, prudente, fiel, etc.)

#### **6. - Justicia social**

Se trata de que todos los miembros puedan desplegar su existencia como seres humanos y seres sociales. De esta manera lograr vivir todos juntos en paz y armonía, en el disfrute de los bienes y servicios que les son necesarios. No sólo viola la justicia social quien no paga el salario debido, sino aquel que no brinda a la comunidad su aporte para un mundo más humano.

#### **7. Equidad**

Ante la posibilidad de una solución desvaliosa de una situación por aplicación escrita de la norma, el juez tiene la facultad de apartarse de la escritura. Esto no como un acto de arbitrariedad, sino para lograr una solución más justa y armónica que se resuelve al margen del texto legal, sin poner en duda la autoridad de éste.

#### **8. Prohibición de hacer discriminaciones**

La LCT no admite que se dé un trato desigual entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religión, políticos, gremiales o de edad.

## **9. Gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos**

No basta que la ley consagre derechos, sino que es necesario que facilite el acceso del trabajador al estrado judicial o a la administración laboral, a fin de obtener el reconocimiento de ellos. La LCT establece el beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

### **7.1.- Definición del contrato de trabajo y aspectos generales:**

De acuerdo a lo establecido por el artículo 7 del código del trabajo, el contrato individual de trabajo *”es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo de dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada”* ( PUCV, 2004).

De esta manera, ambas partes llevan a cabo una relación de intercambio, la cual no es sólo una prestación aislada, sino que es de carácter sucesivo y trae aparejadas otras de lealtad, cooperación, solidaridad, que compromete a toda persona.

### **7.2.- Derechos y deberes de las partes**

El nuevo texto de la LCT expone: deben celebrarse, interpretarse y ejecutarse de buena fe y de acuerdo con lo verosímil las partes entendieron o pudieron entender, obrando con cuidado y previsión.

Las partes en el contrato de trabajo (empleador y trabajador), están obligadas a actuar, además de lo pactado por ellas implícita o explícitamente, sino también por lo dispuesto en la respectiva norma legal o convencional que se incorpora al trabajo. Sus débitos y derechos deben juzgarse con criterio de “colaboración y solidaridad”.



Los miembros no deben actuar como enemigos, sino como integrantes de una comunidad, deben colaborar solidariamente y de buena fe. Desde la celebración hasta la extinción y liquidación, las partes tienen que actuar como buen empleador y buen trabajador.

Al ligarse una relación jurídica se distinguen los derechos y obligaciones de cumplimiento y de conducta.

Una vez, expuestos los Derechos del Trabajo, presentando los deberes tanto del empleador como del empleado y las normativas que regulan una adecuada relación laboral, queda de manifiesto que algunos puntos no son cumplidos en materia de legalidad en algunos tipos de contrato como es el caso del fenómeno de la subcontratación.

## **8.- El Fenómeno de La Subcontratación**

Según Echeverría, uno de los fenómenos, que más ha caracterizado la evolución de los mercados del trabajo en todo el mundo, es el tema de la subcontratación, esta modalidad de trabajo, se ha venido desarrollando, desde la mitad de la década de los setenta, ha sido la amplia difusión que ha experimentado todo un conjunto de formas de trabajo que se alejan de lo que venía siendo la “relación laboral típica,” provocando muchas veces la aparición de situaciones ambiguas, que se debaten entre el empleo, el paro y la inactividad.

La expresión de estas formas atípicas de empleo ha estado propiciada, en buena medida, por la actuación de las autoridades económicas, que, enfrentadas a una tasas de desempleos crecientes, comenzaron a introducir a principios de los años ochenta una serie de modificaciones legislativas destinadas a flexibilizar el mercado.

Bajo el sistema capitalista de producción han existido distintas formas o modelos de organización del trabajo.

Cuando hablamos de subcontratación o de suministro de trabajadores, los investigadores se refieren, a una forma particular de organización del trabajo, es decir, a una modalidad de organización de las empresas y de la producción que tiene consecuencias directas en el derecho laboral de hombres y mujeres trabajadores bajo este régimen.

Desde el punto de vista del derecho laboral, los neoliberales sostienen que esta rama del derecho impone un marco rígido, inadecuado a las exigencias que plantea la competencia en estas nuevas condiciones.

Aparece en consecuencia una corriente que busca hacer más flexible la norma laboral, se consolida con el tiempo una poderosa corriente flexibilizadora.

Sus promotores sostienen que el derecho laboral protege demasiado al trabajador y que no protege la viabilidad económica de la empresa.

Los defensores de la flexibilidad laboral reclaman mecanismos jurídicos que permitan que la empresa ajuste su producción, su dotación de trabajadores y las condiciones de trabajo a las fluctuaciones rápidas y continuas de las condiciones de competencia entre capitalistas.

La subcontratación y el suministro de trabajadores constituyen también mecanismos de flexibilidad laboral en cuanto permiten a la empresa contar con mayor número de trabajadores cuando aumenta la demanda de sus productos y reducir drásticamente los puestos de trabajo cuando cae la demanda.

Con la subcontratación y el suministro de trabajadores, los empresarios logran esta adecuación sin asumir costos por despidos o algunos otros beneficios.

## 8.1.- Subcontratación en Chile

De acuerdo a la revista ICAL, señala que desde 1980 en adelante, en nuestro país, un sinnúmero de empresas necesitan trabajadores pero no lo contratan, los subcontratan. Las empresas necesitan realizar el consumo productivo de la fuerza de trabajo pero se niegan a establecer una relación laboral directa con los trabajadores, acceden a ellos a través de un tercero, a través de otra “empresa”.

Existen diversos mecanismos para soslayar los mandatos imperativos que impone la ley laboral: prestación de servicios a honorarios, reedición del trabajo a domicilio bajo el nombre de teletrabajo, subcontratos, suministro de trabajadores, etc.

Existen similitudes y también grandes diferencias entre subcontratación laboral y el suministro de trabajadores. En primer lugar, en Chile, la subcontratación es legal y el suministro de trabajadores es ilegal, no obstante, algunos empresarios realizan esta práctica para reorganizar sus empresas. Este es el nombre con que se conoce actualmente una institución que es bastante antigua, se trata del tráfico de mano de obra o intermediación de trabajadores.

Esta práctica está prohibida en nuestro país, y ha estado prohibida en la mayor parte del mundo porque se ha establecido que el trabajo humano no debe ser considerado una mercancía. Sin embargo, la ola de neoliberalismo que recorre el mundo ha reeditado esta forma de comercio y existen países en que se le permite legalmente pero sólo en forma temporal.

En el suministro de trabajadores intervienen dos empresas y un trabajador. Una empresa es la que “contrata” al trabajador, lo remunera, lo destina para que trabaje en otra empresa y cobra por cada trabajador que coloca en otra empresa. Esta segunda empresa es la que verdaderamente usa, utiliza, consume la fuerza de trabajo de este trabajador.

De acuerdo a nuestra legislación actual esta segunda empresa es el verdadero empleador; sin embargo éste no reconoce su calidad de empleador y no asume ninguna responsabilidad hacia quien le entrega su fuerza de trabajo.

El trabajador colocado a través de una empresa suministradora es doblemente explotado, genera ganancias para dos empresas. Es siempre externo, no es reconocido como compañero de trabajo por los trabajadores de la empresa en la que se desempeña.

Este trabajador es discriminado en el sueldo, en los beneficios y en el trato diario. Tiene un trabajo por definición inestable, los cambios de lugar de trabajo son frecuentes, muchos son contratados a “honorarios” lo que los margina de todo derecho a la seguridad social.

Magdalena Echeverría (1997) en su artículo *Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo*, señala que, generalmente, la subcontratación de trabajadores, asume la forma de una relación comercial entre la empresa que utilizará los servicios efectivos del trabajo y una segunda empresa que presta el servicio de suministrar trabajadores, es decir, asume la forma de un servicio de colocación de empleo.

Se trata, por tanto, de una nueva compra/venta de servicios que estimula la especialización de un giro o actividad comercial necesaria, la de servir de punto de encuentro entre compra y venta de trabajo, entre empleador y trabajador.

En términos más específicos, *La Subcontratación* (outsourcing), denominada también, *tercerización* o *externalización*, es el proceso económico, en el cual, una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato, abaratando comúnmente los costos (Schneider, B., 2004).

## 8.2.- Suministro en la Subcontratación

Según Margarita Peña (2005), en los mercados internacionales de países desarrollados, el *outsourcing* o *subcontratación*, esta regulado por normativas gubernamentales.

En el caso chileno, ha venido operando como una mala copia del modelo internacional, pasando a llevar, de esta manera, a la materia prima que es en este caso el trabajador y sus derechos.

Siguiendo a Peña, desde el punto de vista del derecho laboral, los neoliberales sostienen que esta rama del derecho impone un cuadro rígido, inadecuado a las exigencias que plantea la competencia en estas nuevas condiciones.

Aparece en consecuencia, una corriente que busca hacer más *flexible* la norma laboral, con la subcontratación y el suministro de trabajadores, los empresarios logran esta adecuación sin asumir costos por despido.

El suministro, destruye los fundamentos jurídicos de la relación laboral, es decir, hace impracticable la mayor parte de las normas del Código del ramo. Esto es así, según la autora aludida, por las siguientes razones:

- a) Genera una relación triangular.
- b) Ruptura de la bilateralidad del contrato de trabajo.
- c) Ruptura del concepto de empleador.
- d) Un trabajador y dos empleadores.
- e) Desmembración del empleador.

**a) Genera una relación triangular.-**

En efecto, esta figura vincula en forma permanente y simultánea a tres partes: dos empresas y un trabajador. En virtud de la celebración de dos contratos que son de naturaleza diferente, uno de carácter civil o comercial y el otro de carácter laboral, se producen también tres relaciones las que son también de naturaleza jurídica distinta.

En esta figura coexisten vínculos jurídicos entre las dos empresas, entre el trabajador y la empresa suministradora y, finalmente, entre el trabajador y la empresa usuaria.

**b) Ruptura de la bilateralidad del contrato de trabajo.-**

De acuerdo a las nociones vigentes en nuestro ordenamiento laboral, el contrato de trabajo vincula a dos partes: un trabajador y un empleador; se trata de un contrato bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes, obligaciones que son interdependientes entre sí, es un contrato que convierte a cada parte en acreedora y deudora recíproca de la otra.

En la figura del suministro de trabajadores ocurre algo totalmente diferente. Las partes que resultan vinculadas ya no son dos, son tres. Las obligaciones que surgen no son las propias de un contrato bilateral, ya que el trabajador se obliga a prestar servicios para una empresa con la que no ha contratado, la que no contrae ninguna obligación para con el trabajador.

La empresa suministradora se obliga a “remunerar” al trabajador pero dicha prestación pecuniaria no resulta ser una contraprestación toda vez que el trabajador suministrado no ha prestado ningún servicio para ella.

### **c) Ruptura del concepto de empleador.-**

El suministro de trabajadores rompe con el concepto de empleador. En nuestro ordenamiento jurídico es empleador la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas que se hallan bajo su subordinación o dependencia.

La empresa usuaria utiliza los servicios de trabajadores que se hallan bajo su subordinación o dependencia sin asumir su condición de empleador y, curiosamente, aparece ostentando la calidad jurídica de empleador una empresa que se ha limitado a formalizar un “contrato de trabajo” pero sin que en la práctica utilice los servicios del trabajador.

### **d) Un trabajador y dos empleadores.-**

El trabajador se vincula en forma simultánea con dos “empleadores” distintos. El trabajador que se desempeña en estas condiciones, está sometido a un doble vínculo, se obliga para con la empresa suministradora a trabajar para otra empresa, con ella establece un vínculo laboral formal; y presta servicios para una empresa con la que establece un vínculo laboral real. En virtud de este doble vínculo, el trabajador produce ganancia para las dos empresas, para una en forma de precio y para la otra en forma de fuerza de trabajo efectivamente integrada al proceso de trabajo.

### **e) Desmembración del empleador.-**

El suministro de trabajadores produce una especie de desmembración del empleador. En efecto, las facultades que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador, serán ejercidas por dos empleadores distintos. El empleador formal decidirá la contratación, ejecutará el despido y administrará la relación; el empleador real recibe las prestaciones del trabajador en su empresa y, por tanto, dirige, organiza, da ordenes acerca del modo, tiempo y lugar en que se ha de realizar el trabajo.



### **8.3.- Breve Historia Política de la Subcontratación en Chile**

Afirmando lo expuesto anteriormente por los investigadores, acerca de la subcontratación, Peña afirma, que desde 1980 en adelante, en nuestro país, un sinnúmero de empresas necesitan trabajadores pero no los contratan, los *subcontratan*.

Esto es así, por que las empresas necesitan realizar el consumo productivo de la fuerza de trabajo, pero se niegan a establecer una relación laboral directa con los trabajadores, accediendo a ellos a través de un tercero: otra “empresa”.

En el año 1979 la Junta Militar dictó el Decreto Ley N° 2579, ese decreto derogó la Ley N° 16.757. Esta ley, se había dictado el año 1968 y era muy importante para los trabajadores porque limitaba la subcontratación laboral; de acuerdo a ella, no podían ser subcontratados los trabajos inherentes a la producción principal y permanente de una empresa; tampoco podían ser subcontratados los trabajos de reparación o mantención habituales de sus equipos.

La derogación de esta ley favoreció una verdadera explosión de empresas fantasmas que se auto definen como contratistas o subcontratistas.

#### **8.4.- Desigualdad según el tipo de contrato**

El suministro de trabajadores y varias figuras con las que se externaliza se justifican a ojos de los empleadores por la necesidad de reducir costos de producción; se recurre a la intermediación laboral porque el trabajador externo suministrado o subcontratado para la empresa tiene un costo menor.

El trabajador subcontratado realiza las mismas funciones que el trabajador propio de una empresa pero su *remuneración y beneficios son menores*: el trabajador colocado a través, de una empresa suministradora es doblemente explotado, genera ganancias para dos empresas.

Los investigadores, en concordancia con el autor, señalan que los hombres y mujeres subcontratadas continuamente son mirados y vivenciados como externos, no son reconocidos como compañeros de trabajo por los mismos trabajadores de la empresa en la que se desempeña. Éste trabajador es discriminado en el sueldo, en los beneficios y en el trato diario.

Tiene un trabajo por definición inestable, los cambios de lugar de trabajo son frecuentes, muchos son contratados a “honorarios” lo que los margina de todo derecho a la seguridad social” (Peña, M., 2005).

## **8.5.- La nueva ley de la Subcontratación**

Lo anteriormente expuesto dio cuenta de cómo vivencian hombres y mujeres, el régimen de subcontratados, sin embargo, y a raíz, de toda la contingencia política y económica de nuestro país, este régimen de subcontratación tiene una nueva consigna en el escenario chileno.

La Ley 20.123 según el Ministerio del trabajo y Previsión Social concreta por primera vez subcontratación en Chile, casi 1ª vez que se define también en derecho comparado, saltándose muchos conceptos y discusiones. Sin debate doctrinario, fruto de una operación política.

Para entender la nueva ley del trabajo en régimen de subcontratación, los investigadores realizaron algunas aclaraciones, debido a lo complicado de ciertos códigos, en el lenguaje del derecho.

Anteriormente, que surgiera o se dictara una aclaración más o menos entendible respecto al tema de la subcontratación, la lógica era la siguiente: coexistía una triangularidad difusa entre la empresa contratante versus la empresa en el cual los trabajadores entregaban sus servicios, con todas las consecuencias dictadas anteriormente.

Con la nueva ley, la cual viene a regular el trabajo en régimen de subcontratación, y las disfunciones de ésta, los hombres y mujeres trabajadores tendrán un nuevo vínculo en la calidad de subcontratados, debido a que se integra en los artículos 64 y 64 bis y 92, los siguientes incisos, segundo y tercero dentro de la ley 20123, la cual hace referencia al trabajo de la subcontratación, entregando derechos, anteriormente no cubiertas por las leyes laborales, como por ejemplo, el tipo de contrato de un trabajador. En esta nueva ley, será de exclusiva responsabilidad de la empresa principal realizar un contrato digno que garantice estabilidad y contando además con las mismas posibilidades y derechos al igual que otro trabajador de la empresa.

Los beneficios de los trabajadores en cuanto al horario se igualaran a los trabajadores internos, es decir, estos ya no serán contratados por horas, como era en el régimen anterior de subcontratación, estos tendrán por ley que cumplir horarios estandarizados.

Las empresas que contraten trabajadores por alguna temporada, utilizaran criterios ya dispuestos por el ejecutor, y esto se llamara suministro de personal. A continuación los investigadores entregaran el nuevo régimen de subcontratado que empieza a tener vigencia el 14 de enero del 2007.

El artículo. 183:-A.- Hace referencia acerca del trabajo en régimen de subcontratación Contrato Civil o Mercantil. El vínculo jurídico entre el dueño de la obra y el contratista debe ser un “acuerdo contractual”, siempre que el objeto del contrato siempre que el objeto del contrato sea una obligación de hacer, no estaría presente este elemento cuando se trata de una obligación de dar.

La obra al ser ejecutada o el servicio prestado debe hacerse en el mandante. Elemento que puede llevar una interpretación restrictiva, que supone una idea geográfica, que el servicio se preste en el mandante geográficamente. Pero esta interpretación puede ser salvada: se puede señalar que “en el mandante” opera en el “espacio productivo” del mandante, más allá del lugar físico del mandante (Tesis más bien lógica).

Entre el contratista y el trabajador debe haber un contrato de trabajo, pero que además lo mande éste. De faltar este elemento debe considerarse como empleador el dueño de la obra. Sanción de fondo: suministro ilegal de trabajadores. Se considera a la empresa contratista un medio intermediario.

Sanciones de derecho estricto: altas multas además de la consideración del suministro ilegal.

## 8.6.- Elementos de la Nueva Ley de Subcontratación

1. La subcontratación no es tal en términos jurídicos una figura civil. No supone subcontratación civil. Supone dos contratos, uno mercantil o civil y un segundo que será laboral, o sea, de naturaleza jurídica laboral. Bastan para configurarlo tres partes y no propiamente tal cuatro elementos. Las responsabilidades se constituyen con tres partes, sin necesidad incluso del subcontratista.
2. Como se define se da por zanjado el debate de la actividad que la empresa subcontratista realiza. En derecho comparado se entiende subcontratación cuando en la empresa se da una actividad propia de la industria o de la empresa dueña de la obra. No hay subcontratación cuando la actividad que se realiza es periférica a la de la industria de la empresa dueña. Incluye toda actividad de la empresa dueña siempre que se trate de una prestación de servicios o ejecución de la obra.
3. Art. 183: “giro propio” en higiene y seguridad Modificación del Art. 66<sup>1</sup> de la Ley de accidentes del trabajo.

---

<sup>1</sup> En el título VII, “Prevención de riesgos profesionales”, Art. 66 bis señala: *Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán observar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un...*

### **8.6.1.- Responsabilidad subsidiaria.**

Lo que se ha hecho es construir otra figura, primero es una cadena de responsabilidades, en segundo lugar se entiende ésta como subsidiaria en términos amplios., incluye todas las prestaciones legales, incluso las indemnizaciones.

En la doctrina comparada no se incluyen las indemnizaciones, más bien únicamente se consideran para estos efectos la figura del salario.

Concepto de la responsabilidad subsidiaria: no puede ser ya el control, en materia laboral el fundamento será el beneficio que ha reportado al dueño de la obra el trabajo realizado efectivamente. No es tampoco el fundamento de la culpa civil, es el simple y pro hecho del beneficio.

Responsabilidad solidaria: fundamento falta de diligencia, ejercicio incorrecto del control. Según lo discutido anteriormente acerca de la subcontratación y el suministro de personal por los investigadores, la nueva ley toma su mayor fuerza en este párrafo, debido al cambio de concepto en la subcontratación.

### **8.6.2.- El suministro**

La ley genera impugnación. Se acepta a cambio de una regulación establecida en la ley. Traiciona la subordinación pero genera un cambio. En la práctica se reconocen tres ejes centrales:

Buena parte de los trabajadores a honorarios. En primer lugar denotaba esta situación la falta de fiscalización que había en esta materia, la figura no se fiscalizaba abiertamente, se esperaba el proyecto que venía y se aceptaba los casos de simulación del artículo 478.

Trabajadores suministrados por mucho tiempo, donde se produce al término de las relaciones laborales un mercado con un cobre tremendamente difícil.

Gerente despedido con empresas de trabajo transitorio (ETT), no se ve de forma exclusiva, se percibe de gran manera el hecho de la existencia de vínculos entre la (ETT) y las usuarias.

La nueva ley quiere cambiar la realidad frontalmente. Eje central de la regulación:  
Se regulan las empresas de Trabajos Transitorios (ETT).

Debe tratarse ahora de una persona jurídica con giro único: suministro de trabajadores.

Registro ante la I. del T., la norma originaria incluía para la aprobación de ésta un capital mínimo, éste no pasa el trámite legislativo.

Hay que dejar una garantía para el cobro de obligaciones provisionales, etc. Pero lo relevante es que la usuaria responda y ello se logra por la responsabilidad subsidiaria.

No puede tener relación de ningún tipo con la usuaria: “relación de ningún tipo”.  
No puede tener directa o indirectamente intereses.

La relación entre ETT y empresa usuaria. Lo que hace es crear un nuevo contrato mercantil. En doctrina comparada se entiende que es un contrato “para laboral”. Es un contrato mercantil que se laboraliza a tal punto que queda en manos de la D.T.: “Contrato de puesta a disposición”.

Quedan en él establecidos el puesto de trabajo, remuneración y además al tratarse de un contrato causado, hay que señalar la causa de la contratación. Pero nuestro país es flexible en materia de contrato a plazo fijo, ahora en cambio hay que señalar la causa de suministro transitorio... para muchos la crítica que se hace en esta materia que las causas son muy amplias.

Lo que se buscaba era hacer el suministro transitorio y ello se logra a través de la causal, pero además con un determinado plazo que se establece de acuerdo a la causal. ¿Qué pasa con la rotativa? Art. 183 u: Fraude a la Ley.



### **Situación de la empresa usuaria.**

La ley divide la responsabilidad de la usuaria, es directa en las conducciones del trabajo: jornada, cumplimiento de garantías contractuales, etc. Responde directamente porque queda con facultad total de dirección.

En el pago es responsabilidad subsidiaria a secas.

### 8.6.3 Análisis de la Ley 20.123

La actual legislación en su Art. 1° deroga primeramente los Art. 64 y 64 bis del CT actual. Señalaban estos Art. En su Art. 64 que “*el dueño de la obra, empresa o faena, será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y provisionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos*”, también para con los subcontratistas. Lo mismo que el contratista será subsidiariamente responsable para con los subcontratistas.

Cabía por tanto entablar la demanda subsidiariamente contra el dueño de la obra, empresa o faena al tenor de la antigua normativa. La excepción viene dada en el caso de la construcción de un edificio por un precio único fijado siendo subsidiariamente responsable una persona natural. Señala por su parte el Art. 64 bis que cuando así lo solicite el dueño de la obra, empresa o faena, “*tendrá derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y provisionales que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores*” y lo mismo respecto de los subcontratistas.

Opera a favor del dueño de la obra en esta materia, como sanción al no pago, la retención de obligaciones pendientes que pudiesen existir a favor del incumplidor.

La actual legislación en su Art. 2° modifica el Art. 92 bis del CT introduciendo algunos nuevos conceptos. En primer lugar se hace referencia a la necesidad de la inscripción de la empresa cuando se use trabajadores agrícolas o empresas contratistas en esta rama. Frente a la intermediación de una faena: entiende que los trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena.

Recién en su Art. 3° agrega en su Título VII *Del trabajo en régimen de subcontratación*. Este es el inicio de la nueva Ley de Subcontratación, que regula primordialmente el tema de la prestación de servicios transitorios.

Inicia este párrafo 1º regulando el régimen de subcontratación en el articulado 183º.

Letra A: dándonos un concepto de subcontratación, antes poco definido, señala que es trabajo en régimen de subcontratación aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste en razón de un “acuerdo contractual” se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuanta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Ciertos temas para recordar que han sido anteriormente expuestos:

- a) En primer lugar recordar que estamos frente a un vínculo que se genera entre partes que es de carácter civil o comercial, que si bien se ha laboralizado, mantiene su naturaleza jurídica de “acuerdo contractual”.
- b) En segundo lugar, recordar también que la obra a realizar o las prestaciones de servicios para la obra, empresa o faena deben realizarse en el mandante, recordar la terminología que versa entre el “espacio geográfico” y el “espacio productivo”.
- c) Excepción a la subcontratación: obras o servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.
- d) Sanción que impone el legislador en cuanto los servicios se presten sin sujeción a los requisitos señalados o se limiten únicamente a la intermediación de trabajadores: se entenderá como empleador al dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del Art. 478<sup>2</sup> contrato de trabajo (CT).

---

<sup>2</sup> Señala el Art. 478 del CT: sanción con multa a beneficio fiscal de 5 a 100 UF a aquel empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros.

Letra B: la empresa principal en relación a la responsabilidad como se ha visto será:

- a) Solidariamente responsable: de las obligaciones laborales y provisionales de dar que afecten a las contratistas – en los mismos términos el contratista a favor de subcontratistas y empleador principal a favor también de subcontratista - a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Nos referíamos justamente a ello al señalar que el soporte de esta responsabilidad – no es ya el control – sino más bien el beneficio que recibe el empleador con el trabajo del empleado. No debiera entenderse como otro dicho fundamento y es así como debieran entenderlo también los tribunales de justicia. Límite de esta responsabilidad: tiempo o período por el que los trabajadores prestaron servicios para la empresa principal.

Se entabla la demanda en contra de su empleador directo y también en contra de todos quienes pudieren resultar responsables y puedan responder por sus derechos. Excepción ya señalada: las responsabilidades no suceden cuando estemos en presencia de una construcción de un edificio a cargo de una persona natural.

- b) 183 C: Derecho de la empresa principal – también de contratistas - a ser informada de las obligaciones laborales y prestaciones previsionales que tengan contratistas y subcontratistas para con los trabajadores.

Forma de acreditación: Certificado emitido por la respectiva I. del T. o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El M° del T. y P.S. deberá dictar dentro de un PL de 90 días en reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la I. del T. emitirá dicho certificado. También definirá la forma de cómo los organismos podrán certificar debidamente el cumplimiento de las obligaciones respecto de los trabajadores.

En caso de no acreditar en la forma debida y oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales procede la retención. El mismo derecho tendrá el contratista respecto del subcontratista.

- c) Subsidiariamente responsable: Si la empresa principal hace efectivo el derecho de información, el que se acaba de ver, responde subsidiariamente de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas a favor de los trabajadores de éstos. Limitada la responsabilidad por el período o tiempo que hubiese durado la prestación de servicios. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones de los subcontratistas. Lo mismo respecto del derecho de retención.

- d) Directamente responsable: Sin perjuicio de las responsabilidades analizadas en los puntos precedentes en virtud de lo dispuesto en el Art. 184<sup>3</sup> del contrato de trabajo (CT) respecto de los trabajadores propios de las empresas respectivas, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena que laboran en su dependencia... Art. 66 de la Ley 16.744. sin perjuicio de lo anterior el trabajador goza de todos los derechos que la ley le reconoce respecto de su empleador.

---

<sup>3</sup> Art. 184 CT: *El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales...*

Inicia el párrafo 2º regulando las empresas de servicios transitorios (EST), el contrato de puesta a disposición de trabajadores y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

**Art. 183 F define ciertos conceptos que se entenderá para la aplicación del Código del Trabajo:**

- a) Empresa de servicios transitorios: toda persona jurídica inscrita en el registro respectivo que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como actividades afines en el área de recursos humanos.
- b) Usuaría: toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el Art. 183 N de este contrato de trabajo (CT).
- c) Trabajador de servicios transitorios: todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquella, de acuerdo a las disposiciones de este párrafo 2º.
- d) Regula el cumplimiento de las normas de este párrafo 2º la dirección del trabajo (DT), en relación a los lugares de prestación de servicios, como también en las empresas de servicios transitorios (EST), en cuanto a la revisión de los contratos de servicios transitorios o puesta a disposición, etc. Juez competente del Trabajo que no está demás decirlo producto que nos encontramos frente a una nueva forma de hacer justicia en materia laboral...

### **Ciertos temas a la luz de estas definiciones:**

En relación a las empresas de servicios transitorios (EST):

Tiene que mediar por parte de esta empresa la inscripción en un registro respectivo que se encuentra regulado en su forma en la letra K del Artículo. 183: este registro es llevado por la dirección del trabajo (DT), es un registro especial y público. Al presentar la solicitud de inscripción en este registro deben acompañarse los documentos que señala este Artículo. Principalmente destinados a acreditar la personería jurídica, objeto social y la individualización de los destinados a ser representantes legales.

### **Nombre o razón social de las Empresas de Servicios Transitorios (EST)**

Sin duda respecto de la inscripción en el registro de la “EST” la DT en un plazo de 60 días podrá hacer observaciones...

Este mismo plazo la ley concede a la empresa para subsanar las observaciones que se hubiesen realizado: ojo la sanción: *bajo el apercibimiento de tenerse por desistida de su solicitud por el sólo ministerio de la ley.*

Pero la empresa puede también dentro de los 15 días siguientes a su notificación reclamar de las observaciones o de la resolución que rechace la reposición<sup>4</sup>, ante la CA del domicilio del demandante para que ésta ordene su inscripción en el registro.

Constitución de la garantía: es obligatorio para las empresas que forman parte del registro inmediatamente después de practicada la inscripción y antes de empezar a operar, la constitución de una garantía a la que hace referencia el Art. 183 J: esta garantía se constituye con carácter de permanente a nombre del Director de DT, cuyos montos de regulan en este mismo articulado. La garantía estará destinada preferentemente a responder por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios por los servicios que presten en las empresas usuarias, que aparezcan de las infracciones que se cometan al CT y también de las multas

---

<sup>4</sup> Hay que remitirse en esta materia a las reglas generales:

cursadas con este mismo motivo.: boleta de garantía o instrumento similar liquidez con plazo de vencimiento no inferior a 120 días. Se le da a esta boleta carácter de patrimonio de afectación para los fines establecidos.

Otro punto de fundamental importancia en un análisis del articulado, es como se anticipó, la imposibilidad en la existencia de relación de algún tipo, sea directa o indirectamente, de las EST con la usuaria a la que prestan servicios. Sanción a la infracción de esta norma: cancelación en el Registro de EST y con multas a la usuaria de 10 UTM por cada trabajador contratado por resolución fundada del Director del Trabajo: cabe reposición dentro del plazo de 5 días – reclamable ante la CA -.

Motivos que dan lugar a la cancelación de la empresa de servicios transitorios (EST) del registro por parte del Director del Trabajo en virtud de resolución fundada, ART. 183 M.

a) Por incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional: tres o más sanciones aplicadas por la autoridad administrativa o judicial como consecuencia del incumplimiento de una o más obligaciones legales en el plazo de un año. Por quiebra de la empresa de servicios transitorios, salvo que se decrete la continuidad de su giro.

#### **Art. 183 N: El contrato de puesta a disposición:**

a) La puesta a disposición de trabajadores a una usuaria por parte de una EST deberá constar por escrito en un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios.

La escrituración deberá suscribirse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación, cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de los dos días de iniciada la prestación de servicios. Sanción a la falta de escrituración: exclusión a la usuaria en la aplicación de las normas que dan lugar a la puesta a disposición de trabajadores: el trabajador se considera como dependiente de la usuaria.



- b) La individualización de las partes – nada nuevo bajo el sol - deberá hacerse con indicación del nombre, domicilio, número de cédula de identidad o RUT de los contratantes. En el caso de personas jurídicas se debe individualizar él o los representantes legales.
- c) deberá este contrato indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo siguiente
- d) deberá además señalar los puestos de trabajo para los que se realiza
- e) la duración de la contratación
- f) el precio convenido
- g) deberá señalar además si los trabajadores tendrán o no derecho, durante la vigencia de dicho contrato, a la utilización de transporte e instalaciones colectivas que existan en la usuaria

**Art. 183 Ñ: circunstancias que deben darse en la usuaria para que pueda celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores:**

- a) suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda de uno o más trabajadores por licencias médicas, descanso de maternidad o feriados;
- b) eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;
- c) proyectos nuevos y específicos de la usuaria; tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;

- d) períodos de inicio de actividades en empresas nuevas;
- e) aumentos ocasionales; sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad de una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria;
- f) trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

**Plazo del contrato de puesta a disposición, Art. 183 O:**

1. para la letra a) del Art. anterior: que hace referencia a la suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda de uno o más trabajadores por licencias médicas, descanso de maternidad o feriados... la puesta a disposición del trabajador podrá cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado, por la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según el caso
2. en los casos señalados en las letras b) - eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza - y e) del Art. anterior - aumentos ocasionales; sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad de una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria – el contrato de trabajo para prestar servicios a una misma usuaria no podrá exceder de 90 días
3. En el caso de las letras c) proyectos nuevos y específicos de la usuaria; tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados – y d) período de inicio de actividades en empresas nuevas, el plazo no podrá exceder de 180 días, no siendo en ambos casos susceptibles de renovación.... Excepción...

Art. 183 P por su parte, de manera *ex profeso*, de *lege ferenda*, nos señala los casos en que sin perjuicio de las lo señalado en el Art.183 Ñ, no se puede contratar la puesta en disposición de trabajadores de servicios transitorios:

1. para realizar tareas en las que se tenga la facultad de representar a la usuaria, tareas de confianza
2. en caso de huelga legal en proceso de negociación colectiva
3. para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

Sanción: se excluye a la usuaria de la aplicación de las normas establecidas para el párrafo 2º, el trabajador por tanto, se considerará como dependiente de la usuaria, además de la respectiva sanción administrativa.

Cláusula de nulidad: en concordancia con los principios que enmarcan las normas del derecho laboral... a aquella que prohíba la contratación del trabajador por la usuaria a la finalización de dicho contrato.

### **Contrato de trabajo de servicios transitorios**

183 R: *“Convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquel a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido”.*

Características del contrato:

1. el contrato de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá a lo menos las menciones exigidas en el Art. 10 del CT:
  - lugar y fecha del contrato
  - individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador
  - determinación de la naturaleza de los servicios y lugar de donde hayan que prestarse
  - monto, forma y pago de las remuneraciones acordadas
  - jornada

- plazo
- demás pactos que acordaren...

Lo mismo se repite en materia de plazos de escrituración...

2. copia deberá ser enviada a la usuaria en la que el trabajador prestará servicios.
3. modificación o transformación legal del contrato de trabajo:

Art. 183 T: en caso que el trabajador continúa prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato... nuevamente en honra a los principios que dirigen el Derecho del Trabajo, éste se transformará en uno de plazo indefinido, pasando la usuaria a ser empleadora y se cuanta el plazo desde la fecha de inicio de la prestación de servicios en la usuaria.

4. sanción en aquellos contratos celebrados en aquellos supuestos distintos de los reconocidos en la ley que justifican la contratación o aquellos que tengan por objeto encubrir una relación laboral, se entienden celebrados en fraude a la ley, se excluye la aplicación del párrafo 2º y el trabajador se considera como dependiente de la usuaria (183 U).

5. indemnización compensatoria:

Incongruencia parlamentaria en relación a las indemnizaciones...

Art. 183 V: el trabajador que haya prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, durante a lo menos 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato, tendrá derecho a una indemnización compensatoria del feriado<sup>5</sup>. “Esta indemnización es equivalente a la remuneración íntegra de los días de feriado que proporcionalmente le corresponden al trabajador según los días trabajados en la respectiva anualidad”.

---

<sup>5</sup> Indemnización compensatoria del feriado:

6. obligaciones y facultades de la usuaria:
  - a) controlar la asistencia del trabajador y llevar el respectivo registro.
  - b) Facultad de organizar y dirigir el trabajo dentro del ámbito de funciones del trabajador... sujeto al reglamento de orden... seguridad e higiene de la usuaria... ejemplar de acuerdo al Art. 156 del CT.
  - c) Cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la EST relativas a la prestación de servicios jornada, naturaleza y lugar de prestación de servicios principalmente.
7. derechos fundamentales: ejercicio de las garantías constitucionales para el trabajador.
8. sanción por no contratar a un trabajador por medio de una EST...
9. responsabilidad de la usuaria...

## **Normas generales**

1. Discapacidad: el plazo máximo de duración de los contratos de puesta a disposición de los trabajadores de las letras b), c), d) y e) será de seis meses renovables.
2. capacitación a través de los mecanismos previstos para estos efectos en la Ley N° 19.518.
3. Art. 183 AE: Las trabajadoras contratadas bajo el régimen de la puesta a disposición de trabajadores, gozará de fuero maternal señalado en inc. 1 del Art. 201, cesando este de pleno derecho al término de los servicios de la usuaria.

Con este nuevo resquicio legal probablemente se terminaran algunas malas ecuaciones respecto al régimen de la subcontratación, no obstante, la investigación ha mostrado hallazgos importantes, lo que se presentaran en paginas posteriores.

## **9.- Trabajo y Salud Mental**

A partir de la literatura revisada, en torno a los conceptos que guían nuestra investigación, podemos decir, que durante los últimos años uno de los cambios más significativos en los puestos de trabajo de los países industrializados, ha sido la disminución relativa del empleo permanente de jornada completa y, el correspondiente aumento de lo que se ha denominado empleo precario.

Éste nuevo régimen de trabajo temporal, se asocia con frecuencia a presiones económicas o a cambios en los sistemas de pago y remuneración que van en perjuicio la salud mental de los trabajadores, debido a que, entre otras razones, incluyen el ofrecimiento de un presupuesto inferior a los pagos habituales por parte de los subcontratistas con el subsiguiente deterioro de la calidad del trabajo, la externalización de tareas arriesgadas y el uso de trabajadores temporales.

Las consecuencias de este tipo de contrato, nos obliga, cómo futuros profesionales del área de la salud mental, realizar una mirada crítica hacia la posición del hombre frente a este fenómeno, su estado de salud mental, las características nuevas de relaciones laborales, el desconocimiento de derechos y de que forma vivencian esta nueva actividad.

Se pretende, por tanto, entregar información que explique el fenómeno de las personas subcontratadas y su impacto en la salud mental, aportando conocimientos que puedan ser sistematizados, sobre una temática que no tiene modelos interpretativos desde la psicología; para luego sistematizarlos entregando un marco conceptual y herramientas concretas de promoción y prevención, a través de asesorías, capacitaciones y talleres.

La inadecuada interconexión hogar-trabajo genera conflictos psicológicos y fatiga mental, falta de motivación y disminución de la productividad, como así también un deterioro de la relación conyugal y familiar.

## 9.1.- El concepto de estrés

Hoy en día, el estrés es una palabra habitual en el vocabulario de las personas, sin embargo, las causas que se le atribuyen a esta enfermedad, son variadas y por lo tanto confusas, es pertinente para esta investigación dar a conocer los conceptos básicos del estrés y como este podría manifestarse en las distintas áreas de hombres y mujeres que trabajan bajo la modalidad de subcontratados.

Según Slipak, el concepto de “estrés” desde la mirada de la biología y la medicina se consigna como *“Una fuerza que deforma los cuerpos o provoca tensión o como el proceso o mecanismo general con el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio en que se desarrolla”*. (Slipak, E. O., 1991, p. 1). A continuación describiremos las distintas miradas que Slipak le entrega al concepto estrés.

Uno de los dispositivos que da respuesta, previa de un estresor, es la lucha o la evasión, es decir, estas situaciones de estrés se pueden ver en el ámbito laboral (como la inseguridad, la competencia, la búsqueda de la eficacia), el autor hace mención de que es inevitable luchar con el gasto energético correspondiente, ni tampoco, teóricamente, responder con la huida, por lo tanto, la evasión o huida en lo laboral podría ser a modo de ejemplo el ausentismo, que contiguo con las enfermedades laborales probablemente son criterios elocuentes de la derivación del estrés organizacional sobre los trabajadores.



## **9.2.- Estrés Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Según la Organización Internacional del trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos *“Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores”*.

Según Kalimo (En Slipak, 1991), Variables trabajos epidemiológicos han manifestado que la salud esta asociada a factores psicosociales presentes en el ámbito laboral y que la función de estos, tanto con respecto al estado de salud como a las distintas aristas de la enfermedad, es de importancia comparativamente general.

Los agentes psicosociales pueden favorecer o agravar diferentes tipos de síntomas, en las personas e influir en los resultados de curación o rehabilitación.

### 9.3.- Los tipos de Estrés Laboral

De acuerdo a Slipak, existen dos tipos de estrés laboral: el “*episódico, un ejemplo puede ser un “despido” y el y el crónico, que se puede desplegar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes realidades*”:

- 1) *Ambiente laboral inadecuado.*
- 2) *Sobrecarga de trabajo.*
- 3) *Alteración de ritmos biológicos.*
- 4) *Responsabilidades y decisiones muy importantes.*
- 5) *Estimulación lenta y monótona.*
- 6) *Condiciones laborales inadecuadas.*

No obstante, para la presenta investigación solo abordaremos el tipo crónico, en el punto numero seis, que tiene que ver con condiciones laborales inadecuadas, es decir, formas de empleo precario, en cuanto a:

- Malas condiciones de trabajo;*
- Salarios bajos;*
- Ausencia de perspectivas de progreso;*
- Pocas posibilidades de recreación;*
- Inestabilidad laboral por renovación tecnológica;*
- Disposición de las líneas de montaje.*

Respecto a la indagación del estrés y haciendo una comparación de la subcontratación y un trabajo regulado legalmente, (trabajo clásico) se puede develar, según el autor Slipak que: una persona tenga ciertas condiciones laborales favorables, llamase, contratos, cotizaciones, indemnizaciones y beneficios etc., esto no da total garantía para que ocurran episodios que puedan conllevar algún tipo de estrés, por lo tanto, si entendemos a la subcontratación con toda su precariedad que esto significa para las personas que trabajan bajo esta modalidad, y enfatizamos que las personas no cumplen con normativas adecuadas o reguladas, probablemente el aumento a este tipo de enfermedad laboral sea mayor.

### 9.3.1.- Estresores de Nivel Individual

*Sobrecarga de trabajo;*

*Conflictos de roles;*

*Ambigüedad de roles;*

*Discrepancias con las metas de la carrera laboral.*

Los estresores de nivel individual, de acuerdo a lo que plantea Slipak son los siguientes:

La sobrecarga o estrés por sobreestimulación puede ser imparcial o relativa, de acuerdo con la estimación y las características que le den hombres y mujeres. “*Se considera sobrecarga de trabajo el ejercer responsabilidades importantes, es decir, por ejemplo, responsabilidad por la tarea o las decisiones de otros*”, esto puede ayudar a la disminución de la motivación en el trabajo, de los aportes o sugerencias laborales y de la calidad de las decisiones, incluso en el aumento del índice de accidentes laborales, malas relaciones interpersonales y aumento de ausentismo.

Otro punto importante es el conflicto de roles puede ser objetivo o subjetivo. “*Será un conflicto de roles objetivo cuando existen dos o más personas dando órdenes contradictorias*”. En cambio, un conflicto de roles subjetivo se produce como resultado de la contradicción entre las órdenes formales que recibe el individuo y los propios valores y metas del sujeto. Esto probablemente sitúa a hombres y mujeres trabajadores en entornos de desventajas respecto a como plantearse dentro de esta triangularidad que tiene la modalidad de subcontratado.

La Ambigüedad de roles, según Slipak, es la “*poca claridad sobre el papel que se esta desempeñando dentro de una organización*”, esto produciría en hombres y mujeres trabajadores, estrés, depresión, disminución autoestima, poca satisfacción por la tarea etc.

### 9.3.2.- Estresores de nivel grupal

Lo anteriormente expuesto da cuenta de una variable que puede entorpecer el correcto funcionamiento en la salud mental de los hombres y mujeres trabajadores, no obstante, hay otros estresores, a nivel grupal dentro de la organización que pueden tener incidencia en el estrés, como por ejemplo:

*Falta de cohesión grupal;*

*Conflictos intragrupal;*

*Conflictos intergrupales;*

*Apoyo inadecuado del grupo.*

Un grupo son dos o más personas que comparten valores, metas, normas y que interactúan entre sí. Una organización puede crear un grupo de trabajo como una estructura: son los llamados grupos formales de la organización.

También hay grupos informales, que interactúan dentro y fuera de la empresa. La falta de apoyo por parte del grupo o sus miembros, como así también los conflictos inter e intragrupal, pueden, en su máxima gravedad, hacer caer una organización.

En esta situación se genera un alto grado de inseguridad, ansiedad y ausentismo como una manera de abandonar el conflicto”, Según Slipak.

### 9.3.3.- Estresores organizacionales

Se puede mencionar que la cultura organizacional influye la manera de vivenciar que tienen hombres y mujeres trabajadores dentro de esta.

Según Kamann, si una Organización tiene una cultura neurótica, las personas tenderán a padecer tales síntomas, si por ejemplo una empresa tiene rasgos esquizoides, esta probablemente, tendera a tener una organización deficiente y poco productiva, y por lo tanto personas ineficientes y poco comprometidas en su calidad de trabajadores.

Lo anteriormente expuesto, se relaciona, con lo que Slipak menciona respecto de una organización: *“esta tiene un carácter, una atmósfera particular propia de su esquema productivo. Este clima condiciona la conducta de los individuos que la integran, pero su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico. Puede ser un clima tenso, relajado, cordial o no, etcétera. Todo ello produce distintos niveles de estrés en los individuos, según la susceptibilidad o vulnerabilidad que tenga cada uno”*.

La confirmación de que tales hechos producen ciertos quiebres en la salud mental de hombres y mujeres trabajadores es un hecho, sin embargo, el régimen de la subcontratación, se asemeja a tales consecuencias, con mayor razón, si no hay leyes claras en virtud de un contrato de trabajo, no obstante, para investigaciones futuras, con la nueva ley<sup>6</sup> de subcontratación, será necesario seguir sistematizando y comprendiendo los efectos que genera en los trabajadores las nuevas modalidades de trabajo y como esto repercute en estos.

---

<sup>6</sup> Ver en párrafos anteriores nueva ley de subcontratación

### III.- MARCO METODOLÓGICO

#### 10.- Enfoque Metodológico

El propósito de esta investigación, dice relación con describir cuáles son las vivencias que presentan un grupo de trabajadores producto de su condición de subcontratados de empresas privadas de la ciudad de Santiago y el impacto que esta condición laboral ocasiona en su salud mental.

Acorde con el objeto de esta investigación y las características del fenómeno a estudiar, se ha optado por un enfoque metodológico de carácter cualitativo, debido a que en la investigación cualitativa: *“tiene como objetivo la descripción de cualidades de un fenómeno. Sus resultados no nos dan conocimiento respecto de cuantos fenómenos tiene una cualidad determinada. En lugar de eso, se trata de encontrar las cualidades que en conjunto caracterizan al fenómeno. Aquello que cualitativamente permite distinguir el fenómeno investigado de otros fenómenos.”* (Mella, O., 2003, p. 21)

La opción por un enfoque cualitativo, esta dado por la necesidad de *Describir las vivencias que presentan los trabajadores subcontratados de empresas del sector financiero de la ciudad de Santiago y el impacto que ocasiona esta condición laboral en su salud mental*, interpretando, así, las verbalizaciones del sujeto de investigación, tal como se recogen en el proceso de investigación. Al decir, de Taylor y Bogdan: *“la investigación cualitativa busca recoger datos descriptivos, es decir, las palabras y conductas de las personas sometidas a investigación, su tema es el estudio fenomenológico de la vida social”* (1996, p. 16). Es tomar en cuenta, los datos que no pueden ser reducibles a datos objetivos, numéricos, sino que deben ser considerados, como elementos únicos e irrepetibles que hablan acerca de lo que se esta investigando.

Por otra parte, adoptaremos el enfoque humanista, en cuanto, nos permite, poner énfasis en la experiencia del hombre, en el aquí y ahora, y en la toma de conciencia del ser humano sobre su existencia experiencial, ya que, trabaja con las experiencias actuales “vivencias”, con el sentimiento directo de la complejidad de las situaciones y de sus dificultades.

Esta mirada, centra su atención en el análisis y descripción rigurosa de la existencia o modo de ser del hombre en el mundo, esta existencia se asigna únicamente a las personas no a las cosas, y por tanto, permite *comprender* de qué forma vivencia el sujeto la situación presente (Roger y Rosembreg, 1981).

De esta manera, el entender cómo vivencia el trabajador su estado actual, nos servirá de herramienta fundamental para establecer si existe relación entre la condición de subcontratado y su salud mental, interés angular de nuestra investigación.

Los métodos cualitativos son humanistas. Los métodos mediante los cuales estudiamos a las personas necesariamente influyen sobre el modo en que las vemos. Cuando reducimos las palabras y actos de la gente a ecuaciones estadísticas perdemos de vista el aspecto humano de la vida social.

Si estudiamos a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad. Aprendemos sobre “... *la vida interior de la persona, sus luchas morales, sus éxitos y fracasos en el esfuerzo por asegurar su destino en un mundo demasiado frecuentemente en discordia con sus esperanzas e ideales*” (Taylor y Bogdan, 1996, p. 21).

El rescatar los tipos de vivencias que presentan los trabajadores subcontratados, para determinar si esta condición influye en su salud mental, es una tarea compleja, donde el discurso inmediato respecto a cómo se sienten en cuanto “subcontratados” estará condicionado por la circunstancia actual: “*El asunto de la actualidad no solo se relaciona con la valoración del tiempo presente y el lugar presente, sino con la valoración de la realidad concreta, de sentir y experimentar en lugar de pensar e imaginar, con el percatarse y la autodeterminación*”. (Naranjo, C., 1990, p. 28).

## **10.1.- Tipo y Diseño de Investigación**

### **10.1.1- Tipo de Investigación**

Debido a que la problemática a estudiar - si existe relación alguna entre subcontratación y salud mental- ha sido escasamente abordada por investigaciones anteriores, se ha adoptado un tipo de estudio de carácter **exploratorio-descriptivo**, ya que: “ *Los estudios de tipo exploratorio tienen como objetivo examinar un tema o problema de investigación poco estudiado y del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes, también sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos (...) y para establecer prioridades para investigaciones posteriores.*” (Hernández, R.; Fernández, C. Baptista, P., 2003, pp. 115).

El carácter de esta investigación es **descriptivo**, en cuanto: “*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*” (Hernández, R.; Fernández, C. Baptista, P., 2003, pp. 117).



### 10.1.2.- Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación será de tipo **no experimental**, en cuanto no busca manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de una investigación donde no haremos variar en forma intencional las variables independientes, sino que, por el contrario, observaremos el fenómeno tal y como se da en su contexto natural para después analizarlos: “...de hecho no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos se observan en su ambiente natural” (Hernández, R.; Fernández, C. Baptista, P., 2003, pp. 267).

La opción metodológica escogida se fundamenta en tres lineamientos, el primero de carácter humano, debido al respeto frente a la persona en su condición natural de trabajo; desde lo ético, el no influir y condicionar las respuestas. No manipulando variables. De contenido, tiene que ver con las posibilidades de obtener información mas espontánea de la realidad, sin intencionar los resultados.

Dadas la característica de la investigación, se situara la temporalidad, a partir de, los diseños de investigación transeccional o transversal, puesto que: “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único [...] es como tomar una fotografía de algo que sucede.” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 270). Siguiendo entonces, el diseño propuesto, es **No experimental Transeccional Descriptivo**, al ser un corte en un determinado momento de una realidad social dada.

### 10.1.3.- Delimitación del campo de estudio

Los actores sociales con los que se realizara la investigación, serán hombres y mujeres subcontratados de la Región Metropolitana.

### 10.1.4.- Universo

Debido a que no existen cifras concretas a la fecha, respecto a la cantidad de trabajadores subcontratados en el área metropolitana, el universo de esta investigación estará comprendido por, aproximadamente 1.200.000 hombres y mujeres residentes en Chile, que se encuentran bajo esta condición laboral (Echeverría, 2006).

## 10.2.- Muestra

Dado el carácter cualitativo de esta investigación, se trabajará con una muestra no-probabilística, esto es: “...un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (Hernández, R.; Fernández, C. Baptista, P., 2003, p. 306). A su vez, esta muestra será tipo intencional, debido a que “la persona selecciona la muestra procurando que sea representativa, pero haciéndolo de acuerdo a su intención u opinión” (Ander - Egg, E., 1995, pp, 185-186).

Por ende, la muestra de esta investigación estará constituida por hombres y mujeres en calidad de subcontratados de Empresas del sector financiero de la Región Metropolitana.

### **10.2.1.- Características de la muestra**

- Hombres y Mujeres entre los 20 y 50 años de edad, en cuanto, es la población de mayor porcentaje de la fuerza de trabajo activo, residentes en la Región Metropolitana.
- Hombres y mujeres que actualmente estén trabajando bajo la modalidad de subcontrato puesto que el interés de nuestra investigación es conocer, los tipos de vivencias que puedan afectar su salud mental de personas que se encuentran bajo esta modalidad laboral.
- Residencia.- Se opta por entrevistar solamente a Hombres y Mujeres subcontratados de la Región Metropolitana, porque ahí se concentra la mayor cantidad de Empresas del sector financiero.
- Antigüedad laboral: Hombres y mujeres Subcontratados de la Región Metropolitana, que se encuentren como mínimo 1 año y como máximo 3, trabajando bajo este tipo de contrato, de modo de acentuar la probabilidad de que se encuentran afectados en su salud mental por este hecho.
- Accesibilidad.- Los investigadores consideran la muestra, solo con Hombres y Mujeres subcontratados que participen de forma voluntaria.

### **10.2.2.- Tamaño de la Muestra**

La muestra estará compuesta por 10 Hombres y Mujeres trabajadores subcontratados del sector financiero, de la Región Metropolitana, que reúnen las características mencionadas con anterioridad.

### **10.3.- Técnicas e instrumentos de recolección de información**

Cabe señalar, que la recolección de la información pertinente a esta investigación será efectuada por 2 investigadores.

Por ser una investigación de carácter cualitativo, y de acuerdo a los objetivos planteados, para la recolección de la información se utilizarán las siguientes técnicas de recolección:

### **10.3.1.- Entrevista**

*“Las entrevistas pueden adoptar una variedad de formas, incluyendo una gama desde las que son muy enfocadas o predeterminadas a las que son muy abiertas (...). La más común, sin embargo, es la **entrevista semiestructurada** que es guiada por un conjunto de preguntas y cuestiones básicas a explorar, pero ni la redacción exacta, ni el orden de las preguntas esta predeterminado (...) Este proceso abierto e informal de entrevista es similar y sin embargo diferente de una conversación informal. El investigador y el entrevistado dialogan de una forma que es una mezcla de conversación y preguntas insertadas”* (Valles, M., 2003, p. 179)

Desde el enfoque humanista, se pretende una participación activa en el discurso: *“facilitando en todo momento la percepción de los recursos personales, y de los rumbos seguidos en el camino, tal y como las personas los vivencian”* (Roger y Rosemberg. 1981, pp. 75-76).

El fundamento de ocupar este tipo de entrevista, es acceder a obtener *profundidad*, esparciendo el rango de elementos informativos, y a su vez, permitir obtener especificidad, focalizando, con agudeza la temática de investigación. En consecuencia, para describir los investigadores deben dentro de lo posible conocer y comprender cómo se construyen las estructuras discursivas, con sus significados, el sentido y todos los elementos que la constituyen, tomando en cuenta, los objetivos específicos, con especial acento, en la vivencia en el aquí y el ahora, respecto a la subcontratación.

#### 10.4.- Técnicas de análisis de la información

En esta investigación, la técnica de análisis de la información recopilada en las entrevistas semiestructuradas, será *el análisis de categorías por objetivos*, relacionando siempre los dos lineamientos principales, a saber: Subcontratación y Salud Mental

Conforme con los planteamientos relativos al análisis de datos cualitativos se desprenden tres operaciones básicas en el proceso de análisis de los datos, según (Flores, G, 2004):

**A Lectura** de las transcripciones de las 10 entrevistas semiestructuradas. La lectura inicial de los datos permite hacer una idea global de los mismos, detectar algunas relaciones, tendencias y vínculos que marcarían direcciones para el análisis.

**B Categorización.** Operación central en el análisis de datos cualitativos, que consiste en dos procesos simultáneos, los cuales Gil Flores (2004. p. 72) denomina *codificación y segmentación*.

- a) *Codificación:* Es la división de las dimensiones en indicadores, asignando a cada indicador un código distintivo. (véase cuadro “Listado de dimensiones e Indicadores”).
- b) *Segmentación:* Es La división de los discursos en unidades de contenidos, categorizando todos aquellos fragmentos que aluden a un mismo tema.

Para efectos de la presente investigación, se establecen 4 dimensiones y 16 indicadores (véase cuadro. “Listado de dimensiones e Indicadores”).

**C Análisis de información.** A continuación se presenta primero un análisis descriptivo de estos contenidos, de acuerdo a los objetivos diseñados en esta investigación, y luego el análisis interpretativo.

#### 10.4.1.- Plan de análisis de la información

#### 10.4.2.- Construcción de Listado de Dimensiones e Indicadores

De acuerdo con la recopilación bibliográfica, utilizada tanto para el marco teórico y metodológico, se han establecido, un listado de dimensiones con sus respectivos indicadores que facilita y orienta el análisis de categorías por objetivos, con la finalidad de “*Describir las vivencias que presentan los trabajadores subcontractados de empresas del sector financiero de la ciudad de Santiago y el impacto que ocasiona esta condición laboral en su salud mental*”.

DIMENSIONES	INDICADORES
<b>A. Vivencias</b> Se entenderá como el experiencial presente de las personas con relación a:	1. Contexto Familiar
	2. Interacción Social, esparcimiento
	3. Expectativas
	4. Estado vivencial presente

DIMENSIONES	INDICADORES
<b>B. Subcontratados</b> Se entenderá a como las personas en esta modalidad se sienten en la Empresa:	1. Pertenencia
	2. Estabilidad
	3. Identificación
	4. Motivación
DIMENSIONES	INDICADORES
<b>C. Salud Mental</b> Se comprenderá según la (OMS) y como las personas lo dimensionan en:	1. Autoestima
	2. Estrés
	3. Comunicación
	4. Desgaste

DIMENSIONES	INDICADORES
<b>D. Trabajo</b> Será entendido a todo lo que alude a la actividad:	1. Derechos Laborales
	2. Desarrollo
	3. Remuneración
	4. Adaptación

## **10.5.- Análisis descriptivo**

Para efectos, de este tipo de análisis, es necesario, en primera instancia, la transcripción textual de las entrevistas semiestructuradas realizadas, de modo de evitar la posibilidad de omitir o interferir en los datos entregados, puesto que su contenido contiene una riqueza cualitativa única.

El Análisis Descriptivo consiste, en que una vez definidas las categorías de análisis, se reúna, desde el propio discurso de las personas, toda la información que guarde relación con éstas. En este tipo de análisis se recogen las frases, conceptos y palabras de las personas de forma textual, tal y como las manifiestan o expresan.

Finalmente se sitúan estos contenidos, enmarcándolos según las dimensiones establecidas y sus respectivos indicadores, los que se desprenden de los objetivos específicos, para luego interpretar la información.

La investigación, contiene objetivos específicos, los cuales están diseñados de forma coherente para describir y conocer las vivencias que presentan los trabajadores subcontratados de empresas del sector financiero de la ciudad de Santiago y el impacto que ocasiona esta condición laboral en su salud mental.

El primer objetivo específico está relacionado con conocer los tipos de vivencias que presentan un grupo de trabajadores subcontratados en una empresa del sector financiero. Para luego pasar a los siguientes objetivos a describir, si estos mismos trabajadores subcontratados presentan o no, un impacto en su salud mental en el ámbito vivencial, subcontratado, salud mental y trabajo.

## 10.6.- Plan de trabajo

<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE LA INVESTIGACION</b>											
MES	AB	MA	JU	JU	AG	SE	OC	NO	DI	EN	
Exploración bibliográfica // <b>pre-proyecto</b>	X	X									
Exploración bibliográfica // Entrevistas y visitas a expertos// <b>PROYECTO</b>	X	X	X	X							
Contacto con la muestra voluntaria				X	X						
Entrevista semiestructurada					X	X					
Transcripción de información					X	X	X				
Análisis – Conclusiones							X	X	X		
Nota: Cada X corresponde a lo que se hizo respectivamente, ese mes.											



## **IV.- Resultados de la investigación**

### **11.- RESULTADO Y ANALISIS**

#### **11.1.- Análisis descriptivo e interpretativo de la información**

##### **Vivencia en el Contexto Familiar**

##### **Interpretación**

En relación a nuestro primer objetivo que es “*Cuales son las vivencias que presentan un grupo de trabajadores subcontractados, según sexo y edad*”. El tema de la **vivencia** para esta investigación será entendido como el *experiencial presente de cada persona*, bajo cuatro ejes principales emanados de las entrevistas.

Vivencia en relación a los indicadores:

- 1. Contexto familiar**
- 2. Interacción Social, Esparcimiento**
- 3. Expectativas**
- 4. Estado Vivencial Presente**

## 1.- Vivencia y contexto familiar

En relación al *contexto familiar*, las variables que aparecen son tres, según el discurso de los entrevistados: *familia, comunicación y motivación*.

**Familia:** En los entrevistados existe pleno consenso en señalar la importancia que para ellos significa la familia. Ellos dan cuenta que la familia es el principal eje de apoyo para articular el diario vivir, tanto en el ámbito personal como laboral.

*“Si para mí es lo más importante es mi familia es como mi apoyo” (...) Claudia*

De acuerdo al discurso de los entrevistados, se encontraron ciertas variables significativas que atraviesan transversalmente la manera que estos tienen de vivenciar el ámbito familiar:

**Comunicación:** Para las personas entrevistadas se manifiesta como una prioridad necesaria a la hora de enfrentar situaciones que involucren a los diferentes integrantes del núcleo familiar y laboral; estos cuentan con mecanismos de comunicación necesarios para resolver distintos acontecimientos que se presentan.

*(.....)Igual súper bien estable hay una mentalidad Familiar buena hay una comunicación un buen ambiente familiar, un buen núcleo. (...) si tengo un problema con alguien o si he peleado Con alguien con alguna familia o familiar tratamos de solucionarlo*

*(...) para mí es bastante buena (...)”Comunicación y afecto también preocupación”*

**Jaqueline**

**Motivación:** Se muestra como un hacedero importante en la familia, donde el soporte emocional esta en directa relación en como estos sobrellevan el trabajo y la vivencia del diario vivir. En definitiva las motivaciones que conlleva, tanto el trabajo como las actividades diarias, dan cuenta que el concepto familia significa un refugio necesario para sobrellevar diferentes tipos de acontecimientos. Se constata en la investigación que

las personas, según su discurso denotan que el contexto familiar, tiene relación transversal con el trabajo.

(...)”*me ayuda a salir adelante en motivaciones en en mi rutina mi diario vivir es sumamente importante pa mi*” (...) **Yanesca**

“*eh importancia siempre pa las cosas ésta mi familia*” (...) **Marcelo**

Los Entrevistados no muestran diferencias significativas en cuanto a sexo y edad, es decir, no hubo información necesaria que pudiera dar cuenta de un análisis diferencial.

### **1.- Análisis del indicador Contexto Familiar**

Se puede visualizar a partir de los entrevistados, que las variables más recurrentes fueron tres, *familia, comunicación y motivación*.

Las personas entendieron el concepto “*familia*” como principal soporte emocional, tanto en la vida personal como laboral, es decir, las personas que trabajan bajo la modalidad de subcontratados vivencian, que la familia es fuente directa de afecto, apoyo y preocupación. Elementos que están presentes, para sobrellevar, la carga que significa el trabajo.

Las personas entrevistadas presentan mecanismos adecuados en la resolución de conflictos, donde la *comunicación* es el articulador substancial, que da soporte a una adecuada dinámica familiar.

A partir de las entrevistas se establece que la familia actúa como soporte emocional y es agente motivador, para sobrellevar de mejor manera los acontecimientos que puedan aparecer, tanto personal y laboral, esto se mantiene transversalmente en la forma que tienen de vivenciar su entorno.

## 2.- Interacción Social y Esparcimiento.

Se observa que los sujetos, muestran dos tendencias a la hora de valorar su tiempo libre y de esparcimiento, primero existe un grupo de entrevistados que valora el tema de su esparcimiento como un tema netamente familiar, en donde las actividades que se pueden realizar fuera del trabajo, las realizan con la pareja y los niños, es decir, existe una valoración del tiempo libre, en relación al núcleo familiar.

*(...)y en la tarde normalmente salimos a caminar y tenemos un cochecito lo llevamos en el coche a pasear por ahí(...)***Piero**

En relación a este mismo grupo de entrevistados, se deja entrever una cierta postergación personal del individuo en lo que se refiere a la realización de actividades individuales, por un hacer más familiar y de conjunto las diferentes actividades que se presentan fuera del ámbito laboral.

Esto se demuestra en algunas citas textuales, en donde queda de manifiesto que antes de formar una familia, y tener responsabilidades nuevas, las actividades eran de tipo individual y no de conjunto familiar.

*“No, no tengo tiempo para deporte pero si actividades sociales con la familia”* **Claudia**

*(...) “ósea me refiero a la vida de ellos últimamente como a la vida de todos”* **Yanesca**

Se puede mencionar que esta llamada postergación personal, es la que va a dar paso a un espacio más familiar, en donde los tiempos que ahora se presentan son más escasos, debido al tipo de ejercicio laboral. Por lo tanto esta llamada postergación es asociada ahora al bienestar del núcleo familiar en su totalidad, es decir esta postergación da la bienvenida a una integración familiar, donde las preocupaciones y conflictos se resuelven pensando en forma plural.

*(...) como más para salir de la rutina de ellos porque ella esta todo el día en la casa cachay! (...)me gusta compartir con ella salir dar una vuelta y todo y sacarla de la rutina por ultimo los fines de semana” **Piero***

En relación al segundo grupo de entrevistados, se puede mencionar que a la hora de valorar su tiempo libre fuera del trabajo, estos lo hacen , mediante actividades individuales, como leer, dormir, salir, etc.

Estas respuestas fueron valoradas de distinta manera que el primer grupo, esto puede deberse, probablemente a factores relacionados con el tipo de familia, donde las responsabilidades van a ser diferentes al no ser sostenedores únicos, ya que viven con sus padres.

Para estas personas los ingresos, producto de su trabajo, es mas de complemento al ingreso total, de donde se puede deducir que poseen un grado mayor de seguridad, es decir si pierden su empleo ya poseen una base económica detrás.

*Fuera del trabajo el fin de semana salgo con mis amigos (...)M. Angelica*

*“Leer los días sábados **Que otra actividad a trotar” Carolina***

Por otro lado el factor tiempo, fue otro elemento a considerar en algunas de las entrevistas; este lo valoran de manera negativa en relación a esta pregunta referida el tema de esparcimiento. Señalando, que el mismo factor tiempo, es la causante de su baja posibilidad de ejecutar actividades diarias después del trabajo, señalando además, que el fin de semana llegan agotados y muy cansados.

*(...) agotada en la tarde el fin de semana no se me hace nada cuanto tengo tiempo mas que nada duermo un rato”.**Viviana***

En definitiva los entrevistados no realizan actividades personales, debido a que el tiempo de trabajo los deja agotados y cuando verdaderamente tienen tiempo como el fin de semana lo destina exclusivamente a la familia.

En relación a como valoran el esparcimiento y tiempo libre, se pueden mencionar dos grupos de entrevistados.

Un primer grupo de personas, ven su tiempo libre y esparcimiento en relación directa con su familia, donde su espacio personal queda relegado a un segundo plano. Probablemente esto se deba a tener que asumir mayores responsabilidades, ahora como sostenedores de la familia y también procurando estar presente en el desarrollo de los hijos.

Esta preocupación por los integrantes de la familia, trae como consecuencia una cierta postergación en las actividades individuales que se realizaban con anterioridad, dando paso ahora en la ocupación del tiempo libre hacia una actividad de conjunto familiar.

En lo relativo al segundo grupo de personas, estos presentaban características familiares distintas; son pertenecientes al núcleo familiar, pero no como sostenedores, probablemente con lo cual, baja el grado de responsabilidad y preocupación por el otro.

De ahí que creemos que está en directa relación este factor, con el tipo de actividades que este grupo realiza, que claramente son mas individuales, como salir, leer e incluso dormir.

Se puede deducir que baja el grado de responsabilidad al no ser sostenedores, por ende se entiende que los ingresos que reciben producto de sus trabajos, lo invierten en ellos mismos, aumentando con esto la posibilidad de realizar actividades personales en su tiempo libre.

Se desprende además que el tiempo libre, es escaso por causa del trabajo que realizan, señalan que es agotador y que poco tiempo poseen para ellos mismos, sin embargo el factor tiempo, que ahora es valorado de forma negativa, más adelante en la investigación va a cambiar su valor. No existe diferencia significativa en cuanto a sexo y edad.

### 3.- Expectativas.

Los entrevistados dan cuenta que las expectativas más significativas guardan relación con la estabilidad económica, variable que se cruza sin importar el sexo. Pero en cuanto a sus expectativas más personales, la investigación arrojó diferencias en cuanto al sexo.

Los entrevistados hombres hablan desde su experiencia personal traducida al presente, es decir, en el primer caso, existe una inquietud por parte del padre que viene de la infancia y hace alusión a sus precariedades, de ahí viene su preocupación por encontrar estabilidad económica en relación con su hijo, ya que quiere entregarle lo que él no tuvo.

*(...)”Cuando yo era chico y no sé si les pasara a todos pero cuando tu no tienes eso eh! Con tu hijo si lo quieres tener ósea a mí me gustaría que él tuviera todo” (...)* **Piero**

El segundo habla desde sus errores, señalando que su expectativa es crecer como persona.

*(...)”ando un poco crecer mas como persona y tratar de borrar los errores que cometo ósea tratar de superarme (...)* **Marcelo**

El tercero menciona como expectativa principal la independencia personal.

*“Mi expectativa mas fuerte es independencia personal (...)* **Eduardo**

Por lo tanto nos parece pertinente señalar la diferencia que se establece en cuanto a sexo de los entrevistados, en donde los hombres dan cuenta de un discurso, en relación a las expectativas, de manera más analítica interna.

Esto puede deberse a que dos de los tres se encuentran como sostenedores del ingreso familiar y no quieren cometer errores.

Por su parte las entrevistadas (mujeres) se muestran más conformes en relación con las expectativas, mencionando a la familia como parámetro de medición, es decir estando bien (plena) familiarmente sus expectativas son de conformidad.

*(...)En mi plano familiar creo que puedo decir estoy concreta me falta tener mi casa.*

*(...)Claudia*

También las mujeres entrevistadas dan cuenta de respuestas que guardan relación con lo más externo como la casa, la universidad.

*” Bueno terminar la carrera sacar mi titulo” (...) Yanesca*

No obstante al insistir en la pregunta, daban respuestas llamadas por nosotros como de segundo orden y estas iban por el lado del desamparo laboral, inestabilidad, oportunidades, inseguridades y miedos.

*“Bueno sería que me contrataran el banco y seguir trabajando en el banco porque es lo que me gusta (...) no te consideran encuentro que te den una oportunidad (...) Mariela*

Según estas repuestas de segundo orden, emanadas por mujeres, denotan una cierta preocupación por el sistema de trabajo que desarrollan, es decir sus respuestas en relación a de que modo se visualizan a futuro, las señalan en términos de sucesos externos a ellas mismas como por ejemplo un contrato, una posibilidad y algunas quejas contra la empresa.

*(...) estoy desamparada encuentro yo le doy la espalda eso es lo laboral como empresa mas sólida algo más grande mas estabilidad eso es como mi” .Claudia*

Los entrevistados dan cuenta la importancia de poder alcanzar una estabilidad económica a futuro, esta es su expectativa más representativa, donde no hubo grandes diferencias según la edad. No obstante, se pudo establecer diferencias en cuanto al tipo de respuestas que entregaban hombres y mujeres.



Por un lado, los hombres en sus respuestas inmediatas acerca del tema de las expectativas, lo atribuían a planos más internos, como proyecciones, aprendizajes sobre su historia de vida con el fin de no cometer errores y la superación personal.

Todos estos temas están relacionados con planos internos, donde existe una clara elaboración y una toma de conciencia, que el futuro pasa primero por aspectos personales.

No obstante, esta elaboración que realiza respecto de sí mismo, probablemente vendría a desencadenar una mayor autoexigencia, que se traduce en desgaste ante la lucha diaria de no cometer errores. Más aún si el tipo de trabajo que se realiza es inestable y competitivo.

En cambio, las entrevistadas mujeres en sus respuestas inmediatas, (primer orden) utilizaban el tema de la familia como punto de medición a sus expectativas, dando mucho valor a la estabilidad familiar a futuro.

Luego en segunda instancia (segundo orden) daban respuestas concretas en el sentido crítico relativo al presente laboral; demostrando con esto, que sus inquietudes están fuera de ellas, y no en ellas mismas.

Esto puede deberse en gran parte, a que sus ingresos en la mayoría de los casos es considerado como forma de complemento para el ingreso total, por lo tanto se desprende un menor grado de preocupación y desgaste.

#### 4.- Estado vivencial presente

En relación a este indicador los entrevistados responden hacia tres áreas principales que son la familia, el ámbito personal y el trabajo en relación al estado vivencial presente.

En lo que dice relación con el ámbito familiar responden y dan cuenta de la importancia del bienestar familiar, esto vendría a corroborar la importancia del núcleo familiar y como este sirve de apoyo para sobrellevar el diario vivir.

*(...) súper bien estable hay una mentalidad familiar buena hay una comunicación un buen ambiente familiar, un buen núcleo” **Marcelo***

En lo personal surgen algunas respuestas relacionadas con su estado vivencial y del como ve y percibe el mundo hasta ahora. En un comienzo en general los entrevistados hablan de su estado vivencial presente en relación al pasado. En lo que guarda relación directamente con el presente, las respuestas de los entrevistados mencionan al trabajo como logros.

*(...) he cumplido lo que quiero se ha demorado un poco lo he cumplido” **Jacqueline***

*(...) he logrado Varias cosas con harto esfuerzo (...).**Janesca***

En relación al trabajo surgen algunos indicadores que van a diferenciar la valoración que de éste se tiene: el tiempo, la inestabilidad, status y utilidad para lograr otro objetivo.

En primer lugar, la mayoría de los entrevistados, le atribuyen un valor positivo, en cuanto a la utilidad y comodidad. Esto se puede entender por el sistema de horario laboral, que permite disponer de *tiempo*, ya sea para estudiar o bien llegar temprano a sus hogares.

*(...) prefiero trabajar en una empresa en la que estoy porque trabajo de lunes a viernes” **Viviana***

*“Es buena la relación con mi familia (...) el horario del trabajo me da tiempo para estar con mi familia” (...) **M angélica***

*(...) lo laboral, bien acá es cómodo lo que hago, en realidad me gusta ya cachay!, Pero el tema plata cachay! Igual es incomodo (...). **Piero***

Sin embargo, al seguir indagando sobre el tema vivencial relacionado al mundo laboral, los entrevistados denotan una cierta incertidumbre en cuanto a *inestabilidad* laboral, donde tener que responder adecuadamente en el trabajo, sumado a la posibilidad de ser reemplazado, gatilla un sistema de trabajo bajo presión, Es decir, en este tipo de trabajo una persona es reemplazable por otra fácilmente.

*“Ser subcontratado es súper complicado que probablemente puedes trabajar todo el mes o no puedes trabajar todo el mes entonces no tienes una estabilidad entre comillas económica (...) **Eduardo***

*“Ahora estoy bien no estoy bajoneada, igual andaba como bajoneada dentro de el trabajo (...) uno quiere algo más, me entiende, no siempre es lo mismo” **Mariela***

En un caso se señala la importancia de la limpieza personal en el trabajo, esto da cuenta de cómo el sujeto valora el tema de la imagen que proyecta asociándolo a un *status* mayor que en relación a otros trabajos.

*Eh, bien mira yo he estado trabajando fuera de acá y estado trabajando en muchas cosas yo trabaje hasta en la construcción cachay! Y el cambio de vida es muy brusco pa la gente que esta acostumbrada a trabajar no se poh! De administrativo de corbata todo el día limpio entonces volver acá es cómodo es súper cómodo entonces hay que cuidar eso” (...) **Marcelo***

En otro caso la valoración que se le da al trabajo es importante para lograr otro *objetivo principal*, por lo tanto la satisfacción personal esta acorde con la realización de su meta más inmediata.

*(...) me siento bien porque me ayuda que yo estoy estudiando otra cosa y esto me sirve”  
(...) **Yanesca***

La forma de responder a la pregunta se puede dividir bajo tres tipos de contextos: familiar, personal y trabajo.

En relación al primero da cuenta que la *familia*, es un pilar fundamental para dar respuestas acerca de su estado vivencial presente este indicador, viene a reafirmar a los anteriores, que daban cuenta, de la gran importancia que la familia tiene para estas personas, ya sea en cuanto a apoyo y bienestar. Por lo tanto, esta indicador, no arroja diferencias significativas en cuanto a sexo y edad.

En el plano individual algunas personas dan cuenta de logros adquiridos hasta ahora, sin embargo, en referencia a su actual trabajo, señalan inquietud que se traduce en una inseguridad laboral.

Los entrevistados dan cuenta de distintas formas para valorar el trabajo. Algunos la dan gran importancia al tema de imagen asociada al status, donde este carácter es tan potente, que incluso el tema del ingreso puede estar en un segundo plano.

Por otro lado el tema del tiempo es valorado de forma positiva en relación con el horario laboral, en donde ellos mismos señalan que disponen de tiempo libre, como para desarrollar otras actividades, o invertir en otros objetivos que se trazan a futuro inmediato, como el estudio.

Es importante señalar, que el factor tiempo es vivenciado positivamente en esta pregunta, no obstante anteriormente, en el ítem de esparcimiento, el tema del tiempo era la excusa causante, de la no realización de actividades después del trabajo.

También mencionan la manera de cómo vivencian el tema laboral dando respuestas de preocupación relacionadas con la inestabilidad, esto puede deberse a que las personas que trabajan bajo esta modalidad, se encuentran bajo la incertidumbre.

El tener que responder adecuadamente en el trabajo, sumado a la posibilidad de ser reemplazado, gatilla en un desempeño laboral constante y bajo presión.

## **Análisis de la Dimensión Subcontratación**

### **Interpretación**

Siguiendo nuestro análisis, en relación a nuestro primer objetivo “*Cuales son las vivencias que presentan un grupo de trabajadores subcontratados, según sexo y edad*”. El tema de **subcontratación** para esta investigación “*se entenderá a como las personas bajo esta modalidad se sienten en la Empresa*”. Análisis que se elaborará bajo cuatro ejes principales, emanados de las entrevistas.

Subcontratación en relación a:

- 1.- Pertenencia**
- 2.- Estabilidad**
- 3.- Identificación**
- 4.- Motivación**

## 1.- Pertenencia

En relación a la *pertenencia*, las variables que aparecen son, según el discurso de los entrevistados: Equidad, discriminación, relaciones laborales y comunicación.

Podemos observar que el tema de la *equidad* se manifiesta en las personas que trabajan bajo esta modalidad de contrato. Se sienten *discriminadas* por el tema salarial, ellos comparan su desempeño laboral de igual forma que sus compañeros, no obstante, el solo hecho de tener un contrato diferente, las remuneraciones son más bajas para ellos. Esta situación viene a desencadenar una cierta inconformidad, y una desvalorización de su mano de obra.

Esta desvalorización podría tener consecuencias negativas, que más adelante analizaremos.

(...) *“Me siento como discriminado Porque, porque bueno yo trabajo con un compañero el es de la cooperativa y... bueno el gana un poquito mas del doble que yo hacemos el mismo trabajo” Piero*

(...) *uno tiene que andar luchando por sus derechos no se siente al nivel de la gente de la gente del banco Santander se siente discriminado” Jacqueline*

*“Deberían pagarme más porque es harto el trabajo, yo creo que en el banco pagarían más que lo que gano ahí” Maria Angélica*

Respecto a las *relaciones laborales*, algunos entrevistados, dan cuenta de una cierta unión con sus compañeros de trabajo que trabajan en la misma modalidad de subcontratado.

Debido a este tipo de relación con sus compañeros de trabajo, (subcontratado) hace que exista un sentido de pertenencia. Ellos sienten que pertenecen a un grupo de trabajadores, que sufren cierto tipo de discriminaciones y son poco valorados. De esta manera van a establecer lazos significativos y de unión, sólo con personas de la misma condición al interior de la empresa.

*(...) bien me siento importante, la relación con mis compañeros yo creo donde estamos en la misma posición hace que todos estemos más unidos” Jacqueline*

En un caso se señala la poca preocupación de jefatura con respecto al trabajador, demostrando con esto la baja *comunicación* que se establece en esta calidad de contrato.

*(....) algo que no se ha considerado no se si es por ser cajera o por ser externo subcontratado (....) el jefe de allá me decía no te puedo recibir porque esta ocupado (....) Claudia*

En relación al tema de la *pertenencia*, las personas señalan cuatro tipos de indicadores para referirse al tema en cuestión, estos son: Equidad, discriminación, relaciones laborales y comunicación.

Las personas se sienten discriminados por el tema salarial, donde la equidad en cuanto a remuneraciones, es vivenciada de manera injusta en relación con las personas contratadas por el banco.

Producto de esta discriminación, es que sienten una desvalorización de su mano de obra.

No obstante, pese a sentirse discriminados en comparación con las personas contratados por el banco y la desvalorización de su mano de obra, los trabajadores subcontratados establecen sentidos de pertenencia en relación con los trabajadores que se encuentran bajo la misma condición laboral; donde manifiestan, que al estar en igualdad de condiciones, “injustas” es que establecen relaciones más significativas y de unión con sus pares

En la investigación, y referente al ítem pertenencia no se encontraron indicadores significativos, según sexo y edad.

## 2.- Estabilidad

En relación a la *estabilidad*, las variables que aparecen son tres, según el discurso de los entrevistados: seguridad, incertidumbre y familia.

En relación al tema de la *Estabilidad*: Se observa que las personas, en su calidad de subcontratado, muestran insatisfacción dentro de la empresa, la mayoría de los discursos asumen pocas expectativas relacionadas con la *seguridad* en la empresa.

Además, los trabajadores manifiestan ser sometidos a una serie de cambios en su lugar físico de trabajo, esto dependerá de la necesidad del banco para llenar algunos cupos. El banco dispone la colocación de personas de un lugar a otro, sin tomar en cuenta la necesidad de la persona, esto puede deberse a la calidad de subcontratado, en donde la persona no tiene mayor ingerencia en su estabilidad laboral.

Por lo tanto, para las personas, el traslado de un lugar a otro, produce *incertidumbre*, de no saber cuanto tiempo permanecerá en un lugar determinado, disminuyendo probablemente la creación de lazos significativos en su lugar de trabajo.

(...)”También inseguridad por el tema de como te contaba como era la empresa porque la empresa bueno hoy día puedo estar acá como mañana traen a otra persona la dejan acá” **Piero**

(...) “a ellos le interesa una cantidad tapar el espacio que tienen ellos porque si falta un cajero ellos tienen que rellenar si no recibir un currículo nuevo si no mandan a otro cajero” **Jacqueline**

(...) que siempre esta la inseguridad eh! de trabajas con alguien con algo que no es estable porque no puedes proyectar no es más allá (...) **Marcelo**

Unos de los puntos a relucir más transversales en los discursos es la *familia*, donde asumir el rol bajo la modalidad de subcontratado, es simplemente por la



necesidad de entregar estabilidad a su entorno familiar, más que una estabilidad propia. Y donde también, probablemente las injusticias laborales.

*(...) más que nada sí, por mi familia si porque uno como padre eh! como marido siempre darle lo mejor a su familia (...)* **Marcelo**

Señalan además que el tipo de contrato, no les favorece en nada. Quedan sujetos a la espera de una posible contratación definitiva por parte del banco, produciendo una tensión constante, debido a la inestabilidad laboral que significa el trabajo subcontratado.

La espera del posible contrato se sobrelleva, en gran parte por no perder el trabajo y quedar cesante. Donde encontrar un nuevo empleo es asumido con baja expectativa, provocado probablemente por la desvalorización que se tiene de su mano de obra.

*(...) y podemos quedar sin pega estaba súper preocupada, pero la verdad igual yo sin pega tendría que buscar en otro lado no mas esperar que me despidan si quedé sin pega quede no mas”* .**Viviana**

*(...) estable tus crecimientos son como alto y bajo si te contrata el banco vas a tener una estabilidad mucho mas factible... hay harta inseguridad (...)* **Eduardo**

*(...) ver si igual acaso si esta la opción o la forma de ser reconocido un poco por los logros (...)* **Marcelo**

No hay mucha diferencia significativa en cuanto a sexo y edad, en el tema de la estabilidad, la gran mayoría de los entrevistados siente la estabilidad como un indicador de preocupación asociado a la familia.

Las personas, manifiestan insatisfacción dentro de la empresa, en la mayoría de los discursos, asumen pocas expectativas en relación a tener seguridad laboral trabajando bajo esta condición.

Señalan además que son reubicadas constantemente en diferentes lugares de trabajo, con lo cual, probablemente, no pueden tener la posibilidad de establecer relaciones significativas con sus compañeros de trabajo.

La incertidumbre es latente para estos trabajadores, no tienen estabilidad laboral, son removidos de un lugar a otro, no se sienten protegidos por la Empresa y pueden ser removidos de su lugar de trabajo de un momento a otro, por lo tanto, esta condición laboral va disminuyendo cada vez más al trabajador, desvalorizando su mano de obra y atentando contra su autoestima.

Asumir esta condición tan desigual, está dada por el miedo que produce la desocupación, que más se incrementa, al sentir que su trabajo es poco valorado. Por lo tanto, sigue trabajando bajo esta condición, motivado por la familia y por la inseguridad de encontrar otro puesto de trabajo producto de su desvalorización asumida bajo este régimen.

### 3.- Identificación

En relación a la *identificación*, según el discurso de los entrevistados las variables que aparecen son: según el discurso de los entrevistados poca identificación, desamparo, exclusión.

En relación a la *Identificación* las personas entrevistadas muestran diferentes temáticas a la hora de asemejarse con la empresa. Primeramente se debe constatar que una forma recurrente en las personas, es la poca identificación por la empresa de outsourcing o la que les contrata, no así por la empresa a las cuales las personas prestan sus servicios.

En general, los entrevistados, si bien muestra una identificación, ésta se ve más bien, en las instituciones en las cuales prestan sus servicios y no a la empresa que los contrata.

*(...)” a veces estoy citada por el banco lo mejor es la lealtad con el banco” Carolina*

*“No por la empresa no porque no no siento cercanía con la empresa por todo lo que les contaba poh!” (...)* **Piero**

*(..)” Pero por la empresa la verdad es que no” (...)* **Viviana**

Los entrevistados, dan a conocer la inquietud y la necesidad de que la empresa contratista asuma un rol más protagónico dentro de esta modalidad. La sensación de *desamparo*, nos habla de una necesidad de incertidumbre, de no saber para quien se trabaja, donde en trabajador se encuentra en una situación ambigua. El trabajador señala la necesidad de pertenencia, de sentirse útil, de identificación con su empleador, que valoren su trabajo y lo respeten. Pero se encuentra con lo contrario, se siente *excluido* por su propio empleador.

*(...) ellos deberían colocarse más con los trabajadores (...)* **Viviana**

*(...) no se mojan la camiseta por ti ni ni te reconocen las cosas que tu haces cachay!*

**Piero**

Algo muy importante de destacar es el profesionalismo que asumen el trabajo, de igual forma se esmeran por entregar lo mejor de si, probablemente con la esperanza de que valoren su trabajo y puedan ser contratados por el banco.

*(...) me mojo la camiseta por mi misma me gusta hacer bien mi pega y me gusta que me digan que bueno que aprendiste que esto que lo otro* **Viviana**

*El tiempo que dure es intenso es importante me pongo la camiseta igual".* **Yanesca**

*(...) soy la representación de CINERGIA dentro de el banco y como banco hacia la gente que atiendo también me pongo la camiseta estoy con una doble camiseta se puede Decir tengo 2 camiseta puesta y la del banco yo creo que le tomay amor a la camiseta de el banco más que por la institución, por los beneficios que te vayan a dar, es por la gente con la que Trabajai a diario"* **Marcelo**

Se podría resumir que los trabajadores establecen grados de cercanía e identificación sólo con las empresas que son derivados, es decir, bancos y financieras, no habiendo una variable significativa en cuanto a sexo y edad. No obstante las empresas a las que están ligados en términos de contrato y entrega de salarios, no evidencian una clara identificación que motive un sentido de pertenencia. Sí existe una clara identificación de las demandas y requerimientos hacia la misma.

La mayor parte de los entrevistados, sin presentar diferencias claras en cuanto a sexo y edad, manifiestan una identificación con la empresa contratista, sólo de tipo mercantil, es decir, el único contacto es la entrega del sueldo y nada más.

La identificación, en términos de sentirse perteneciente a una organización, está dada hacia la empresa a la cual se presta el servicio, con lo cual, viene a reafirmar lo importante que significa, para estas personas las relaciones laborales, y la necesidad de ser valorados como trabajadores. Ellos demandan ser escuchados, que los reconozcan por parte de la empresa contratista, cosa que en la práctica no se da.

Las personas bajo el régimen de subcontratación, realizan su trabajo de manera muy profesional, dando el máximo de su potencial, a pesar del desamparo y la exclusión que sienten, esto se debe probablemente a una lucha constante por demostrar el valor de su trabajo.

#### 4.- Motivación

En relación a la *motivación*, las variables que aparecen son: Familia, remuneración, necesidad de pertenencia y tiempo.

Las personas entrevistadas señalan que el factor motivacional, está en directa relación con la *familia*. Se puede entender como la fuerza que los empuja a seguir trabajando bajo esta modalidad, pese a todos los indicadores de inestabilidad e inseguridad.

Muchas veces, el trabajador siente una responsabilidad, de generar ingresos a cualquier costo, debido al rol que tiene como sostenedor.

*“A mi lo único que me motiva, es mi familia mi mi hijo (...) **Piero***

*“Mi familia directamente mi Sra. mi hijo eh! ósea motivación de que no te puedes quedar parado., me gusta lo que hago... Directamente me gusta lo que estoy haciendo (...)**Marcelo***

*(...) saber que uno es el sustento para el hogar, eso me motiva más que nada **Jacqueline***

Otro aspecto que se devela a través de las entrevistas, es el tema *remuneración* como agente motivador, el cual genera grados de expectativas en los entrevistados.

Siempre el tema plata está presente, saben de su condición, pero sobrellevan el trabajo por que tienen cuentas que pagar, por lo tanto, la necesidad mas inmediata es el dinero concreto, ya que las soluciones que tienen que hacer son también inmediatas.

*“La plata ya un sueldo mejor, un trabajo no pesado. “Si esa es mi única motivación, porque en realidad igual hay gastos en la casa y cosas que necesite la guagua, que sé yo..., pero mi motivación es la plata” **Claudia***

Otro agente motivador, para los trabajadores subcontratados es obtener una *estabilidad laboral* dentro del banco, es decir asoma una necesidad de pertenencia, de sentir seguridad laboral, probablemente pensando en un mejor bienestar para su familia.

*“Hay un buen ambiente laboral el trabajo me gusta y porque quiero quedar contratada.” M Angélica*

*(...) con las ganas de pasar a ser alguien del banco” Eduardo*

*(...) me motivaría más venir a trabajar por la empresa, que es coopeuch(...)*

*(...) está la posibilidad de pertenecer a ella, es más, si se diera la oportunidad...Piero*

El factor *tiempo* asomó en una entrevista, como agente motivador directo, por sobre el sueldo, es decir para esta persona, tener este tipo de horario, le acomoda para realizar otras actividades.

*(...) no es un buen sueldo pero igual está mejor que en otras parte además por el horario de trabajo igual eh! me gusta trabajo de lunes a viernes no es el mejor de todos, pero igual mucho mejor a otra empresa”. Viviana*

No se encontraron diferencias significativas en cuanto a sexo y edad.

Las personas entrevistadas señalan que la familia es el principal agente motivador, esta motivación podría ser la causante de soportar las desigualdades, la incertidumbre y la inestabilidad a que están sometidos diariamente, por su condición de trabajadores subcontratados.

El tema salario, está presente como agente motivador, señalando su inconformidad, pero a su vez lo dimensionan como indispensable a la hora de pagar cuentas. Es tal la necesidad de dinero, ya sea para solucionar los problemas inmediatos, que poco tiempo queda para cuestionamientos más profundos y críticos. Con lo cual, se crea un círculo vicioso, en donde, el dinero viene a solucionar la necesidad inmediata, disminuyendo la ansiedad acumulada en el mes.

Señalan además, otro agente motivador, que está relacionado con la estabilidad laboral. El encontrar un sentido de pertenencia al interior de la empresa bancaria, vendría a dar un descanso a toda la incertidumbre e inestabilidad que se acumula diariamente, producto de este tipo de contrato precario para el trabajador.

Se menciona el factor tiempo, como motivador importante para la realización de otras actividades, por sobre la remuneración, es decir, este tipo de trabajo da la posibilidad para invertir tiempo en estudiar.

Por ultimo, no se encontraron diferencias significativas, en relación al sexo y edad.



## **Análisis de la Dimensión Salud Mental**

### **Interpretación**

Siguiendo con los objetivos específicos de la investigación, analizaremos los problemas en cuanto a salud mental que puede generar el trabajo subcontratado en un grupo de trabajadores, según sexo y edad.

El concepto de salud mental se comprenderá según los marcos de la OMS y como las personas lo dimensionan bajo cuatro indicadores emanados de las entrevistas. Salud Mental en relación a:

- 1.- *Autoestima***
- 2.- *Estrés***
- 3.- *Comunicación***
- 4.- *Desgaste***

## **1.- Autoestima**

Para entender el tema relacionado con el autoestima de las personas que trabajan bajo esta condición, hay que dirigirse necesariamente al tema de la comunicación. Para ellos es entendido como un factor fundamental, que a su vez sirve, como herramienta básica, para solucionar los problemas que se presentan en la vida diaria.

*(...)Con comunicación hablando Conversamos y se llega a un acuerdo” **Jacqueline***

No obstante, señalan la incomodidad de verse envuelto en situaciones conflictivas, por lo mismo, el mecanismo que se utiliza para no verse envueltos en problemas, es la evitación de los posibles líos.

Otro mecanismo es meditar y replantearse las situaciones, con el fin de no cometer errores que puedan traer consecuencias negativas.

*(...) si es con alguna persona le digo no me gustan los líos o se lo cuento a alguien (...)*

***Mariela***

*(...) trato de no ponerme nerviosa trato de buscar una solución (...)* ***Carolina***

Esta situación puede deberse a un tipo de aprendizaje que ha ido adquiriendo en su contexto laboral, en donde las personas actúan evitando en lo posible el conflicto, debido probablemente a la inestabilidad laboral, ya que están concientes que pueden prescindir de sus labores en cualquier momento, ellos saben que un trabajador es reemplazado por otro fácilmente. (Ver Item Inestabilidad)

*(...) soy muy nerviosa entonces primero me calmo después pienso bien las cosas (...)*

***Yanesca***

*(...)Con comunicación hablando Conversamos y se llega a un acuerdo” **Jacqueline***

En el trabajo subcontratado, no existen parámetros para medir evaluación del desempeño por parte del empleador. La lógica del sistema actúa de tal manera, que si alguien falta, es rápidamente reemplazado por otro y así sucesivamente. No obstante, el trabajador hace su ejercicio siempre pensando en un posible contrato, es decir se esmera, soporta la rutina, la incertidumbre, asume el desgaste y por lo tanto llega cansado a su hogar.

Incluso a veces el mismo hecho de no ser contratado, pese al esfuerzo de hacerlo bien durante años, es sublimado de manera que se llega a justificar que el problema está en la persona misma y no en el sistema, por ende las preguntas y respuestas están siendo dirigidas hacia sí mismo y no al tipo de trabajo, por ejemplo los cuestionamientos para justificar el no contrato lo realizan en relación a ellos mismos. “yo he cometido errores”.

*“(…) se asume también la responsabilidad propia mía ósea por que se que igual he cometido muchos errores y creo que igual son puntos que van en contra en este momento el profesionalismo y la exigencia que te están pidiendo a lo mejor no lo estoy cumpliendo pero eso no lo se por que no se lo he dicho pienso que va ahí pienso que puede ser eso el punto de no hayas sido contratado” (…)* **Marcelo**

Se puede concluir, que en relación al tema de la autoestima de las personas subcontratadas, está dada según la forma en cómo comunican sus problemas y la manera de resolver sus conflictos. Señalan que el mecanismo necesario es la comunicación y el diálogo para resolver los problemas, no obstante, también señalan una forma analítica de enfrentar los problemas; frases como meditar descansar y pensar antes de actuar.

Este análisis tan exhaustivo de la situación, probablemente se justifique por la necesidad de no cometer errores que puedan traer consecuencias negativas.

Esto va a desarrollar en las personas, un elevado control de sus propios impulsos, fruto de un aprendizaje relacionado con el ámbito laboral y su condición de subcontratado. Aquí queda de manifiesto el tipo de incertidumbre y el miedo que

experimentan a diario, como perder su trabajo, siempre teniendo claro que no son indispensables como trabajadores.

Acá hay una señal clara de desvalorización del trabajador, atentando directamente con un menoscabo en su autoestima y en la mano de obra.

En definitiva, lo que ellos hacen es trabajar y trabajar, tratan de responder bien en sus obligaciones. Y la manera que utilizan para realizarlo adecuadamente es evitando los problemas y cuando existen, se esfuerzan en darle una solución rápida que no entorpezca su actividad.

No se encontraron diferencias significativas en cuanto al sexo y edad.

## 2.- Estrés

El tener que resolver situaciones complejas, en donde involucre la aparición del estrés, la mayoría de los entrevistados señalan, que tratan de manejar las situaciones por medio de la comunicación, como mecanismo efectivo para solucionar los problemas.

*(...)Conversando Mm enfrentando... digamos a la persona con la que tienes el problema. Si diciendo que es lo que he hecho exijo una explicación” (...) **Claudia***

En un caso se menciona el manejo de la situación conversando y no guardando nada, esta es la forma que este sujeto evita la posibilidad de estresarse, con lo cual esta posibilidad le impediría seguir compitiendo por el anhelado contrato.

*(...)”si no sabes trabajar bajo presión te vas con el problema a la casa y a lo mejor llegay a la casa enojado, pesado cachay! Y llegay al trabajo al otro día y todavía esta el problema entonces la idea es solucionarlo en el momento” (...) **Marcelo***

Otro caso señala la necesidad de desahogo, esto viene a reafirmar más aun la tesis de que estos sujetos evitan el conflicto para no sufrir estrés. Estos tienen que rendir el 100 % en su trabajo o si no lo pueden perder.

Por lo tanto, queda al descubierto, según los entrevistados, que el tema en donde se vean involucrados posibles conflictos, éstos poseen mecanismos necesarios para enfrentarlos, o bien sobrellevarlos.

Primero, las experiencias pasadas que se transformaron en aprendizajes, sirven para evitar situaciones que puedan desencadenar algún tipo de estrés.

*(...) eso mismo trato de evitarlos...yo que va avenir y nada lo manejo pero se cuando viene entonces trato de adelantarme” **Mariela***

*“No tengo muchos conflictos por lo menos en lo laboral no tengo (...) **M. Angélica***

También piensan mucho las cosas antes de actuar, quizás por miedo a cometer errores.

*“Converso en un minuto me quedo cuando estoy molesta por algo me quedo muy callada y después conversamos” (...)*

*“No histérica pero soy muy nerviosa entonces primero me calmo después pienso bien las cosas (...)***Yanesca**

Segundo, los mecanismos que han asumidos están dados por la comunicación y el enfrentamiento directo para darle soluciones más rápidas y de forma sutil a los conflictos. De esta manera no guardan en su interior recuerdos de episodios desagradables y preocupantes que pudieran atentar contra su estado de ánimo, que parece estar motivado y fortalecido hacia la expectativa de un posible contrato laboral que les signifique estabilidad económica, familiar y personal. No se encontraron diferencias significativas en cuanto a sexo y edad.

Los entrevistados poseen mecanismos necesarios para sobrellevar las situaciones en donde la amenaza del estrés parece estar presente.

Probablemente por las características de la subcontratación en términos laborales, es que han aprendido a enfrentar las situaciones de una forma más reflexiva y analítica, es decir piensan y meditan las situaciones antes de actuar, puede que esto se deba al miedo de cometer errores, en donde ellos juegan diariamente con la inestabilidad.

La evitación, fue otro mecanismo de aprendizaje encontrado, donde las personas evaden los conflictos, ya sea por inseguridad o por miedo, esto trae como consecuencia un aumento en el control de impulsos.

Por lo tanto, se desprende que las personas han adquirido estrategias efectivas para no sentirse amenazados por el estrés, pero el mantener estas estrategias en el tiempo esperando el objetivo final,( ya sea el análisis, como la evitación de las situaciones conflictivas) puede traer un desgaste mayor y con consecuencias inesperadas.

No se encontraron diferencias significativas en cuanto al sexo y la edad.

### 3.- Comunicación

Según los entrevistados el tema de la comunicación, es señalado como el mecanismo de resolución de problemas, a través del diálogo es como se logran, se resuelven y se solucionan los conflictos.

No obstante existe una tendencia a meditar primero los acontecimientos antes de conversar, debido a que probablemente se tome en consideración las experiencias pasadas.

*“(...) me iba dando cuenta que muchas veces no se saca na con explotar ósea hay que conversar tratar de arreglar los problemas” (...)* **Piero**

En un caso y en relación al trabajo se menciona la falta de comunicación en las empresas de hoy.

*“(...) creo que una de las grandes debilidades que les pasa ahora a la mayoría de la empresa falta un poco más de comunicación”* **Marcelo**

O como en otro caso donde solo se busca una solución directa a través del diálogo, pero solo con personas significativas o más cercanas.

*“(...) que si esta persona no esta en mi camino y me tiene bronca o mala no me afecta chao no la pesco pero si en este caso yo tuviera un problema con claudio voy y le digo sabe que siento que no me esta funcionando esto esto esto y esto y la verdad quería saber porque” (...)* **Piero**

Por medio de estos dos ejemplos descritos, uno sobre la falta de comunicación en la empresa y el otro sobre la importancia que se da a buscar soluciones, solo si están involucradas personas significativas; es que podemos deducir que el estilo de comunicación al interior de la empresa es muy baja y solo es de orden operativo (ver Item pertenencia y motivación laboral) en donde se señala que un trabajador no establece relaciones significativas con sus pares y menos con jefaturas.



Por lo tanto no existiría el espacio de comunicación, necesario para establecer relaciones con cierto grado de cercanía, con otras personas al interior de la empresa.

*(...) no podi tener como inquietudes ni nada por el estilo nosotros trabajamos los 5 días de la semana con ello acepro te dice te contrato y ándate a tal parte entonces ya cumplieron la función de contratarte nada mas” Eduardo*

La comunicación es valorada como el mecanismo necesario para poder solucionar conflictos. En el ámbito familiar es indispensable el diálogo para reafirmar las relaciones, no obstante, lo que se refiere al mundo laboral, se puede ver que las soluciones a los problemas que tengan que ver con compañeros de trabajo, va a depender solo si son personas significativas para estos trabajadores, si no lo son, siguen con su trabajo y no se involucran mayormente con la situación.

De allí precisamente viene una crítica, en donde señala que las empresas de hoy les falta mayor comunicación. El sujeto que manifestó esta situación lleva 6 años en la empresa y nunca ha establecido relaciones significativas en todo ese tiempo.

Otro factor, es la necesidad de pensar las situaciones antes de actuar, esto probablemente se deba, como lo vimos en el indicador del autoestima, que al repensar y analizar las situaciones, es producto del miedo a cometer errores, sobre todo en este ejercicio laboral, que es tan competitivo e inestable.

En este indicador no se encontraron diferencias significativas en cuanto a sexo y edad.

#### 4.- Desgaste

En la mayoría de los entrevistados denotan un cierto desgaste asociado al cansancio, el cual se manifiesta a través de diferentes estados de ánimo, como la intolerancia, el enojo y la irritabilidad, donde solo repercuten en el ámbito familiar.

*“No, no enojada jeje claro como cansada como que quiero estar tranquila claro no tengo ganas como de hacer mucho” Mariela*

*“Eh! si a fin de mes cuando me toca un día muy agitado llego a la casa enojada” Carolina*

*“Mal genio en la poca tolerancia tengo poco tiempo para estar con las chiquillas ayudarles en las tareas para compartir con ella”. Viviana.*

Queda claro que el cansancio pasa por la baja motivación que esta persona tiene por su ejercicio laboral, pero que a su vez lo tiene que cumplir de buena forma por diversos motivos, como la continuidad laboral y el compromiso asociado a gastos.

*“Si esa es mi única motivación porque en realidad igual hay gastos en la casa y cosas que necesite la guagua que sé yo pero mi motivación es la plata” Claudia*

En este caso se demuestra la baja motivación que se tiene por el trabajo en si, la plata es lo que mueve su ejercicio. De esta manera tranzas y soportan los requerimientos del diario trajín laboral, culminando con esto en un desgaste mental asociado al tema laboral, donde lo único que se espera todos los días es el término de la jornada.

*“Bueno salgo cansada lo único que queri es que pase la hora luego.” Claudia*

En otro entrevistado, el desgaste se manifiesta no en el ejercicio laboral propiamente tal, si no que se registra en la búsqueda de una oportunidad de ser contratado. Esto significa que el sujeto se esfuerza por dar lo mejor de si para demostrar sus competencias con el objetivo de ser valorado y ser contratado.

*(...)siempre busco la oportunidad de quedar pero ya por estay cansado mental y físicamente cansado de a lo mejor ver que estoy dando el 100% estay ahí mismo siempre y que no se abre una puerta”(...)Marcelo*

Se asume que es tal el desgaste emocional y físico que el propio sujeto va a buscar justificaciones del no contrato, y ve incluso en si mismo el error como causante del no cumplimiento con los requisitos necesarios para acceder al contrato.

*“(...) se asume también la responsabilidad propia mía ósea por que se que igual he cometido muchos errores y creo que igual son puntos que van en contra en este momento el profesionalismo y la exigencia que te están pidiendo a lo mejor no lo estay cumpliendo pero eso no lo se por que no se lo he dicho pienso que va ahí pienso que puede ser eso el punto de no hayas sido contratado” (...) Marcelo*

Para este y otros casos el ejercicio laboral en si no desgasta en su totalidad, lo que realmente desgasta es la inestabilidad de los trabajadores llamados externos.

*“yo creo que en el trabajo no hay desgaste porque si a uno le gusta, lo que desgasta en realidad es lo que estamos viviendo con respecto a externos”*

**Eduardo**

En solo dos casos de mujeres dicen no sentirse desgastada bajo ninguna índole. En conclusión, se asume que el tema del desgaste es significativo para estas personas, tanto el aspecto físico como psicológico. El desgaste esta asociado al cansancio, tanto físico como mental, y se encuentra en directa relación con la baja motivación que estas personas muestran por el trabajo.

El desgaste se va a manifestar por medio de diferentes estados de ánimo, como la intolerancia, el enojo y la irritabilidad.

También podemos señalar que las personas presentan una angustia permanente, probablemente producto de la incertidumbre laboral.

Los problemas que deben llevar estas personas todos los días, producto de su condición laboral, necesariamente tarde o temprano se tienen que manifestar en algún momento o lugar.

En lo que concierne al contexto familiar, ya se observa intolerancia y mal humor. Cansancio los fines de semana, pese a que el horario de trabajo lo mencionan como óptimo. Con esto se demuestra que el lugar de apoyo incondicional y de afecto que es la familia, está sufriendo poco a poco las consecuencias del desgaste laboral.

En el plano del trabajo no se ve reflejado, o mejor dicho no puede existir algún tipo de desgaste, debido a que la persona, tiene que estar siempre produciendo, por lo tanto, si muestra cansancio, probablemente corre el riesgo de ser reemplazado por otro trabajador, que espera pacientemente la oportunidad laboral.

No se encontraron diferencias significativas en cuanto al sexo y la edad.

En definitiva, la conducta adecuada sería: *“Hacer bien el trabajo y no cometer errores”*. Y si no se posee una buena capacidad para afrontar situaciones complejas constantes, tampoco se podría soportar esta verdadera lucha competitivamente tal desigual.

## **Análisis de la Dimensión Trabajo**

### **Interpretación**

En relación al último objetivo de esta investigación se intentará describir y sondear los posibles problemas que puedan surgir a raíz del trabajo subcontratado y ver el impacto que pudiera tener para estos trabajadores este tipo de trabajo. Trabajo, será entendido a todo lo que alude la actividad, bajo cuatro indicadores emanados por las entrevistas: Trabajo en relación a:

**1.- Los derechos laborales**

**2.- Al Desarrollo**

**3.- La Remuneración**

**4.- La Adaptación**

## 1.- Derechos laborales

En relación a los *derechos laborales*, las personas presentan un deficiente conocimiento en cuanto a las leyes laborales y a los derechos, que tienen como trabajadores contratados bajo esta modalidad, esto se ve reflejado en el conjunto de las entrevistas, probablemente se deba a la poca preocupación que existe por entender las leyes laborales a nivel básico, donde tampoco muestran mayor intranquilidad por estas.

*“Poquísimo eh igual eh como más lo nosè lo que sabe cualquier persona yo creo” (...)*

**Piero**

*(...) la verdad no entiendo mucho acerca de las leyes laborales”.* **Carolina**

*“No tengo ni idea de las leyes” (...)* **Maria Angélica**

Otra constante en las personas entrevistadas, es que interpretan las leyes laborales, y la asocian a la realización de cursos de perfeccionamientos o capacitaciones que les pueda entregar la empresa, es decir, al preguntarles que apreciación tenían respecto de las leyes laborales, no respondían en relación a las leyes mismas, si no mas bien a cursos y capacitaciones.

Demostrando con esto la nula información y lo desvirtuado que se presenta el tema para ellos.

*(...) “Haber Algo con respecto a la capacitación pero no con respecto a lo externo si Se da capacitación creo que no sabría decir ignoro ese punto de vista r artículos como decirlo así que sepa las leyes no” (...)* **Jacqueline**

*(...) No no tenemos capacitación no los capacitan yo con lo que estudie tengo que saber hacer mi trabajo* **Maria Angélica**

Al analizar el discurso de las personas que se encuentran trabajando bajo esta modalidad, se deja entrever, que al no entender el concepto de leyes laborales, estas asumen una especie de condescendencia y de buena disposición y credibilidad hacia la empresa contratante; esto conllevaría a criterios falsos, en cuanto a expectativas y formas de entender el concepto de la empresa en la que se encuentran y su calidad de subcontratados.

Las personas en su gran mayoría, presentan un bajo nivel de conocimiento, acerca de las leyes laborales y los derechos que tienen como trabajadores, incluso bajo esta modalidad de subcontratados.

Poseen un conocimiento bajo y distorsionado de lo que son las leyes laborales, dando respuestas en relación al tema, haciendo una asociación de las leyes mismas, con las capacitaciones y cursos de perfeccionamiento, por otro lado, se deja entrever, que al no entender el concepto de leyes laborales, las personas manifiestan grados de confianza y credibilidad hacia la empresa contratista. Como si fuera un premio las capacitaciones que han realizado o van a realizar.

Con esto, y debido a la ignorancia que tiene los trabajadores acerca de las leyes laborales, es que actúan ingenuamente ante su empleador.

No hubo diferencias significativas en cuanto a entender las leyes laborales, por parte de hombres y mujeres. La edad fue otro factor que no presentó diferencias significativas como para ser analizadas.

## 2.- Desarrollo

La mayoría de los entrevistados asume, que la posibilidad de desarrollarse en la empresa es escasamente probable, pese a esta resignación de tipo conciente, la persona sigue trabajando en el mismo lugar, ya que está inmerso en una especie de desesperanza, producto del desgaste y la preocupación, es decir, sabe que no puede desarrollarse laboralmente, pero se queda en el lugar por temor a la cesantía.

*“No hay muchas posibilidades de desarrollo profesional y yo por lo que he visto a nadie lo han ascendido por trabajar” (...) **Maria Angélica***

*“Dentro de lo que es agencia no” (...) **Eduardo***

*“(...) poder escalar más arriba pero hasta aquí solo servicio como externo” (...) **Marcelo***

En lo que se refiere al desarrollo, las personas muestran incredulidad y falta de expectativas respectivamente, en cuanto a optar por un desarrollo dentro de la empresa. En algunas entrevistas, los sujetos se perciben ya con un rol determinado dentro del banco, no dejando espacio para otro cargo o rol.

*“Me voy a quedar como cajera si es que pasa el tiempo quede como cajera y ahora estoy sola yo soy cajera de banco siempre se trata de opciones de este tipo solo cajeras” **Carolina***

La desesperanza se manifiesta de manera tal, que en algunas entrevistas manifiestan la imposibilidad de desarrollarse al interior de la empresa, a no ser que exista un contacto, que intervenga el ciclo normal de funcionamiento que naturalmente lo sienten cerrado para ellos.

*(...) acá es todo con pituto tu puedes estudiar la carrera que quieras tienen un buen pituto no mas y encuentran un buen trabajo” **Jacqueline***



En menor cantidad algunos entrevistados asumen la capacitación como desafío personal no esperan que la empresa los capacite, sino que ellos mismos toman la iniciativa de desarrollo.

*(...) Si, si ahora si la empresa no da Capacitación voy a tener que capacitarme sola para poder pasar al banco que me contrate **Maria Angélica***

La mayoría de los entrevistados señalan la baja posibilidad de desarrollo dentro de la empresa, asumen una cierta desesperanza y resignación, por otro lado, saben de esta baja probabilidad, sin embargo siguen trabajando de la misma forma. Es en este punto donde surgen dos formas distintas de enfrentar el tema del desarrollo laboral.

El primero, esta relacionado con un grupo mayoritario de personas que vislumbra la nula posibilidad de desarrollo al interior de la empresa.

El segundo grupo más reducido, tiene la misma impresión acerca de la baja posibilidad de desarrollo, pero la diferencia está en la búsqueda de desarrollo fuera de la empresa. Esto demuestra inquietud personal.

El primer grupo, muestra resignación y por ende el ejercicio de su rol, va quedando estancado, convirtiendo su labor, en un trabajo que se realiza de memoria y mecánico.

También se menciona la baja posibilidad de desarrollo al interior de la empresa, señalando además que solo se logra con ayuda externa, es decir, los conocidos interfieren por un posible ascenso o desarrollo.

En definitiva, en ambos casos se muestra el grado de resignación que produce este tipo de contrato, con lo cual, en este tipo de trabajo, las personas realizan su labor como un engranaje más de la máquina.

### 3.- Remuneración

La mayoría de los entrevistados manifiestan una disconformidad en relación al salario que reciben. Aparecen variables como: la equidad, el grado de responsabilidad y el factor tiempo.

La totalidad de los trabajadores están concientes, que trabajando bajo la modalidad de subcontratado, el salario que recibirán, será siempre menor en relación a los que sí están contratados por los bancos, con lo cual viene a desencadenar inevitablemente, una comparación de salarios versus el desempeño.

*“(...) a mi me pagan súper poco por lo que hago y también en comparación a lo que gano, que gana un cajero de la cooperativa que gana un poquito mas del doble que yo”*  
*(...) Piero*

En este momento, aparece el tema de la *equidad*, donde el trabajador comienza a valorar su trabajo en relación al otro, que a su vez ejecuta la misma función, pero recibe más dinero.

*“preferiría ganar mas como le pagan a los otros” Mariela*

*(...) “pero no me pagan bien cada una de nosotras gana la mitad y las otras el doble”*  
*(...) Viviana*

Otra variable a entender, es que los entrevistados encuentran que la remuneración que reciben, es poca en relación al grado de *responsabilidad* que deben asumir en el banco, más aun, por su condición de trabajador externo, no cuentan con ningún tipo de seguro, por pérdida de dinero.

*Claro que hay diferencia porque uno ta todo el día con dinero es un trabajo que la personas lo ven como súper simple creen que es sentarse a atrás de una caja (...)*

*Eduardo*

*“Ósea no me pagan ni la cuarta parte la responsabilidad es demasiada (...)*

***Jacqueline***

Otro punto a entender, más allá de la remuneración que estos reciben, es el concepto tiempo, que se asocia como una forma de mitigar las malas condiciones laborales, señalando su conformidad horaria.

*“Eh, mm bueno yo encuentro que esta bien fíjate, que esta bien por el horario y las cosas que yo hago esta bien la jornada laboral” Yanesca*

La relación, que establecen en cuanto al salario que reciben, versus el trabajo que realizan, lo valoran de forma injusta.

Primero aparece el tema de la equidad, donde el trabajador subcontratado, comienza a comparar su trabajo con el otro, que en este caso, es su propio compañero, y que por ende, realizan la misma función. Donde la única diferencia es el tipo de contrato. Esto, probablemente viene a desencadenar una disconformidad por parte del trabajador afectado (externo), donde busca respuestas a esta injusticia, pero sabe que así son las reglas del sistema.

Por lo mismo, esto podría gatillar en el trabajador subcontratado un menoscabo, una desvalorización de su trabajo y por ende de su propia persona.

Los entrevistados valoran el factor de responsabilidad a la hora de comparar su salario, con su trabajo. Estos señalan que su salario es bajo en relación al alto grado de responsabilidad que deben asumir.

De esta manera también, consideran injusto, que por ser trabajador externo, no tengan un seguro por pérdida de dinero, como así lo tienen los que están contratados por el banco.

Por último se asoma el factor tiempo, que se asocia como una forma de mitigar las injusticias laborales. Dando importancia y valorando el horario de trabajo como algo ventajoso para ellos.

#### 4.- Adaptación

Las personas que trabajan bajo esta modalidad de contrato, cuando hacen el ejercicio de comparar sus otros trabajos con contrato normal, las reflexiones son las siguientes: impotencia, inseguridad e incertidumbre.

Al comparar su antiguo trabajo con el actual, muestran *impotencia*, debido a las injusticias que se establecen. Ahora no tienen los beneficios laborales anteriores, tanto para su grupo más cercano como el de ellos mismos.

Muestran grados de tolerancia, pese a la injusticia laboral, se muestran sumisos, pero con evidente desganado e insatisfacción debido a la *inseguridad*, más aun cuando tienen que ser los sostenedores de la familia.

*“(...) de nose acá yo converso con mi compañero de la cooperativa y no-se poh! Tiene a todos sus hijos eh eh como carga de el y aparte un seguro complementario yo a mi hijo no le tengo nada darle. Le quisiera tener dar todo eso pero no no puedo pero igual te da impotencia y una envidia” (...) Piero*

*“(...) un contrato seguro con plazo indefinido te sientes mas seguro eh! Tienes capacitación tienes otros tipos de ventajas pero nunca estas completamente segura y este trabajo es más inestable es un trabajo que 1 o 2 meses se termina eh mm esa es como la relación de inseguridad” Yanesca*

*“(...) un contrato seguro con plazo indefinido te sientes mas seguro eh! Tienes capacitación tienes otros tipos de ventajas pero nunca estas completamente segura y este trabajo es más inestable es un trabajo que 1 o 2 meses se termina eh mm esa es como la relación de inseguridad” Yanesca*

*La contratación pasa por un cuento de beneficios seguridad he pasa por un cuento de contrato mas que nada eso el salario tener una renta fija y no complicarse al porcentaje de el mes sacare o no sacare lo que tengo presupuestado(...) Eduardo*

Existe un alto grado de preocupación e *incertidumbre* en los entrevistados. Estos asumen el trabajo de forma seria y concentrada, con el fin de no cometer errores, ya que esto podría costarle el puesto. Es una presión constante por mantener el puesto, ya que no lo tiene seguro.

*“(...) Preocupante en el sentido que estoy trabajando y no Sabes en que momento se te va a terminar tu trabajo a diferencia de estar contratado Contrato indefinido y que vas a estar trabajando ahí y no tienes que estarte preocupando” (...)* **Marcelo**

*(...) “eso es el día a día es lo preocupante Pa todos los externos eso es”.* **Marcelo**

Esto refleja la importancia que las personas le entregan a un contrato bien definido, versus un contrato bajo la modalidad de subcontratación.

Si bien el tema de trabajo es transversal y pasa por diferentes indicadores, dependiendo de las necesidades de las personas, es importante dejar en claro, que el tema de la adaptación, pasa por la seguridad y los beneficios que la empresa contratante pueda entregar a sus trabajadores.

La comparación que se hace en relación con sus anteriores trabajos, contratados bajo una forma normal, dejan al descubierto algunas variables muy significativas, que guardan relación directa con un posible deterioro en la salud mental de estas personas.

Al comparar su condición laboral con la de otros, o incluso con algún trabajo anterior las variables que asoman son: la impotencia, que se ve reflejada al tolerar las injusticias laborales, ver la situación del otro, que realiza la misma labor y posee beneficios claros.

La inseguridad e incertidumbre está presente todos los días. y que, por mantener el trabajo, estas personas realizan sus labores tratando de no cometer errores, actuando como verdaderas máquinas, que hacen su trabajo de forma automática.

Esta manera de enfrentar diariamente la situación adversa, podría generar en las personas una disminución en su autoestima, una desvalorización de su mano de obra y desgaste para emprender un nuevo desafío, debido a las inseguridades que genera el sistema.

De acuerdo con las entrevistas, queda claro que las personas prefieren un contrato con beneficios, que signifique estabilidad y seguridad para ellos y sus familias. Es lo básico que se pide, y que por ley, ante un contrato de trabajo, donde existe un trabajador y un empleador, se tiene que dar esta garantía. No obstante estamos en presencia de un tipo de contrato atípico, en donde los actores que participan en el contrato ahora son tres.

Esto trae como consecuencia la precarización y desvalorización del hombre, al punto de producir deterioros en su salud mental. Y es tiempo de hacer algo al respecto, por el bien de los trabajadores.

## 12.- Discusión y Conclusiones Finales

Los investigadores se orientan por la interrogante: *¿Cuáles son las vivencias que presentan un grupo de trabajadores subcontractados de empresas privadas del sector financiero de la ciudad de Santiago y que impacto ocasiona esta condición laboral en su salud mental?*; de los cuales se desprende el objetivo general y sus correspondientes objetivos específicos, elementos necesarios para desarrollar la presente investigación.

Bajo la manera de vivenciar su situación actual respecto del trabajo subcontractado y a la luz del marco teórico los investigadores lograron acceder, ahondar en un mayor manejo de los conceptos estudiados e interrelacionados, para lograr por medio de estrategias metodológicas de tipo cualitativo, estableciendo al finalizar el estudio, que los trabajadores subcontractados del sector financiero en Santiago de Chile, vivencian de manera desigual el trabajo subcontractado, atentando directamente con un deterioro en cuanto a su salud mental y un mal augurio en la dinámica familiar.

Dicho en otras palabras, se observa que los trabajadores subcontractados; independiente de su sexo y edad, manifiestan ciertos grados de inseguridad e inestabilidad laboral, estado que se manifiesta a través del discurso de los mismos, denotando una problemática a estudiar de manera responsable por parte de los investigadores.

El fenómeno de la Subcontratación surge como una estrategia del empresariado nacional como una forma de adaptación de las empresas frente a las nuevas exigencias de competitividad interna y externa del mercado chileno.

Poniendo al trabajador frente a un escenario nuevo. Según Núñez estos empleos atípicos, escapan a los marcos que caracterizan al empleo asalariado clásico, el cual aseguraba al trabajador estabilidad laboral, acceso a la seguridad social y jornada laboral continua.

Comenzó entonces a ser mirada con recelo la aparición de numerosas empresas prestadoras de servicios que suministraban personal, esto ha venido siendo tema de discusión por parte de organismos internacionales donde el tema ha sido regulado a la situación de cada país. La situación Chilena, no obstante, quiso regular haciendo una mala copia del sistema internacional, en donde los trabajadores resultaban perjudicados. Por lo tanto, el fenómeno estudiado, sigue siendo un problema contingente, en la actualidad y está atravesado por una fuerte discusión política y empresarial, donde se expresan diversos puntos de vista para regular la situación laboral, no obstante, el agente que se encuentra en primera línea del fenómeno que es el propio trabajador, sigue siendo relegado a un segundo plano, no teniendo participación activa de la problemática.

Por lo mismo, es que nos parece pertinente dar a conocer las vivencias reales de las personas involucradas, como forma de entender otro punto de vista y enriquecer la regulación del trabajo subcontratado.

La investigación se encuentra frente a un tema atingente y complejo sobre una situación puntual, como es el fenómeno de la subcontratación, constituyéndose en un desafío metodológico y empírico para los investigadores; tanto con relación al instrumento, como a los contenidos recogidos. Ya, que como se señala anteriormente en otros capítulos, no hay investigación que de cuenta de la relación entre el fenómeno de la subcontratación y la salud mental de las personas que trabajan bajo esta modalidad.

La entrevista semiestructurada constituyó un valioso instrumento para explorar y comprender la forma de vivenciar el tipo de trabajo que realizan las personas subcontratadas en cada entrevistada. Las preguntas planteadas de la entrevista semiestructurada facilitaron el análisis de la investigación.

Donde los indicadores más recurrentes eran la inestabilidad laboral, discriminación y desvalorización de la mano de obra. En términos generales, se puede señalar que la familia representa, para los trabajadores subcontratados, un espacio fundamental de afecto, protección, soporte emocional, comunicación y agente motivador. Es en este espacio, donde las personas van a depositar todos sus problemas y angustias que provoca el diario vivir.



Las personas dan cuenta de dos formas de vivenciar el contexto familiar: la primera está dada hacia la importancia que tiene para ellos a la hora de ser escuchados y de ser cobijados, por parte de la familia. Este aspecto puede ser entendido como una forma de protección, de unirse a un espacio en donde encuentra la seguridad y el afecto.

La segunda muestra una necesidad de proteger a la familia, preocuparse por ellos. La persona actúa de protector y solventador, en donde toda actividad está subordinada en relación a ellos.

No obstante, estos dos grupos se presentan separados en un comienzo, pero al indagar sobre los problemas que se presentan en relación al trabajo, estas dos características son valoradas de igual forma, es decir, el contexto familiar era, tanto fuente de protección hacia los demás integrantes del núcleo familiar, como también era fuente de amparo para ellos mismos.

En donde el trabajador da cuenta de la necesidad de proteger y ser protegido emocionalmente, dando a demostrar con esto, que la familia es un soporte emocional mutuo, que funciona de forma dinámica.

Según documento ONG PROSAM (2004), en relación al trabajo, permite que las personas vayan transformando la naturaleza, esto se logra aplicando las energías humanas, con el fin de obtener bienes útiles para la persona y la familia.

Por medio del ejercicio laboral, se logran satisfacer cierto tipo de necesidades, tanto materiales, como de desarrollo personal.

En relación al concepto del documento anterior, se puede finalizar, que el trabajador subcontratado, no logra satisfacer las necesidades que den cuenta de un desarrollo personal, donde la energía individual se deposita en el autocontrol y el miedo a no cometer errores que signifiquen un despido.

En conclusión y de acuerdo a la investigación realizada sobre Subcontratación y Salud Metal, los hallazgos fueron los siguientes:

- En una situación ambigua, en donde ve la existencia de dos empresas que giran en torno a él. Esta situación genera altos grados de incertidumbre laboral, que se traducen en una constante alerta, en donde el desempeño del trabajador esta pensado en relación a dos empleadores supuestos. Una donde el contacto es mínimo, sólo el salario, y otra en donde la persona bajo esta modalidad, realiza el ejercicio como tal, en este caso los bancos. La situación es ambigua, en cuanto a la identificación organizacional. ¿Para quién trabajo?
- Existe un grado mayor de identificación con la empresa a la cual prestan el servicio, por sobre la contratista.
- Otro hallazgo importante, en relación al trabajador subcontratado el cual, valora la necesidad de pertenencia y de comunicación al interior de la empresa, como una posibilidad de desarrollo personal, que está por sobre la necesidad del salario mismo. En definitiva, el sólo hecho de ser tomados en cuenta, junto con pertenecer a un grupo identificable y concreto, harán que estas personas sientan el trabajo de distinta manera, es decir, como un medio para el desarrollo personal.
- De acuerdo a la muestra, los trabajadores subcontratados, se sienten discriminados, debido a que realizan la misma labor de los trabajadores, que están contratados por el banco, pero ellos, por el sólo hecho de tener otro tipo de contrato su salario es menor. Esta situación va generando en las personas inquietudes respecto de su valor como trabajador.

- La investigación da cuenta sobre temas relacionados con la equidad y la autoestima. El trabajador subcontratado va a comparar su mano de obra con la del trabajador contratado por el banco. Sus interrogantes van en aumento, ya que la diferencia del tipo de contrato no lo deja conforme, entonces comienza la búsqueda de respuestas en el plano más interno, llegando incluso a desvalorar su mano de obra, provocando un deterioro en su autoestima. Esto va provocando en las personas conformidad respecto a su situación “peor es no tener nada”.
- Desvalorización de su mano de obra. Las personas entrevistadas presentan altos grados de temor por la cesantía, su mano de obra ya no es valorada, sumado a su baja autoestima y al gasto de energía que se requiere para el autocontrol, hacen que resulte muy complicado y desgastante a la hora de emprender una nueva búsqueda laboral.
- El sentido de pertenencia que se presenta para este trabajador está en directa relación sólo con un determinado grupo al interior de la organización, en donde este grupo de personas tienen características en común: como es su calidad de subcontratados, por lo tanto, el sentido de pertenencia se da con el grupo de personas que vivencian de manera similar la situación laboral tan desigual. Referente a la pertenencia con la empresa, los trabajadores subcontratados, señalan sentirse más identificado con la empresa en la cual realizan su prestación de servicios que con la empresa contratante, en donde la relación es solo mercantil de entrega de dinero y nada más.
- La inestabilidad laboral, siempre está presente para estos trabajadores, la constante remoción de puestos físicos de trabajo, en donde son manipulados de un lugar a otro dependiendo de las necesidades de la empresa, hacen que el trabajador solo obedezca órdenes, sin poder opinar sobre su destino. Las necesidades de los trabajadores, en cuanto a la distancia de su lugar de trabajo con el hogar y sus posibles relaciones de amistad al interior de la empresa, no son factores a considerar.

Esto deja al descubierto las malas condiciones laborales, en las que está sometido el trabajador subcontratado, lo cual se traduce en una desvalorización de la mano de obra y una pérdida del sentido del trabajo.

Por lo tanto, estos factores van a poner al trabajador en una situación de incertidumbre, en donde su rol va significar una pieza movable que transita de un lugar a otro, en donde tiene que responder mecánicamente su labor, o de lo contrario es reemplazado por otro esperando su turno.

En medio de este nuevo sistema de trabajo atípico, es donde el trabajador tiene que sobrevivir bajo condiciones precarias y desfavorables. Ya Marx Criticó el trabajo en la sociedad capitalista como actividad enajenada, en donde el trabajador se relaciona con el producto de su trabajo como un objeto extraño.

Los trabajadores subcontratados realizan un servicio que se traduce en un producto que beneficia a dos empresas distintas, sin embargo, éste se siente ajeno a su producción. Su producto no es valorado, por lo tanto, es desvalorizado a tal punto que el ejercicio laboral, lo realiza de forma mecánica y sometida estancando la posibilidad de desarrollo personal.

Siguiendo a Marx, el trabajador sólo se siente en sí fuera del trabajo, y en el trabajo fuera de sí. Está en lo suyo, cuando no trabaja y cuando trabaja no está en lo suyo. Su trabajo no es, así, voluntario, sino forzado, trabajo forzado. Por eso no es la satisfacción de una necesidad, sino solamente un medio para satisfacer las necesidades fuera del trabajo.

En la investigación se concluye, que el trabajador subcontratado realiza su actividad en medio de un mundo de dudas, de incertidumbre, inestabilidad y miedos, por lo cual no cuenta con espacios para buscar el sentido de su trabajo.

Estando fuera del trabajo, el sentido es el bienestar familiar, es por esta razón que soporta esta situación en donde la motivación directa está dada por la inmediatez, como una solución concreta, para cumplir compromisos comerciales y de endeudamientos.

En definitiva la actividad del trabajador no es su propia actividad, sino que pertenece a otro, por lo tanto, es la pérdida de sí mismo; es la realización del trabajo como desrealización.

A medida que el trabajador se enajena respecto a su trabajo también se convierte en un tipo de trabajo alienado, en donde se concluye que las empresas externas, no tienen en cuenta la capacitación, interés o creatividad del trabajador, sino que lo considera como una mercancía movable y ajustable a la necesidad que requiere la producción.

Los trabajadores subcontractados se encuentran en una situación laboral precaria, en términos ya descritos; pero entonces ¿Por qué continua trabajando bajo esta modalidad de contrato? ¿Cuál es su motivación para trabajar?

La pregunta es pertinente, puesto que, para una persona el sentirse desvalorado en su mano de obra, vivir en incertidumbre laboral e inseguridad continúa, podría gatillar en una desrealización y postergación personal que podría tener consecuencias directas sobre un deterioro en cuanto a su salud mental.

¿Qué es lo que da fuerza al trabajador para dirigir su conducta?

En primera instancia hablamos que el agente motivador por excelencia era la familia y todo lo ésta que significa para el trabajador.

Según Blanch (1990, en Barret, F., 1961), El esclavo trabaja, más bien, por motivación extrínseca: coerción, miedo al castigo, tradición, pan y protección. Y en analogía con el trabajador subcontractado, este puede actuar sobre la siguiente lógica. Existe un trabajo que signifique la necesidad de sentirse valorado por parte de la familia, existe un salario que viene a solucionar los problemas más inmediatos.

Estos dos tópicos trabajo y salario van a responder a las necesidades más inmediatas que son, las deudas, alimentación y vestuario.

La misma inseguridad e inestabilidad laboral hacen que el trabajador manifieste miedo a perder el trabajo, por lo que se concluye, que se resignan a las precariedades e injusticias que involucra este tipo de contrato, contar de no perder la oportunidad de recibir un salario.

Siguiendo algunas teorías sobre la motivación (Gibson, Ivancevich y Donnelly 1999) en relación al trabajo subcontratado, los resultados finales, darían cuenta de una escasa probabilidad de mantener una conducta que se mantenga en el tiempo en relación a la persecución de algún objetivo., sin embargo, lo curioso es que las personas siguen cumpliendo en el trabajo, con todo el desgaste que significa vivir en este contexto laboral.

Según Maslow y su jerarquía de necesidades en las conclusiones, se puede develar que el trabajador subcontratado estaría en la primera escala fisiológica resuelta, pero con ciertos grados de incertidumbre, por el tipo de contrato.

En la escala de seguridad, este tipo de trabajo, provoca en la persona una constantemente inseguridad y en un ambiente amenazante.

En la escala de pertenencia, la persona sólo cuenta con el amor familiar, no obstante, señala la nula posibilidad de afiliación e interacción en lo que al trabajo se refiere.

La escala de estima, es la que más fuerza negativa tiene sobre el trabajador.

La desvalorización de su mano de obra por parte de este trabajo precario, va en directa relación con un deterioro en su autoestima y lógicamente baja estimación por los demás.

Por último y a raíz de la investigación, la necesidad de realizarse a si mismo, usando las capacidades y el potencial propio, no se puede dar, producto del trabajo precario.

Eso viene a demostrar que el trabajador subcontratado no satisface las necesidades, por lo tanto la motivación individual es baja, lo cual hace que el trabajador realice su labor de forma simple, mecánica, y de forma repetitiva.

Siguiendo la teoría de los dos factores extrínseco e intrínseco de Herzberg; es pertinente señalar que el trabajador subcontratado está realizando su labor sin motivación alguna. Ejemplo son los bajos salarios, la inseguridad laboral, la mala calidad de las relaciones interpersonales y las condiciones laborales. Por otro lado, el no reconocimiento de su labor.

En relación a estas dos teorías de la motivación, queda de manifiesto, que el trabajador subcontratado no puede llegar a tener respuestas positivas en relación a los tópicos que miden el grado de motivación.

Por lo mismo, el trabajo se convierte en un ejercicio que se realiza de forma casi mecánica, sin contar con agentes motivadores organizacionales directos, como son la pertenencia, seguridad y estabilidad. La empresa no estimula a sus trabajadores a desarrollar al máximo sus capacidades, dejando a estas personas transitar por un difuso camino.

Las teorías sobre la motivación se presentan desde su inicio para mejorar la gestión en cuanto a producción en la organización, buscando en las personas las capacidades que puedan ir en directa relación con el éxito.

No obstante, acá estamos en presencia de un trabajo atípico y precario, en donde la empresa contratista se aleja de los objetivos organizaciones, para dar paso a un suministro de personas, es decir, para estas empresas su interés principal no son las personas y su rendimiento, sino que, está dado a llenar el espacio que se presenta, para cumplir con la demanda, transformando a la persona en un objeto sin voz que invisibiliza sus motivaciones, se despreocupa de su bienestar y no es tomado en cuenta.

“Sólo sirve para cumplir mi demanda, si no lo cambio por otro.” Esta es la consigna del empleador que se dedica al suministro de personas.

Por consiguiente, se enfatiza que la empresa usuaria cae en este régimen, ellos no son subsidiarios del trabajador subcontratado, por lo tanto no realizan mayor preocupación por el bienestar de la persona.

“Si no sirve o falta al trabajo, llamo a la empresa para que me traiga otra persona”. Esta es la consigna de la empresa usuaria.

Entonces, en que situación queda el trabajador, sus derechos, su valorización tanto de trabajo como en su aspecto mas personal.

El tener que mantener el trabajo es un constante desgaste, producto de la inestabilidad, inseguridad e incertidumbre, donde hacen que la persona trabaje de forma muy atenta a no cometer errores y a dar el máximo de su potencial, traduciendo esto en un trabajo bajo presión.

Sabiendo que cualquier error o baja en su labor, puede ser causante de cambio o despido., más aun se esfuerzan para ser considerados en un posible contrato para el banco, en definitiva esto puede significar un mayor desgaste físico y mental.

Según Hobbs (En Brown, 1966), no sólo los factores genéticos de maduración y psicológicos están relacionados con los trastornos mentales, sino también, las prácticas empleadas en la crianza, la educación, empleo, recreación, salud, religión, etc., es decir, todo lo que implica la vida familiar y comunitaria.

En Conclusión, los trabajadores subcontratados y las prácticas que realizan, están marcadas por la inseguridad laboral y una angustia continua sobre su futuro.

Por ende esta situación de incertidumbre va acentuar algunos cambios en el estado de ánimo de las personas que trabajan bajo esta condición y que se traducen al interior de la familia.



Si Marx hablaba de que el trabajador sólo se siente en sí fuera del trabajo, y en el trabajo fuera de sí., esto señala la ambigua posición del hombre frente a su existencia.

Para nosotros como investigadores y siguiendo el concepto de salud mental como “*un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*” (OMS, 2006). Nos parece necesario dar a conocer la situación precaria en que se encuentran los trabajadores subcontratados, que están muy lejos de poder desarrollar un estado de bienestar mayor.

La historia política de la subcontratación en nuestro país, da cuenta del beneficio que han ido obteniendo con el tiempo gran cantidad de empresas externas, que ven como el negocio del suministro de personas es permitido y rentable. No obstante, el sistema político económico ha tenido que ir regulando esta condición tan desigual para los trabajadores.

Este tipo de trabajo, y debido a los altos índices de cesantía, viene a dar solución inmediata a las personas que lo necesitan, aceptando toda condición con el fin de obtener un trabajo. Una vez dentro del sistema laboral las personas van detectando una serie de desigualdades e injusticias.

La empresa externa, debido a sus características, vendría a manipular a los trabajadores, o como señala Skinner (1971) respecto al condicionamiento operante, en que la gente aprende a comportarse para conseguir algo que quiere o simplemente evitar algo que no desea.

En este caso, algunas personas ejecutan la conducta en relación a la probabilidad de ser contratados por el banco y dejar de ser subcontratados. Y a su vez su conducta esta dirigida a evitar el conflicto que signifique un despido laboral.

En relación al discurso de los trabajadores, estos presentan mecanismos de aprendizaje como la evitación, y autocontrol, como fórmulas concientes de manera de prevenir un conflicto laboral que signifique la pérdida.

Este tipo de aprendizaje (evitación) es producto de una conducta que fue aversiva en algún momento y que por ende, la persona evita la probabilidad de repetir a futuro la conducta aprendida.

El temor al despido, hace que se extingan ciertas conductas en la personas en relación a la forma de comunicarse ya se en la manera de resolver conflictos o dar a conocer algunos puntos de vistas. Probablemente esta condición disminuya la probabilidad que los trabajadores subcontratados puedan establecer sindicatos o formar agrupaciones, todo por temor al despido.

El autocontrol según Skinner (1971) señala que el individuo controla parte de su propia conducta cuando una respuesta tiene consecuencias conflictivas, cuando conduce al mismo tiempo, a un refuerzo negativo y a otro positivo.

El trabajador ha aprendido a través de la experiencia laboral ciertos mecanismos necesarios para llevar a cabo su permanencia en la empresa.

Por su parte la empresa presenta estos reforzantes haciendo del hombre una manipulación de intereses.

Según las entrevistas las persona señalan que la condición de contrato es temporal, es decir, ellos tienen que estar dispuestos a trabajar en cualquier momento, ya sea por días, semanas o meses, incluso por algunas horas.

Además mencionan que a veces esperan el llamado del teléfono de la empresa para ir a trabajar, con esto queda de manifiesto que las personas que trabajan bajo esta condición laboral, están inmersos en una constante ansiedad esperando un llamado.

Este llamado de teléfono es comparable con un tipo de condicionamiento clásico (la campana del experimento de Pavlov con la salivación de los perros).Robbins. S. (1999)

El teléfono para los trabajadores antes era un estímulo neutro, que producto de este trabajo se ha ido convirtiendo en un estímulo condicionado.

Siguiendo con este análisis conductual, podemos señalar que estamos en presencia de un reforzador intermitente que realiza la empresa externa, este tipo de reforzamiento mantiene la ansiedad en la respuesta y es más difícil la extinción de la conducta, por lo mismo el trabajador va a estar atento al llamado ya sea en días, semanas o meses. El intervalo de tiempo es variable, con lo cual más aún se transforma en reforzante.

En resumen y en conclusión, los trabajadores subcontractados están siendo manipulados por un sistema perverso que atenta directamente en contra del bienestar físico y mental de las personas, sometiéndolas a ciertos tipos de aprendizajes:

- Primero en el ejercicio laboral se manifiesta el tema de equidad, en donde el trabajador compara su mano de obra con el otro y en consecuencia cuestiona su propia mano de obra. Por lo tanto se desvaloriza.
- Segundo aprende a evitar los conflictos que pudieran perjudicar su continuidad laboral, en donde se cuida de no cometer errores y hace lo que le asignan sin mayores cuestionamientos.
- Tercero aumenta su autocontrol y suprime impulsos, producto del aprendizaje aversivo, con lo cual se reafirma lo señalado por Marx el hombre es en sí fuera del trabajo, es decir hay una enajenación.
- Cuarto la empresa no da seguridad y ejerce un reforzamiento de tipo intermitente, con lo cual se mantiene la conducta en el tiempo (aceptar las condiciones de trabajo)

Sumado a estos mecanismos de aprendizaje que atentan contra la salud de los trabajadores y los hacen actuar bajo grados de incertidumbre, se pueden mencionar también, algunas características relacionadas con el estrés, que según Slipak se producen, entre otras por:

Salarios bajos, ausencia de perspectivas de progreso, pocas posibilidades de recreación, discrepancias con las metas de la carrera laboral, estresores a nivel grupal y organizacional.

Con estos indicadores, hacen que el trabajador subcontratado, esté siempre inmerso en una situación de vulnerabilidad a presentar cuadros de estrés que manifiestan directamente con un deterioro en su salud mental.

Por otro lado y en conclusión, el sistema político social chileno, ha permitido esta situación laboral tan desigual, en donde la mala regulación de la misma hace, que esta actividad se transforme en causal de ciertos abusos hacia los trabajadores y un incumplimiento de ciertos derechos laborales.

El trabajador colocado a través de una empresa suministradora es doblemente explotado, genera ganancias para dos empresas. Es siempre externo, no es reconocido como compañero de trabajo por los trabajadores de la empresa en la que se desempeña.

Este trabajador es discriminado en el sueldo, en los beneficios y en el trato diario. Tiene un trabajo por definición inestable, los cambios de lugar de trabajo son frecuentes, muchos son contratados a “honorarios” lo que los margina de todo derecho a la seguridad social y sindical.

Se pueden mencionar algunos derechos laborales reprimidos, como la libertad sindical, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato.

La interrogante que surge, da cuenta que el fenómeno de la subcontratación, se da un tipo de trabajo forzoso, pero de corte psicológico, debido al desgaste antes mencionado.

También se mencionan las desigualdades en cuanto a trato y la poca posibilidad de obtener oportunidades de toda índole.

En relación a los derechos del Trabajo, acogidos a la ley de Contrato de Trabajo (LCT) podemos señalar en la precaria posición en que se encuentra el trabajador subcontratado.

En un contrato laboral se establece que se ampara al más débil. Concede al empleado una seguridad, en la subcontratación existe lo contrario inseguridad laboral que provoca incertidumbre económica y psicológica.

Tampoco existe justicia social, no se da el respeto necesario para los trabajadores al punto de ejercer un control y una manipulación.

Al señalar solo algunos derechos laborales, se puede establecer, que existen grandes diferencias en relación a este contrato atípico llamado subcontratación, en donde las propias personas dan cuenta de sus precariedades.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, por lo tanto, todo parece indicar que este tipo de trabajo subcontratado, está atentando directamente en contra de las personas, provocando en ellas un desgaste psicológico, que viene producto del trabajo atípico y que se ve reflejado en los distintos estados de ánimo, que se van a manifestar al interior del núcleo familiar.

No así al interior del trabajo, debido al alto grado de autocontrol, evitando el conflicto para no cometer errores que signifiquen un despido.

En resumen, a la luz de los referentes teóricos, metodológicos y de la realidad observada en terreno de esta investigación, se constituiría en un gran aporte para el campo de las ciencias sociales, principalmente para la psicología en particular, ya que se muestra una realidad que no ha sido estudiada, y donde esta disciplina puede entregar herramientas para empoderar y propiciar nuevas formas de intervención relacionadas con la responsabilidad social empresarial, la ética laboral, los RRHH , la prevención , la promoción y el desarrollo de las personas.

### **12.1.- Sugerencias**

Del presente estudio realizado, se considera que se desprenderían diferentes líneas de investigación, sobre los cuales se podrían hacer importantes descubrimientos y por consiguiente aportes, especialmente para la psicología social y laboral con relación al concepto de subcontratación y Salud Mental. A continuación se detalla las posibles líneas de investigación:

- Investigar si es idóneo y correcto el emplear profesionales en cargos jerárquicos, que no tengan un conocimiento claro en Recursos Humanos.
- Profundizar en lo teórico, como en lo práctico la nueva ley de Subcontratación, Por cuanto, existe escasa información al respecto y ver el impacto que puede ocasionar en los trabajadores contratados y subcontratados.
- Realizar investigaciones e intervenciones de prevención y promoción, que promuevan una mirada mas critica al tema Laboral.
- Crear una Malla curricular que entregue herramientas a los nuevos profesionales con un plus más crítico y social.
- Investigar nuevos estudios y criterios para describir y conocer los nuevos escenarios y desafíos laborales para Chile en cuanto a los (TLC), y su relación con la subcontratación.

### 13.- BIBLIOGRAFIA

**Ander – Egg, E. (1995)** *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires: Editorial Lumen

**Barret, F. (1961)** “*Historia del Trabajo*”. EUDEBA. Editorial Universitaria de Buenos Aires.

**Brown, J. M. (1966)** *Psicología Aplicada*. Buenos Aires: Editorial Paidós S.A.I.C.F.

**CLASE contra CLASE (2005)** *No a la consagración legal de la subcontratación*. Extraído el 8 de marzo de 2006, desde <http://www.clasecontraclase.cl/>

**Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo (2006)** *Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios*. Extraído el 20 de noviembre de 2006, desde Diario Oficial de la República de Chile.

**Echeverría, M. (1997)** *Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo*. Temas laborales N° 7. Extraído el 10 de abril de 2006, desde <http://www.dt.gob.cl>.

**Echeverría, M. (2006)** *Los riesgos laborales de la subcontratación*. Aporte al debate laboral N° 19. Extraído el 20 de abril de 2006, desde [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

**Escuela de Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales PUCV (2004)** *Derecho de trabajo I*. Extraído el 21 de mayo de 2006 desde [www.profesores.ucv.cl](http://www.profesores.ucv.cl)).

**Gil Flores, J. (1994)** *Aproximación Interpretativa al Contenido de la Información Textual, en Análisis de Datos Cualitativos*, Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias, S. A.

**González, M. P. (2006)** *Subcontratación en Chile*. Crónica Digital. Extraído el 15 de marzo de 2006, desde <http://www.cronicadigital.cl>

**Hegel, E. :(1982)** *La filosofía del espíritu* Barcelona : Editorial Alianza

**Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2003)** *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.

**Heller, V. (2004)** *Hablemos del Trabajo*. Documento elaborado por ONG PROSAM, por encargo de SERNAM.

**Heidegger, M. (2006)** *Fenomenología del Espíritu de Hegel*. Madrid: Editorial Alianza

**ICAL (2005)** *La salmonicultura en Chile: Crecimiento sin los trabajadores*. Extraído el 16 de mayo de 2006, desde [www.odecu.cl](http://www.odecu.cl)

**Kamman, F. (2004)** *Análisis Institucional*. Taller, Escuela de Psicología. Universidad Academia Humanismo Cristiano.

**La Nación (2005)** *Subcontrataciones: la nueva amenaza del mundo laboral*. Extraído el 14 de mayo de 2006, desde [www.lanacion.cl](http://www.lanacion.cl)

**López, C. (2006)** *Una piedra en el zapato para el sueño del trabajo decente. Subcontratación en Chile*. Boletín N° 9. Extraído el 5 de mayo de 2006, desde [www.redpuenteschile.cl](http://www.redpuenteschile.cl)

**Marx, C. (1968)** *Manuscritos Económicos- Filosóficos de 1844* Mexico : Editorial Grijalbo

**Marx, C, (1980)** *El Capital, Tomo III* México: Editorial: Fondo de Cultura Económica.



**Mella, O., Stohere, A. (1999)** Sociedad chilena. *Revista paraguaya de sociología*, N° 106, 180-201

**MINSAL (2006)** Extraído el 13 de mayo de 2006, desde [www.minsal.cl](http://www.minsal.cl)

**Movimientos Obreros (2004)** Extraído el 16 de Noviembre de 2006, desde [http://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento\\_obrero](http://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_obrero)

**Naranjo, C. (1990)** *La vieja y novísima Gestalt*. Santiago: Ediciones Cuatro Vientos.

**Núñez, D. (2006)** *La subcontratación y el suministro de personal*. Revista Laboral ICAL. Extraído el 10 de marzo de 2006, desde <http://www.revistalaboralical.cl/>

**Organización Internacional del Trabajo (1993)**. *El Trabajo en El Mundo*. Artículo Extraído el 20 de noviembre de 2006, desde **Slipak, O. (1991)** *Concepto del estrés*. Buenos Aires: Ediciones Alcmeón.

**Organización Internacional del Trabajo (2000)**. *Salud Mental en el Mundo* Revista. Extraído el 23 de mayo de 2006 desde <http://www.ilo.org/public/spanish/>

**Organización Internacional del Trabajo (2003)**. *Conceptos básicos en la Salud Laboral* Artículo. Extraído el 11 de junio de 2006 desde <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/>

**Organización Internacional del Trabajo (2005)**. *Conferencias Naciones Unidas*. Artículo. Extraído el 22 de Junio de 2006 desde <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>.

**Organización Mundial de la Salud (2002)** *Efectos del empleo precario en la salud y la seguridad en el trabajo* Revista N°2. Extraído el 10 de mayo de 2006 desde <http://www.who.int/about/es/>

**Organización Mundial de la Salud (2004)**. *Invertir en Salud Mental Crónica*. Extraído el 10 de mayo de 2006 desde <http://www.who.int/about/es>

**Organización Mundial de la Salud (2005)** *Extraído el 20 de Abril de 2006, desde <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>.*

**Peña, M. (2005)** *La fragmentación de las empresas desde el Derecho Laboral: subcontratación y suministro de trabajadores*, Revista Laboral ICAL N° 2. Extraído el 7 de Junio de 2006, desde [www.revistalaboralical.cl](http://www.revistalaboralical.cl)

**Roger y Rosemberg (1981)** *La persona como centro*. Barcelona: Ediciones Herder

**Robbins, S. (1999)** *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Ediciones Prentice Hall.

**Skinner, B. (1971)** *Ciencia y Conducta Humana*. España: Ediciones Fontanella S.A.

**Slipak, O. (1991)** *Concepto del estrés*. Buenos Aires: Ediciones Alceón

**Schneider, B. (2004)** *Outsourcing*. Extraído el 7 de Junio de 2006 desde <http://es.wikipedia.org/wiki/Outsourcing>

**Taylor, S. y Bogdan, R. (1996)** *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados*. España: Ediciones Paidós.

**UCh RR.HH. portal de estudiantes de RR.HH (2001)** *Derecho de trabajo. Contrato de trabajo*. Extraído el 21 de Mayo de 2006 desde [www.uch.edu.ar/rrhh](http://www.uch.edu.ar/rrhh)

**ANEXOS**

**SUBCONTRATACION Y SALUD  
MENTAL**

**Entrevista Semiestructurada**  
Subcontratación y salud Mental

Nombre:

Edad :

1-. ¿Como es la relación con su familia?

**Opcional-** La importancia, si es necesario, si le ayuda.

2-. ¿Fuera del trabajo, usted que otras actividades realiza?

**Opcional-** Tiene algún hobby, amistades, deportes, lee etc.

3-. ¿Cuáles son sus expectativas a corto, mediano y largo plazo?

**Opcional-** En lo personal y familiar, es decir, como se visualiza usted a futuro y cuales son sus metas.

4- ¿Como se siente en general en su vida actual?

**Opcional-** Personal, familiar y laboral.

5-. ¿Cómo se ha dado tu integración en la empresa y que rol cumples?

**Opcional-** Te sientes importante, sientes que es valorado tu trabajo y como es tu relación con los compañeros de trabajo.(esto de que manera te afecta o no)

6-. ¿Cómo te sientes actualmente en términos de estabilidad laboral, trabajando bajo esta condición?

**Opcional-** Tranquilidad, conformidad e inseguridad.

7-. ¿Cómo te sientes o percibes a tu empresa y que grado de cercanía tienes con ella?

**Opcional-** Te mojas la camiseta, si no y porque.

8-. ¿Qué es lo que te motiva para venir al trabajo?

**Opcional-si da la respuesta;** Esa es tu única motivación?.

9-. ¿Cuándo tienes un problema como lo enfrentas?

**Opcional-** Personal, familiar y laboral. Y si da resultado.

10-. ¿Como te enfrentas a situaciones complejas? Dar ejemplo o que recuerde un episodio.

**Opcional-** Laboral, personal y Familiar.

11-. ¿De que manera expresas tus inquietudes?

**Opcional-** laboral, personal y familiar, si no y de que forma.

12-. ¿Sientes que tu trabajo te desgasta?

**Opcional-** Si es si o no en que manera se traduce en todos los ámbitos de tu vida. Personal y familiar.

13-. ¿Qué sabes acerca de las leyes laborales?

**Opcional-** Subcontratación, contratos, beneficios , lo básico, tus derechos etc.

14-. ¿Cómo vez la posibilidad de desarrollarte profesionalmente en esta empresa?

**Opcional-** Carrera profesional, capacitación y estudio.

15-. ¿Qué opinión tienes acerca del salario que recibes respecto del trabajo que tú haces?

**Opcional-** Jornada laboral, horas extras y incentivos.

16-. ¿Cómo te sientes con tu actual situación laboral?

**Opcional-** Percepción. Primera vez / pedir comparación entre estar subcontratado con algún empleo anterior.

## Transcripciones de las 10 Entrevistas (1....10)

### ENTREVISTA 1

PIERO  
22 AÑOS  
CAJERO

#### **COMO ES LA RELACION CON TU FAMILIA**

Yo he bueno como les contaba, trabajo de 8:30 a 18:30 llegó a mi casa tipin 19:30 a 20:00 hrs. Hasta las 20:30 hrs. ¡Llego a mi casa! Mi Sra. bueno no es mi Sra. en realidad, es mi pareja me espera con su comidita y todo y nos vamos a ver la comedia. Jajá jajá....y yo tengo un hijo de 3 meses, y no poh! Y de ahí me pongo a jugar con el hasta como las 22.00 que ahí ay que darle su papita y después a dormir que esa es como mi rutina diaria.....**FALTA PARTE DE PREGUNTA....A ESA RELACION FAMILIAR , ES NECESARIO TE AYUDA,** después de todo los atados que pueden haber en el trabajo o con el tema plata, cachay! Y llegar allá y ver una sonrisita de tu hijo que recién la esta aprendiendo o pucha una un llanto nose te te cono que te saca de acá. Y te lleva a otras dimensiones me imagino no sé pero a mí me aburre totalmente lo que es trabajo y todo el poh! Y mi Sra. igual por como es ella y todo la relación con ella es súper buena conversamos harta cosas problemas y bien.

**UNA PREGUNTA TU TE REFERISTE A PORQUE TODOS LOS ATADOS EN EL TRABAJO COMO MÀS ESPECIFICO PARA QUE ME VALLAS NOMBRANDO CUAL ES ENTRE COMILLAS TAN.**

Puede ser eh! No muy común eh ahora pero perdida de plata eh, nose poh! Eh! Problemas con la empresa por la cual yo trabajo porque igual ellos eh! Te dicen que cancelan de 15 a 15 por ponerte un ejemplo cachay! Igual no Te dan quincena yo gano como 180.000 Lucas y de repente no te pagan el 15 te pagan el 16 o 17 cachay! Y si tu sin una quincena y ganando igual es relativamente poco eh! Pucha! Esperai el 15 como PA llegar a pagar lo que debí poh! Cachay! Eh! Otro tipo de problemas también es el cuándo llegue acá me sentía incomodo porque no conocía a nadie cachay! Y yo trabajaba en otra cosa anteriormente y llegue acá y acá mi empresa eh! Los saca y los coloca en una sucursal y los va colocando en otra y en otra cuando llegue acá a estado no conocía a nadie y ese era como el no de repente tu a la primera no tenì feeling con las otras personas y eso es lo que me pasaba acá No sentía como la buena onda claro ahora si ya es más normal después ya llegando a la casa la relación con la familia se torna mas igual igual como que me olvidaba de eso. Cachay! **YA Y PERO FUERA DEL TRABAJO QUE OTRAS ACTIVIDADES REALIZAS TU? EH TIEMPO LIBRE** Ante era football me encanta jugar a la pelota eh!el día domingo era todo el día en la cancha pero esto era antes de conocer a mi pareja y tener mi hijo ahora ya es mas casa salir a caminar el fin de semana bueno pero el sábado llega no se poh! Llegan las 12 del día y nos vamos a la feria compramos llegamos a ser almuerzo y en la tarde normalmente salimos a caminar y tenemos un cochecito lo llevamos en el coche a pasear por ahí eh!como más

Para salir de la rutina de ellos porque ella esta todo el día en la casa cachay! Igual pucha debe ser lata levantarse y saber que no va a salir que no va a no se poh! No también por el tema de plata poh! No ay mucho PA como que ella diga pucha hoy día podría ir para tal parte preferible dejar esa plata PA otra cosa y el fin de semana mas por eso lo hago y también y por que también me gusta compartir con ella salir dar una vuelta y todo y sacarla de la rutina por ultimo los fines de semana. **YA APARTE TODO LO QUE HACES SIGUES MANTENIENDO TUS AMISTADES.** Ese es un punto también lo que pasa es que yo vivía en el monte en una comuna que esta cerca de melipilla talagante ahí entre medio y y bueno yo me junte a vivir con johanna es mi pareja y.. Nos vinimos a vivir acá a macul. Deje todas mis amistades allá igual por teléfono nos comunicamos y todo pero ya el football el día domingo chao porque jugábamos allá poh!, Allá no me da como PA ir PA ya todos los domingos cachay! Y acá no No conozco mucho vivimos los dos arrendamos una piecezitas atrás de la casa de la abuela de ella y ahí tamos **YA EH! CUALES SON TUS EXPECTATIVAS A CORTO MEDIANO O**

**LARGO PLAZO; CÓMO TE VISUALIZAS TÚ A FUTURO?** Yo tengo una expectativas

Que bueno me lo plantie a los 30 quiero ya tener mi casa tener una carrera técnica eh! Empezar a tener más ingresos eh! Bueno yo nunca tuve tanto eh! Tanto regalía

Cuando yo era chico y no sé si les pasara a todos pero cuando tu no tienes eso eh!

Con tu hijo si lo quieres tener ósea a mí me gustaría que él tuviera todo eso cachay!

Y por es el que quiero trabajar y todo y.. Estudiar quiero las ganas están toda de estudiar eh! Un vespertino no sé que podría hacer en realidad igual me gusta la administración financiera pero sea lo que sea cachay! Cosa de que me de mas ingresos, **YA ESO ES COMO LO PERSONAL QUE VA INVOLUCRADO A LO FAMILIAR TAMBIEN** claro **TUS METAS CLARAS CON TU FAMILIA**

Si yo ahora no se si es porque igual yo llevo 3 meses con mi hijo conviviendo con mi Sra. como 6 pero todo todo va enfocado a ellos y ellos dos son mi familia de repente me reta ella porque me enfoco mucho en ellos y mi mamá no mi hermano igual los pesco pero repoco ósea siempre son ellos solamente.

**¿CÓMO TE SIENTE EN GENERAL AHORA, EN TU VIDA ACTUAL? YA SEA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL.** Familiarmente me siento pleno porque

Entre ellos dos me llenan completamente **YA** eh! Afectivamente y lo laboral bien acá es cómodo lo que hago en realidad me gusta **YA** cachay! Pero el tema plata cachay! Igual es incomodo ahora mismo te a mi Sra. le tenían que pagar una licencia

Y no se la van a pagar esta semana se la van a pagar de esta próxima ósea de la que viene a la próxima probablemente igual estamos súper corto poh! Cachay el tema plata es incomodo me imaginó que pato así que en el tema laboral bien pero el tema plata es **TERMINASTE CON UNA PREGUNTA DE COMO TE SIENTES EN TU VIDA ACTUAL EN EN COMO TE SIENTES EN TU VIDA ACTUAL PERO NO ES TANTO COMO SUBCONTRATADO.** Subcontratado eh! Me siento como discriminado Porque, porque bueno yo trabajo con un compañero el es de la cooperativa y.. bueno el gana un poquito mas del doble que yo hacemos el mismo trabajo y igual (silencio) **PERDÓN TU ORGANIZAS TODO EL TRABAJO DIME,** no el mismo el mismo y **EL MISMO** gana más de doble pero

Claro pero el tema es que el es de la cooperativa y yo soy el subcontratado el de lo

Que muchas veces igual pienso e.. Es que obviamente por mi la empresa que estoy **MM** también gana una parte de lo que yo hago, igual me gustaría saber cuanto es mas **COMO SE LLAMA TU EMPRESA A TODO ESTO.** Gesprotec es una empresa de cajero **YA Y COMO SE HA DADO TU**



**INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA Y QUE ROL ES ÉL CUMPLE TU AHI, DIRECTAMENTE** en la empresa que estoy yo que pertenezco **NO, DONDE TRABAJAS** lo que pasa es que en la empresa mucho contacto no tengo yo llegue ahí eh! Por una me dijeron que pagaban un poco más de lo que yo ganaba antes y como yo había hecho un curso de caja igual no quería que ese curso pasara por alto quería trabajarlo y ver como me iba **CUANDO TU LLEGASTE COMO TE INTEGRASTE** A.. por información **TU TRATASTE DE HACER ROL** si eh! Llegue a la empresa y me mandaron a practica a atlas estuve como 1 semana y me después empecé a trabajar solo primero estaba como practicante 1 semana y después pase a trabajar solo como cajero y eso fue es que mucho contacto yo en mi caso con la empresa contratista no tengo es mas el fin a fin de semana eh! Perdona a fin de mes vas a dejar tus boletas y en la quincena tu cheque y nada más cachay! **ESTAMOS HABLANDO EN ESTE CASO DE LA EMPRESA EXTERNA QUE TE CONTRATO VERDAD**

Claro, **TE SIENTES COMO IMPORTANTE EN ESA EMPRESA** eh! No me siento **SIENTES QUE TU TRABAJO ES VALORADO** siento que no, que no es que yo igual siento que mi trabajo lo hago súper bien cachay! Igual eh! Perdida de caja eh! A nivel de perdida de caja no tengo mucho y... y en la empresa no nunca te dicen bueno el no ha perdido plata o cosas así cachay! Siento que soy uno más y...en realidad en la empresa no no siento es como te decía yo voy en a fin de mes a dejar las boletas, el 15 a buscar el pago y nada mas y no hay contacto no ahí mas contacto con ellos **Y LA RELACIÓN CON TU COMPAÑEROS ACÀ** acá es buena si igual acá no te toman como eh! Como un externo lo que pasa es que cuando yo trabajaba antes de júnior trabajaba en el banco ABN también en el Chile pero allá si se notaba la diferencia de los que eran contratados por el banco a los que eran externos igual como que te trataban como pasar a llevar acá no no hay todo eso

**SE DEMORO MUCHO LA INTEGRACIÓN AHI EN ESTE** eh! No me ayudo harto que mi compañero es de la cooperativa y el cómo que me ayudo a insertarme eh! Tirábamos la talla y todo pero igual con la ayuda de el eh! Fue como más rápido el proceso de la adaptación **COMO TE SIENTES ACTUALMENTE TRABAJANDO BAJO ESTA CONDICIÓN DE SUBCONTRATACIÓN** eh! Uno siempre quiere más poh! Uno siempre quiere más y siempre veo la diferencia de lo que el gana con lo que yo gano no es cómodo pero eh! No-se poh! Podría estar mejor cachay! **HAY TENIDO TRANQUILIDAD** sí poh! **SEGURIDAD O INSEGURIDAD** eh! También inseguridad por el tema de como te contaba como era la empresa porque la empresa bueno hoy día puedo estar acá como mañana traen a otra persona la dejan acá y a mi me dejan libre y estar 3 a 4 días a 5 días sin trabajar o 1 semana o 2 semanas cachay! **COMO ESO QUE POR EJEMPLO TRABAJA 1 SEMANA TE PAGAN TODO EL MES** no **NO** se trabajan claro día trabajado día pagado si **Y CUANTO TIEMPO HAS ESTADO ASÌ**

**SIN TRABAJAR** estuve como 2 semanas **2 SEMANAS** claro lo que pasa que yo como les contaba entre a atlas a trabajar eh! Fue para el verano y en el verano bueno hartos reemplazos vacaciones y todo el tema eh! Estuve llegó un día que terminó mi reemplazo y ya chao PA la casa poh! Y llame a la empresa que estaba libre porque es eso lo que tu haces te dicen que ya no hay más reemplazo ahí tu llamas para la empresa y ellos te colocan como disponible eh! Al estar disponible ellos ven la necesidad de la empresa y te van llamando para otro reemplazo estuve como a 15 a 20 días parao y me llamaron a coopeuch que viniera a reemplazar de cajero y desde ahí gracias a dios igual me dentro de todo lo malo lo bueno es que estado siempre constantemente trabajando **COMO TE SIENTES O PERSIBES A TU EMPRESA Y QUE GRAN CERCANÍA TIENES CON ELLA, ES DECIR SI TÙ SI TU TE INCENTIVAS TE MOJAS LA CAMISETA.** No por la empresa no porque no no siento cercanía con la empresa por todo lo que les contaba poh! Fui a dejar mis boletas a fin de mes y que te avisen a buscar el cheque y nada mas ese es como lo que hay con ellos **EL ÚNICO CONTACTO** claro acá tampoco tu te puedes colocar tanto la camiseta por la cooperativa porque, porque no pertenece ósea igual es como

Ilógico me me me refiero a colocarte la camiseta no-se poh! Es como porque igual llega una persona con una duda igual te la orientan cachay! Pero al colocarte la camiseta me refiero a no-se poh! Participar cosas así la otra vez hubo una algo de contingencia que había que quedarse hasta como las 20:30 no me llamó la atención por quedarme porque me iba a quedar por las puras cachay! Eh! A mi no me iban a pagar más por quedarme ni nada ósea a eso le llamó ponerme la camiseta **PERO, PERO NO ES UN TERMINÒ QUE SOLAMENTE TIENE QUE VER EN LO ECONÒMICO ES DECIR SI TU HUBIERAN PAGADO MÀS TE QUEDAS O**

**UN TERMINÒ COMO TU DICES MOJARTE LA CAMISETA ÒSEA NO IMPORTA QUE NO ME PAGUEN PERO ME SIENTO FELIZ** porque eh! En la empresa no por mi empresa tampoco tu sientes que te mojas la camiseta porque no sientes que ellos también se mojan por ti no se mojan la camiseta por ti ni ni te reconocen las cosas que tu haces cachay! Así que e él porque **Y ACÀ** acá tampoco

Por el tema de que soy externo a lo mejor lo veo yo así y no ellos pero yo no le hago pero es por lo mismo **QUE ES LO QUE TE MOTIVA PARA VENIR A TRABAJAR ACÀ TODOS LOS DIAS** a mi lo único que me motiva es mi familia mi mi hijo saber que el tiene que tener sus vitaminas eh! Pañales eh! Y todo sé tipo de cosa ir a ver a médico y todo e e eh! es mas lo mi familia **ESA TU MOTIVACIÒN** claro **POR EJEMPLO SI TUVIERAMOS QUE HACER UNA SALA DE MOTIVACIÒN INDIVIDUALMENTE, PARA MI YA ME QUEDA CLARO QUE TU PRIMERA PRIORIDAD ES TU FAMILIA** si es verdad **EN CUANTO CUANTOO EL TEMA LABORAL TANTO COMO EMPRESA EXTERNA COMO INTERNA COMO LO**

**VES, QUE GRADO DE MOTIVACIÓN TE CAMBIA DESDE TU MIRADA** me motivaría mas venir a trabajar por la empresa que es coopeuch **MÁS PROPIAMENTE LA QUE** claro si

Porque siempre esta la posibilidad de de pertenecer a ella es mas si se diera la oportunidad **PERO TU CUANDO TE ENFRENTAS A ALGÙN TIPO DE PROBLEMA YA SEA EN LO PERSONAL,FAMILIAR O LABORAL DE QUE MANERA TU LO ENFRENTAS** laboral eh! que Uno igual trato de pero

Un problema en que sentido **CUALQUIER ÀMBITO** cualquier ámbito **CUALQUIER ÀMBITO DENTRO DEL CONTEXTO DE LO LABORAL O FAMILIAR POR DAR UN EJEMPLO, POR EJEMPLO EH! YO TRABAJO PERO NO ME GUSTA LA FORMA QUE TU MANTIENES DE SER CONMIGO ENTONCES YO VOY Y SE LO DIGO O QUIZAS NO-SE POH! ME DA RABIA HAGO MI TRABAJO MAL UNA FORMA** eh! Mira como te contabaa si claro el equipo que se ha dado acá en el área operacional tiene escape el sistema operaciones y que igual es bueno es súper bueno si eh! Uno se puede tirar la talla cuando se puede cuando hay que trabajar se trabaja cuando se se tienen que decir las cosas igual yo las digo a mi me las dicen y.. Y nunca hay un problema a pesar de que llevo 3 o 4 meses acá trabajando el el que... el con la confianza que había entre los 3 es más yo puedo decir las cosas que me molestan y en el ámbito personal familiar lo conversamos con mi Sra. de repente igual te quedai callao y tratai de olvidarlo aunque no es bueno siempre esta ahí cachai peroo trato de contar todas las cosas que me afectan **PERO EN ESTA MISMA PREGUNTA SIEMPRE A SIDO ASÌ TANTO EN EL ÀMBITO LABORAL BUENO HAS TENIDO OTROS TRABAJO no TAMBIEN COMO HAS SOLUCIONADOS LOS PROBLEMAS AHI** mis otros trabajos eran mas como como el la responsabilidad eran mena eran menos exploraba y y.. Que esto no puede ser y usted tiene la culpa con mi jefe en este caso eh! No y lo decían pero no de la mejor manera

Siempre eh! Es que yo igual yo llevaba 2 años y algo la misma plata ya no había ninguna motivación ya por que igual él explotaba eh! Anteriormente yo vivía con mi mamá y con mi padrastro **YA** llegaba a la casa me encerraba en mi pieza y chao esa era como la vida **ANTERIOR** claro igual mi mamá era más preocupa por el porque el era como el padre de familia **YA** se colocaba con el billete y todo mi mamá veía mas por el lado que no nos faltara nada cambiaba por el como la forma de vivir bien ya por eh! comunicación conversaba súper poco con ella de mis problemas los solucionaba solo tenía pena lloraba solo todo eso (UN CIGARRO) **MAS COMO DE QUE MANERA TE ENFRENTAS A SITUACIONES COMPLEJAS** como **LO MISMO COMO ENFRENTAR LOS PROBLEMAS PERO SITUACIONES COMPLEJAS ASI PUNTUALMENTE** no han pasado **CLARO POR EJEMPLO CUANDO EN EL ÀMBITO LABORAL POR**

**EJEMPLO TU PEDISTE PLATA** claro **Y COMO ASUMISTE ESO** impotencia te tratai en realidad cuando tu eh! En este trabajo perdí plata eh! Tu tratai de cámara y todo para tratar de a quien fue ahora si no lo encontraste pucha te da lata ya ya no podi hacer mucho y te quedan lo no-se poh! Cantidad y después llega una persona y diga oiga sabe que usted me paso nose 100.000 Lucas mas ayer y se las vengo a devolver que con ese complejo a la pérdida de caja No no es mucho lo que tu puedes hacer **Y LO MISMO PARA LO FAMILIAR** eh! De repente conversar no mas y si no cuando ya esta muy densa la cosa salir darse una vuelta y después llegar a conversar como más calmado porque bueno yo antes explotaba y me di cuenta que al explotar no conseguía nada que me empeoraban mas las cosas así que desde un tiempo atrás eh! Comencé a hacerlo así ósea si teníamos problemas y era muy muy grave y me iba a poner de mal humor prefiero salir a darme una vuelta o volver más relajado se calman los ánimos y bueno después llegai a un punto ya pero relajado **Y DE QUE MANERA EXPRESAS TU INQUIETUDES** como en que sentido **DE QUE MANERA EXPRESAS TUS INQUIETUDES SI TIENES ALGUNA DUDA O ALGO QUE NO TE CONCUERDA YA SEA EN EL ÀMBITO LABORAL, PERSONAL O FAMILIAR DE QUE FORMA LO PUEDE EXPRESAR DAR A CONOCER** yo soy bien preguntón igual tengo hartito como como personalidad PA decir las cosas eh! Si en el ámbito personal siento que tai como no se una mala onda con alguien en un caso puntual yo voy y no-se poh! Ósea si es que me influye a mí en realidad porque yo también soy así como que si esta persona no esta en mi camino y me tiene bronca o mala no me afecta chao no la pesco pero si en este caso yo tuviera un problema con claudio voy y le digo sabe que siento que no me esta funcionando esto esto esto y esto y la verdad quería saber porque **YA, Y EN LO FAMILIAR** en lo familiar no igual de repente sentí cosas que... no están bien y me quedó callado de repente o otras veces las converso, pero estoy como en esa etapa de mi vida poh! Cómo cambiando lo malo que yo era o lo malo o las cosas mala que hacia empezar a colocarlas en practica y... empezar a conversar las cosas por que igual harta gente me ha dicho que la conversación lo que te arregla los problemas yo no yo no-tenia esa idea poh! Tampoco me la inculcaron es cosa mía así que eso es como que lo estoy poniendo en practica lo voy colocando de a poquito **PERO AHORA NO QUIERE DECIR QUE ANTES TENIA MÀS COMUNICACIÒN POR ESO AHORA QUE TIENES MENOS COMUNICACIÒN CON TANTO LO LABORAL COMO EN LO** no, no antes yo es que probablemente era más inmaduro antes yo explotaba solamente y ahora no ya con el tiempo igual tengo 22 años no mas pero me iba dando cuenta que muchas veces no se saca na con explotar ósea hay que conversar tratar de arreglar los problemas es mas mas en lo familiar en realidad porque yo en mi casa en mi cuando era soltero vivía con mi mamá no tenía comunicación por ser si yo tenia un problema lo arreglaba yo solo

pensaba no se poh! En mi pieza ahora ahora tengo una familia y tengo que conversarlo con ella porque de otro modo solo no voy a poder así que más eso **TU SIENTES TU QUE EL TRABAJO TE DESGASTA** eh! Si igual de repente llega el día viernes y sentí como que ya queda poquita bencina los 2 días de descanso que es sábado y domingo igual te sirven harto pero si igual sentí que te desgastai de repente eh! Nosotros trabajamos en el subterráneo y la escalera está frente a nosotros a un par de metros a 100 metros más menos y nose poh! De repente el día viernes eh! Chuta VEI bajando a un socio y te da lata porque no se van pa su casa no tienen otra cosa que hacer no-se poh! Cachay pero es a lo mejor es no-se poh! Igual aquí aae hay harto movimiento y todo y eso no quiere decir que no me guste el trabajo pero no sé porque pasara **¿ESTE TIPO DE DESGASTE COMO SE TRADUCE EN EL ÁMBITO DE TU VIDA?** Igual como que te te descomponen el genio un poquito cachay! Te descompone un poquito el genio pero pero es es a ratito no más ósea igual después eeh! No-se poh! Conversai con tu compañero echarle un par de tallas y ya se te olvida cachay! **SIENTES QUE QUE PUEDE INFLUIR ESTE DESGASTE EN EN TU CONDICIÓN LABORAL DE VIDA SUBCONTRATADO** eh! No hay ya no influye eh! Eso es una cosa personal ósea eh ya no ahí yo siento que ya no me influye lo el eh que baje alguien y me descomponga a lo que porque ya no estoy pensando en que chuta! Atender tanta gente pa ganar tan poca plata no, no lo estoy pensando así **YA PASANDO A OTRO TEMA LABORAL QUE SABES TU ACERCA DE LAS LEYES LABORALES** eh! Poquísimo eh igual eh como más lo nosè lo que sabe cualquier persona yo creo **POR EJEMPLO EN TERMINOS DE CONTRATO, BENEFICIOS, CAPACITACIÓN EL MISMO TEMA DE LA SUBCONTRATACIÓN.** No hay soy súper nulo súper eh (silencio)no, no no se mucho **NO TIENES CLAROS CUALES SON TU** mi derecho y no derecho, no **TUS DERECHO DE LA SUBCONTRATACIÓN** hace poquito tuve a mi hijo que está yo llame a mi empresa y consulte si yo tenia derecho a los 3 meses ósea perdón a los 5 días que da la queda la empresa y no lo supe ósea me dijeron que ellos no lo podían dar y yo me quede con eso trate de ir a consultarlo a la inspección pero tampoco no tenía el tiempo como para ir así que me quede con que no, no más a lo mejor puede que me lo hayan podido dar o como que no. **PERO POR EJEMPLO TU MISMO DIJISTE ALGO DENANTE ACERCA DE TU COMPAÑERO QUE SENTÍAS QUE POR EJEMPLO EL TIENE ENTRE COMILLAS MÀS BENEFICIOS ME PODRIAS EXPLICAR ESO COMO TU HACES LAS MISMAS FUNCIONES QUE ÈL.** Claro lo que pasa que eeh bueno tenemos distintos contratos y distintas empresa mi empresa trabaja para la empresa de ellos y él esta contratado por la cooperativa él tiene beneficios de salud, eh seguro, eh bono semestrales anuales eh Tiene hartos beneficios que yo no tengo, yo en realidad no tengo ningún beneficio por la empresa que tengo yo ósea a mí me pasan 1250 pesos por hora

y chao ósea no hay un bono semestral anual eh un bono por e no sé por nacimiento cosas así no la empresa que estoy yo no **CAPACITACIÓN TAMPOCO** tampoco hay capacitación, ellos si tienen creo pero tampoco me manejo mucho lo que tienen ellos es más lo que yo he visto en esto 4 a 6 meses

Que he estado en la cooperativa **LAS COMPARACIONES QUE HA HECHO NO MÀS claro QUE HAN DADO** por lo que yo he visto pero no es que yo haya indagado y y le y sepa que si a ellos le han hecho curso cosa así anual o mensualmente **COMO VES LA POSIBILIDAD DE DESARROLLARTE PROFESIONALMENTE EN ESTÀ EMPRESA** en esta empresa mira primero que nada yo creo que tendrían contratarme para yo poder eh en esta empresa no sé pero la idea es que bueno en mi proyecto si es que me resulta es que me contraten y ya tendría bueno el doble de ingreso del que tengo y al tener esto podría estudiar que es lo que yo quiero siento que yo en la medida no fui como muy aviloso por el tema que chacoteaba y todo pero ahora siento que ahora siento que Eh tengo como esa chispa que lo que me enseñan me me va quedando así que eso poh! tener más ingreso para poder estudiar no sé si algo relacionado

Con lo mismo o otra cosa que sea distinto **EH! PERDÒN PARA QUE NOS QUEDE CLARO CUANDO HABLAMOS DE POSIBILIDADES DE DESARROLLARTE PROFESIONALMENTE, TU LO QUE DECÍAS ES LA EMPRESA QUE TE MANDARON LA EMPRESA EXTERNA LA QUE TE MANDO O TE REFIERES A LA QUE TRABAJAS. No en la que trabajo A YA ósea LA COOPERATIVA** claro, por que en la empresa que estoy yo no tengo ninguna 0 posibilidades de ascender a otro cargo ósea y en mi empresa en gerprotex ellos lo reconocen porque la idea aquí es trabajar de cajero para una empresa y que la empresa lo contrate a uno ósea ellos mismo son como el paso a lo mejor para para el banco como para la cooperativa no se o **ELLOS MISMO DICEN ESO** claro ellos me lo han dicho que es de repente voy a buscar el sueldo y me dicen no se poh! Que no existe la posibilidad de quedar en la cooperativa. YA ósea ellos no lo toman tanto por él porque gente siempre van a tener y bueno ello que a lo mejor por lo que ellos ofrecen que ofrecen poco pero igual ta la posibilidad de no-se poh! El banco y mientras está en la empresa puta! Confórmate con lo que hay. Ósea ellos ósea ellos toman a lo mejor el bono que no dan la posibilidad latente de quedar en una empresa con mejores beneficios a lo mejor y si no-queda confórmate con esto me imaginó que lo puedan tomar así **PERO SI A TI TE LLEGASEN A CONTRATAR ELLOS NO RECIBEN NINGÙN TIPO DE BONIFICACIÒN** no, nada **QUE OPINIÒN TIENES SOBRE EL SALARIO QUE RECIBES RESPECTO AL TRABAJO QUE TU REALIZAS** eh yo siempre lo he comentado lo que es que yo creo ser cajero es una responsabilidad pero es súper alta y trabajai con plata puede entregar plata demás pucha y eso te lo descuentan a ti es delicado igual trabajar con

plata porque siempre está la tentación latente de que no-se poh! De yo tengo problemas económicos pero bueno igual tengo una tengo una lealtad con el trabajo ósea yo trabajo con esto yo acá tengo plata pero no es mía ósea no la puedo usar y llevármela y pagar mis deuda y todo cachay no no se puede igual el salario conocido por el trabajo que hago igual es poco **PORQUE** por la responsabilidad porque esta la tentación ósea yo creo que en primer lugar para ser cajero tiene que ser una persona de confianza después que empiece a trabajar bien y que funcione en sus labores pero igual es hay que ser bien responsable y bien eh eh (lo hice recién jaja)

Viene sin la tentación cachay! A eso me refiero ósea por ese lado yo creo que igual yo, a mi me pagan súper poco por lo que hago y también en comparación a lo que gano, que gana un cajero de la cooperativa que gana un poquito mas del doble que yo **ENTONCES EN DEFINITIVA CREES QUE NO ES BIEN PAGADO.** No-pana y en parte que no se poh! A mi me pagan no se un ejemplo 150.000 lucas mensuales pero en mi empresa a la cooperativa no se poh! Le cobra 350 cachay! Y a mi ya me pasan los 150 y el resto se queda en la empresa **YA** no pana conforme con el sueldo **BUENO EH COMO TE SIENTES CON TU ACTUAL SITUACIÓN LABORAL. SI YA LO HEMOS HABLADO PERO A MÍ ME GUSTARIA QUE? BUENO ENTRE COMILLAS A TI NO TE PAGAN POR HORAS EXTRA** no ni tampoco la (?) Yo me quedo hasta más tarde en realidad porque mi empresa, la empresa que es la cooperativa cancela de 20:30 a 14:15 y de 15:15 a 18:30, yo después de las 18:30 siempre me quedo 19:00 a 19:30 de repente pero nunca le coloco tampoco porque inocente poh! Porque no corresponde siempre me quedo más tarde por eh! Porque que hay que hacer arqueo a la caja y todo el tema **BUENO COMO TE SIENTES CON TU ACTUAL SITUACIÓN LABORAL.** Eh, **TU, ES PRIMERA VEZ QUE TRABAJAS EN ESTÀ CONDICIÒN SUBCONTRATACIÒN.** Si ósea no trabajaba antes pero trabajaba con contrato y todo el tema **PUEDES HACER UNA COMPARACIÒN ENTRE ESOS DOS** lo mismo en realidad ósea yo en la otra empresa sacaba como \$ 170.000 pesos mensuales pero tenía la imposiciones, eh tenia la AFP **ACÀ NO TE PAGAN IMPOSICIONES** no AFP tampoco no tengo salud en realidad si yo me enfermo no tengo a donde ir tendría que cancelar no se poh! Particular como 25.000 lucas una atención en posta o sino en realidad no me puedo enfermar sale muy caro ahora mi hijo tiene lo tiene por carga mi Sra. por que yo no ósea no tengo salud yo menos podría tenerlo para él la comparación de la empresa anterior con esta es que yo la anterior empresa entre ganando eso con AFP, salud acá no siempre eh estado con esto, con el sueldo y sin salud y sin AFP **Y ESTO A QUE TE CONLLEVA A PENSAR COMO TE SIENTES COMO LO IDEALIZAS.** Que no se poh! Es que me da mucha lata eh saber que no me puedo enfermar que que me saldría carísimo sino si me enfermo yo no puedo tirar licencia tampoco porque si tiro una licencia acá me quedo sin la pega segura

(SEGURA) pero estable acá es que si no es que si yo me enfermo tiro una licencia no se la tendría a quien tirar en realidad porque mi empresa si yo no me presento a trabajar no me pagan y si tiro una licencia que voy hacer con ella ósea no la puedo tirar a ni un lado que nadie me la va a pagar a si que he no-se poh! No no, podi enfermarte por el tema de salud y porque perdí el reemplazo después que yo llego ósea digo ya me siento mejor me da la tontera voy allá puedo ir me dicen que no porque ya hay otra persona ya cachay y aparte los días que no trabajai no me los van a pagar **PERO POR EJEMPLO NO TE ENTIENDO ESO LO QUE PARA ENTRE COMILLAS LO FORMAL QUE NO TE PUEDES ENFERMAR PERO TU QUE SIENTES QUE TE PASA CON ESO SABER QUE NO TE PODI ENFERMAR AL SABER QUE NO TE PAGAN BENEFICIO A TI QUE TE PASA?** Eh eh lata impotencia de nose acá yo converso con mi compañero de la cooperativa y no-se poh! Tiene a todos sus hijos eh eh como carga de el y aparte un seguro complementario yo a mi hijo no le tengo nada darle. Le quisiera tener dar todo eso pero no no puedo pero igual te da impotencia y una envidia pero no una envidia contra lo que tu te podi ir no más de acá cachay! **QUE TE PASA A TI CUANDO SE NOMBRA LO MÀS INTIMO LO MÀS EMOCIONAL?** No sé eh de repente pucha! No sé el te poni a pensar y la vida que te toco vivir no se eh podria haber sido de otra manera no pero más allá mas cosas que eso no te pueden pasar poh! Porque ta todo reflejado en no-se poh! En no enfermarte todo eso yo no que más podria sentir **PERO CUANDO POR EJEMPLO EH! QUE LATA LA VIDA QUE ME TOCO VIVIR ESO ES COMO PROLONGADO O SON MOMENTOS?** No ósea yo sé que aquí pa delante eh esta en mi en revertir la situación cachay estudiando todo el tema pero ósea no es la que lata la vida que me toco es la vida que me toco vivir en realidad sino si es x una subcontratación eh! Es lo que hay y igual acá no no tengo como el buscar otro trabajo tampoco por que igual trabajo trabajar de lunes a viernes cachay! De 08:30 a 18:30 de la tarde ya estar toda tu vida en la cooperativa y no es mucho lo que tu puedes hacer **TIENES ALGUNA INQUIETUD ALGO QUE NO PUEDAS DECIR AL FINAL TAMOS FINALIZANDO YA.** Eh no sé eh! De repente en el ámbito personal a mi me da x pensar en a mi, cuando yo tenia 18 años a los 20 años tuve pololeando y falleció mi polola de una leucemia eh tuvo como 10 días de repente en lo personal cuando llegó a mi casa no se poh! Hay día en que me da x acordarme de ella y todo el tema poh! Y eh esas cosas no las comento con ella y cachay **PERO POR UNA COSA QUE LE PUEDA DAR CELOS O POR UNA COSA QUE NO TE ATREVES A DECIR LO QUE SIENTES?** No celo por que ella siempre a sido bien abierta eso tiene súper claro que ella falleció y todo pero hemos ido hasta el parque donde esta ella a verla no se poh! Es como que me da lata no sé de repente me pongo a pensar podría haberme proyectado con ella, no haberle conocido a ella son cosas que tampoco las cuento cuando estoy en mi casa referente a lo personal **EN**



**CUANTO A LO LABORAL QUE QUIERES DECIR DE TU CONDICIÓN DE CONTRATO?** Eh que la relación con la empresa ósea no se si todas las empresa bueno yo trabaje en la otra empresa que era subcontratista también que es lo mismo por mi trabajo como soy administrativo eran no se poh! \$180.000 y ellos cobraban \$300.000 una cosa así pero en la otra empresa igual tenia un poquito más de beneficio había harta gente como un sindicato todo el tema eh! En esta empresa no hay, hay ningún beneficio en la que estoy acá sindicato tampoco **SINDICATO TAMPOCO NADA** tampoco nada ósea son 2 empresas subcontratista pero igual como distinta la otra empresa era OMICRON que ahora es ESTATA eh! Algo así eso.

**ENTREVISTA N° 2**  
**YANESCA VOLTE**  
**31 AÑOS**

**SECRETARIA**

**¿CÓMO ES LA RELACION CON TU FAMILIA?**

Excelente muy buena. **YA QUE IMPORTANCIA LE DAS A TU VIDA DIARIA, SÍ ES NECESARIO SI TE AYUDA EN EL CONTEXTO FAMILIAR?**

Eh! Claro que

Me ayuda en todo sentido es lo más importante para mí es lo máximo **EN QUE SENTI-**

**DO** en que me ayuda a salir adelante en motivaciones en en mi rutina mi diario vivir es

Sumamente importante pa mi. **FUERA DEL TRABAJO QUE OTRAS ACTIVIDA-**

**DES REALIZAS. Eh mi casa mi marido, la casa de mi papá, eh mi hermano ósea**

Me refiero a la vida de ellos últimamente como a la vida de todos, hago deporte también saco a pasear al perro que más hago estoy haciendo mi tesis también estudiando sacando información por ambos lados eso. **APARTE DE EL DEPORTE.** Sí me gusta leer me gusta sacar información de cosas que desconozco me gusta bordar me gusta tejer, me gusta cocinar, eso es lo que más recuerdo **CUALES SON TUS EXPECTATIVAS A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO?** Bueno terminar

la

**Carrera sacar mi titulo en ingeniería en administración y en marzo ya estar estudiando ya**

**Contador auditor o ingeniería comercial y poder terminarla también y ya ponerme a tra-**

**bajar definitivamente en algo que estoy buscando hace tiempo¿ ESO SERIA COMO**

**LO PERSONAL?** a, si **EN LO FAMILIAR.** Bueno en lo familiar bueno construir la fa-

milia que estamos esperando que lo hemos postergado por algunas cosas por enfermedad

Por estudios y poder tener hijos también poh! Consolidar la familia **POR LO MISMO COMO TE VES EN EL FUTURO CUALES SON TUS METAS.** Mis metas bueno eh!

Construir la familia que estamos esperando con mi marido y también eh!. Terminar la Carrera lo que le mencionaba delante ingeniería comercial o contador auditor que no lo tengo claro y sacar también el titulo ingeniería en administración primero que todo. **¿COMO**

**TE VES EN 10 AÑOS MÀS, EH! IMAGINATE?** A en 10 años más ya con todo esto súper bien y bueno con los problemas normales que aparecen en las familias pero yo con trabajo más estable más seguro **¿ENTRE COMILLAS CUALES SON LOS PROBLEMAS NORMALES QUE APARECEN EN LA FAMILIA?** Bueno los problemas normales que aparecen en la familia es que no tienes un trabajo estable por ejemplo eh! Que el sueldo se te hace insuficiente que no alcanzas a cubrir eh! Todos los problemas que necesitas cubrir con un sueldo esos son los problemas normales. **YA HABLAMOS DE COMO TE VERIAS EN 10 AÑOS MÀS, AHORA CONECTEMONOS A UNA SITUACIÓN ACTUAL COMO TE SIENTES TU EN GENERAL.** a yo me siento en mi vida actualmente yo me siento súper bueno eh logrado varias cosas con harto esfuerzo eh! Pasado por hartas regiones me he cambiado varias veces de universidad he superado la muerte de mi madre también que fue súper reciente y ahora me siento bien con fuerza con ganas de seguir **YA ESO PA MI ES PERSONAL Y FAMILIAR, LABORAL.** Familiar también eh! Tenido un apoyo en ellos mi familia es lo mas importante yo les dije al principio y laboralmente bueno este es el paso que estoy haciendo por que estoy haciendo un reemplazo eh! Mm, se dio la posibilidad con CINERGIA en febrero también y no por eso me siento mal al contrario me siento bien

Porque me ayuda que yo estoy estudiando otra cosa y esto me sirve. **¿CUÁNDO LLEGASTE A ESTA EMPRESA COMO SE DIÓ LA INTEGRACIÓN Y QUE ROL CUMPLES? COMO TE INTEGRASTE A ESTO?** La verdad es que yo postule por Internet y eh! Y no me acuerdo si fue en octubre o en diciembre y en febrero ya estaba trabajando se me dio la posibilidad y la tome, y la verdad es que me siento muy integrada. **PERO CUANDO ENTRASTE A LA EMPRESA COMO FUE LA RELACIÓN CON TUS COMPAÑEROS?** Es que yo Cuando entre a CINERGIA no lo conocía a ellos entre directamente al banco entonces Eh Mm la Sra. que me llamó para que trabajara que es Edith Núñez me explicó todo súper Bien no tuve ningún problema y cada vez que la solicitaba ella ahí estaba **YA** cualquier cosa Pero no tuvimos una relación así de echo yo todavía no la conozco personal solamente por Teléfono **ACA EN EL BANCO** acá en el banco bien excelente súper bien **QUE ROL CUMPLES ACÀ.** Mi rol soy secretaria si, **MÀS QUE NADA COMO TE SIENTES TU CUMPLIENDO ESE ROL IMPORTANTE SIENTES QUE TE VALORAN EL TRABAJO QUE TU HACES?.** Sí yo encuentro que sí que sé a valorado mi trabajo eh! Trabajo con gente eh! Excelente no puedo calificarla de menos y si se ha valorado mi trabajo En febrero también trabaje en lo mismo me fue súper bien y encuentro que ellos se sienten Súper bien con lo que hago uno hace poh! Súper bien. **¿PUEDE DECIR QUE TE SIENTES BIEN?** Si me siento bien en lo que estoy haciendo si da lo mismo lo que uno

haga en realidad lo importante es hacerlo bien. **COMO TE SIENTES ACTUALMENTE**

**EN TERMINOS DE ESTABILIDAD LABORAL, TRABAJANDO?** Más o menos no más porque en realidad son trabajos esporádicos uno sabe a lo que viene pero también igual se siente alegre en el sentido uno no sabe no se poh! 1 semana o 3 semanas y se acaba tu contrato y ya tienes que empezar de nuevo a buscar si te pueden reinsertar en el mundo laboral dentro de el mismo lugar es importante también mencionar que ya pasa a conocer a otro grupo humano que empiezas todo de 0 y eso también te genera un cambio y todo cambio tiene son cosas nuevas **DE QUE MANERA TE INTRANQUILIZA**, no no me intranquiliza ya estaba acostumbrada trabajar así ya y es algo que es momentáneo pero en algún momento cuando ya saque mi título poder regularizar está situación y ya entrar a algo

Más gestable. **¿ CÓMO TE SIENTES O PERCIBES A TU EMPRESA A QUE GRADO DE CERCANÍA TIENES CON ELLA, QUIERE DECIR SI TE COLOCAS LA CAMISETA O NO?** A no yo me la pongo la camiseta donde estoy trabajando para mí es una oportunidad y ponerme de nuevo la camiseta igual a si que aunque sean 1 mes o 2 meses eh! Todo el tiempo que dure es intenso es importante me pongo la camiseta igual. **¿QUE ES LO QUE TE MOTIVA PARA IR AL TRABAJO?** Que lo que me motiva las ganas más que un sueldo las ganas el tipo de liderazgo de repente que haya en la oficina que acá

Por lo menos de entre jefes acá son súper alentadores con tu ánimo me motiva, en dinero yo creo esta en él último lugar pero me motivan las ganas como te digo y conocer gente aprender cosas nuevas. **YA ¿ CUANDO TIENES UN PROBLEMA COMO LO ENFRENTAS YA SEA PERSONAL, FAMILIAR, O LABORAL DE QUE MANERA RESUELVES LA SITUACIÓN?** Bueno primero que todo que calmo soy súper eh! No histérica pero soy muy nerviosa entonces primero me calmo después pienso bien las cosas y

Si pienso en distintos caminos que podría seguir pienso en las posibilidades que tengo para tomar y bueno finalmente y así **EN EL AMBITO FAMILIAR**, igual pienso mucho las cosas antes de actuar porque sobre todo cuando son problemas que me afectan a mí soy súper indecisa para tomar una decisión me cuesta en el ámbito personal o familiar.

**¿CÓMO TE ENFRENTAS A UNA SITUACIÓN COMPLEJA, POR EJEMPLO EN EL TRABAJO A UNA SITUACIÓN CONFLICTIVA QUE TIENES QUE RESOLVER COMO RÁPIDO ASÍ DE QUE MANERA LO HACES?.** A bueno cuando

son situaciones conflictiva en el trabajo en el aspecto que va directamente a mí eh! Corto si me están afectando directamente a mí corto por lo sano **COMO ESO**, haber hace unos meses entre a trabajar a un lugar que yo esperaba mucho trabajar ahí y si me afecta directa-

mente a mí emocionalmente yo corto no sigo no transo mis valores, mis principios por dinero ni sobre todo a algo que no cumpla con mis expectativas yo no sigo no sigo enfrente la situación converso con la persona que realmente me afecta y me voy me voy porque yo creo

que cuando tu llegas a un acuerdo llegas a una parte que ya la persona tu llevas 2 o 3 días y

empiezan a ver problemas cierto que te afectan directamente hay un maltrato por parte de los jefes yo me voy yo no sigo me voy, la situación no podría cambiar ósea yo creo al contrario

empeoraría **¿DE QUE MANERA EXPRESAS ESAS INQUIETUDES?** Hablando si estando directamente la persona que yo tengo el conflicto y si veo que no hay una solución o no hay un gran interés yo corto no más me voy.

**¿Y TE AFECTA ESO EN EL MOMENTO O DESPUÉS LLEGANDO A LA CASA?** Me afecta yo creo una semana pero las ganas de trabajar que tengo así, son súper activa las ganas que tengo de trabajar superan ese problema y por lo que yo he visto ya he trabajado tanto que ya veo que no todas las personas son iguales hay gente buena, hay gente mala, hay

Gente deficiente no se hay de todo **¿SIENTES QUE TU TRABAJO ACTUAL TE DESGASTA?** La verdad que no **¿NO SE TRADUCE NINGÚN LAMENTO PARA TU VIDA, NO TE AFECTA PARA NADA?** No para nada me siento bien acá **¿CUAL ES TU HORARIO?** De 08:50 a 18:10 horas. **¿QUE SABES CERCA DE LAS LEYES LABORALES?** Mira estudie todo eso sobre las leyes laborales pero no me preguntes ahora

por que no me acuerdo, **BUENO** toy en otra **PERO IGUAL ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS?** Cómo cuál **EN EL AMBITO GENERAL POR EJEMPLO TU QUE SABES DE LA SUBCONTRATACIÓN? O INVESTIGASTE DONDE TRABAJAS TÚ?** A como que es una empresa (A) que contrata gente para una empresa (B) una cosa así eh! Bueno también tienes tus derechos. **¿Y SABES TU CUALES SON TUS DERECHOS?** Lo tengo ahí pero no me lo he metido realmente a leerlo como te decía jajá no tengo mucho tiempo para leer otras cosas no me he fijado realmente bueno sé que **COMO VES LA POSIBILIDAD** sé que también tiene algunos como se llama esto hay una protección, si algún accidente del trabajador eh! que más me acuerdo las licencias médicas.

No me acuerdo mas en realidad pero así pero no muy rápido. **¿CÓMO VES LA POSIBILIDAD DE DESARROLLARTE PROFESIONALMENTE?** Como veo la posibilidad no lo he pensado porque lo que se me ofrece como secretaria lo que se me ha ofrecido como secretaria y son trabajos cortitos no lo he pensado realmente no se si me haya

Una posibilidad de contrato de que te contraten por más tiempo. **¿NO TE HAS INTERESADO MUCHO PARECE?** Ósea me interesa pero por lo que yo he visto eh mm imagínate es contrato por poco tiempo. **YA** por lo menos en un caso contrata gente para reemplazo entonces no se si habrán. **¿TIENES ALGUNAS POSIBILIDAD PARA CAPACITARTE?** No me parece que no de echo estaba tratando de postular ayer a un curso

A un cargo para el banco de el estado y decía que la gente venia de afuera era con plazo

Que no son plazos fijos bien digo o gente externa no-tenia la posibilidad de entrar a trabajar al banco **¿QUÉ OPINAS DE ESO TU?** Lo encuentro como una

discriminación pero en el fondo uno sabe a lo que viene cuando también entras a empresa como CINERGIAN servicio

Que tu sabes a lo que vienes que hay gente de el banco que no puede postular pero igual y eh! una lata igual que no se te de la posibilidad más que mal somos todos seres humanos y

Andamos detrás de un trabajo **¿QUÉ OPINAS TU DE LA SUBCONTRATACION?**  
Mira

En mi caso esta bien porque a mi se me esta dando la posibilidad de trabajar de ocupar un puesto entonces esta bien **EN TU CASO**, en mi caso **Y CUAL ES EL CASO PARA OTROS?** Para otra gente bueno para gente que tiene problemas económicos es terrible porque mas que mal porque igual a mi me apesta empezar de nuevo después todo eso

Pero no me afecta mayormente hay como un habito ósea no me he propuesto trabajar entrar y decir en esta me quedo, no quedo pero para gente con problemas económicos

Me imagino que debe ser terrible porque se quedan sin trabajo empiezan de nuevo conocen gente nueva siempre el sueldo tampoco me imagino que debe ser muy parecido

Al de una persona contratada por la empresa en donde trabajo entonces todo eso es una incondición ante que te afecta **¿QUE OPINAS DE EL SALARIO QUE RECIBES RESPECTO AL TRABAJO QUE TU HACES? TU RELACION Y MÀS EL SALARIO QUE TU RECIBES?** Eh, mm bueno yo encuentro que esta bien fíjate, que esta bien por el horario y las cosas que yo hago esta bien la jornada laboral esta bien.

Si esta bien, **HORA EXTRA INCENTIVOS NO** hay horas extras si tienes que trabajar

Una hora más eh mm creo que son como 15 horas que tu haces puedes hacer claro esta bien. **INCENTIVOS, BONOS** me parecen que te dan también esta empresa CINERGIAN una empresa distinta al resto por que bueno que trabajan solo servicio me parece hay otra que no recuerdo que no te dan aguinaldo, YA CINERGIAN tiene sus motivaciones si. **¿TU ANTES DE TRABAJAR ACÀ COMO SUBCONTRATADO HAS TENIDO UN TRABAJO CON CONTRATO FIJO?** Si de echo esto es para mi nuevo trabajar este año así en realidad tuve harto tiempo sin trabajar trabaje siempre y nunca había trabajado de esta manera ya me acostumbre. **¿TRATA DE HACER UN PARALELO DEL QUE TIENES CON CONTRATO Y ESTE Trabajo?** Sientes claro, un contrato seguro con plazo indefinido te sientes mas seguro eh! Tienes capacitación tienes otros tipos de ventajas pero nunca estas completamente segura y este trabajo es más inestable es un trabajo que 1 o 2 meses se termina eh mm esa es como la relación de inseguridad. **HAY INSEGURIDAD EN EL TRABAJO DE SUBCONTRATADO?** Claro, hay inseguridad porque se termina se termina ante de lo esperado **YA Y HASTA EL MOMENTO ESA INSEGURIDAD TE AFECTA HARTO?**

No me afecta por lo que yo te contaba porque yo tengo horizonte se a lo que vengo ósea si me llaman hay un reemplazo 2 meses ya! Ok entonces sé a lo que vengo no me produce nada

Al contrario mejor mi caso por mi situación estudiando me ayuda mm **OK.**

### ENTREVISTA N° 3

MARCELO

35 AÑOS

ADMINISTRATIVO

¿COMO ES LA RELACION CON TU FAMILIA? Eh! en este momento un poco tirante y

Por el lado que no tiene nada que ver con mi hermano eh!. Pero en relación con mi Sra. directa todo el descueve no hay ningún problema. ¿PERO LA IMPORTANCIA QUE LE DAS TU,

A TU FAMILIA? Eh mm bueno eh importancia siempre pa las cosas ésta mi familia pero en este momento toy jugando 100% acà si que con mi familia esta hoy una relación de comunicación de estar bien de saber que que no hay problema entre nosotros y si alguien ta enfermo corrimos para allá es como de ayuda es como de ayuda claro en este momento. ¿TU MARCELO, APARTE DE EL TRABAJO QUE OTRAS ACTIVIDADES REALIZAS? Ninguna no me queda mucho tiempo, HOBBIE deportes jugar ala pelota salir un poco en bici en donde eso mas que nada AMISTADES. Montones SI, LA VISITAS REGULARMENTE si es que lo que pasa por el sistema de trabajo hay mucha gente en el lugar donde trabajas específicamente el banco esta todo tu mundo ahí, en la casa muy poco fines de semana para conversar con los vecinos de repente compartir algo no. Nada más que eso. ¿CUALES SON TUS EXPECTATIVAS A CORTO, MEDIANO, LARGO PLAZO, PRIMERO EN LO PERSONAL? Lo personal no se A FUTURO ver primero la proyección de echo que ya tengo la proyección encontrar un lugar eh! Estable todo lo que Eh querido lo he tenido hasta ahora a días y pero me falta la estabilidad económica detrás De eso en lo que ando un poco crecer mas como persona y tratar de borrar los errores que cometo ósea tratar de superarme en ese aspecto por ese lado ósea estaba mi punto de superación ¿EN CUANTO AL TRABAJO COMO VES TU EXPECTATIVA? Creo que siempre hay que verlo de forma positiva hay que ver que

Es que siempre va a ver una opción de echo yo estoy de el año 2000 trabajando acá y en ese tiempo solamente estaban he cortando gente yo estaba muy positivo que no iban a contratar pero creo que si lo con idea un poco sana así como un poco competitiva estoy buscando siempre

La opción de el contrato y de la estabilidad más que nada pasa por una cosa de remuneración

De querer ganar plata se pasa directamente por una cosa de estabilidad económica de estar tranquilo de saber ósea que me puedo proyectar con algo al final de mes eso es. ¿Y TE PROYECTAS CON EL SUELDO QUE TIENES AHORA? Si es que igual ahí que igual

Vivir un poco más con la realidad y según la renta de que uno tiene ósea vivir con lo que uno

Tiene claro como a todo el mundo le gustaría hacer otras cosas y proyectarte empecé mas arriba

Pero si mientras no se pueda hay que proyectarse con lo que uno tiene y no gastar mas de lo que

Uno gana pasa por eso. ¿Y COMO TE SIENTES TU MARCELO EN TU VIDA ACTUAL?

Eh, bien mira yo he estado trabajando fuera de acá y estado trabajando en muchas cosas yo trabaje hasta en la construcción cachay! Y el cambio de vida es muy brusco pa la gente que esta acostumbrada a trabajar no se poh! De administrativo de corbata todo el día limpio entonces volver acá es cómodo es súper cómodo entonces hay que cuidar eso, yo creo mas que nada eso

Cuidarlo y cada vez que uno entra a algo hay una empresa tan grande como esta hay que esforzarse por que es la competitividad es solamente competencia ósea hay que competir y por eso superarte día a día en todo ¿EN CUANTO A LO PERSONAL EN TU VIDA ACTUAL

CÓMO ESTAS TU? En lo personal bien me siento satisfecho con mis logros miro hacia atrás

Veo que he logrado muchas cosas Y FAMILIAR. Igual súper bien estable hay una mentalidad

Familiar buena hay una comunicación un buen ambiente familiar, un buen núcleo ¿CÓMO SE HA DADO LA INTEGRACIÓN EN ESTA EMPRESA YA SEA EN EL BANCO DE EL ESTADO? Mira bueno de echo siempre una buena relación común como en todo lugar hasta

Un poco después al principio entrar a un circulo de personas que ya han convivido y han vivido

Juntas por mucho tiempo en el banco siempre he tenido una buena aceptación, he yo creo que hay empresa siendo transparente ser relajado para entrar a un grupo de trabajo y por ahí parte de echo la integración a un grupo mas que nada uno integrarse al grupo y se abre las puertas la gente es muy profesional entonces siempre hay un grupo que abre las puertas y te empieza a conocer también te acoge. ¿QUE CREES QUE VEN ELLOS EN TI PARA TENER ESTA BUENA RELACIÓN, QUE TE IMAGINAS TU? Que yo creo que primero que siempre donde entra a trabajar conozco los lugares por el tiempo que llevo eh! yo creo ser comunicativo parte por ahí ser comunicativo, ser atento, ser amable, reírte de vez en cuando reírte con la gente

Empezar a saludarla yo creo parte de ahí de echo hasta cuando vas almorzar ósea mucha gente es fría llega se sienta de repente en el casino y ni siquiera te pide permiso ni nada ni buenas tardes yo creo que parte de ahí ósea de el echo en general buenos días buenas tardes y eso yo

Creo esas cosas no debieran de perderse ¿Y QUE ROL CUMPLES ACÀ EN LA EMPRESA? Administrativo YA ¿TU SIENTES MARCELO QUE TU TRABAJO ES VALORADO? Eh yo creo que no si es valorado por algo sigo aquí aun sigo aquí por algo

Sigo trabajando acá se reconoce y se reconoce siempre al principio tu tienes como se llama

Hay que sembrar pa cosechar y no puede ser reconocido de un día para otro yo creo que esto toma un poco de tiempo que lleva donde estay se me conoce entonces ni es reconocido ni fuera



Soy súper consciente que si fuera por ellos a lo mejor ya estaría contratado con la gente que yo trabajo y me tiene mucho cariño. ¿OSEA TIENES UNA MUY BUENA RELACION CON TUS COMPAÑEROS? Súper buena excelente, A YA ¿CÓMO TE SIENTES ACTUALMENTE EN TERMINOS LABORALES? A lo mejor un poco como decirlo un poco presionado, no un poco cansado el hecho de irte a otras de una meta que donde no logras te cansas y te da cansancio por dentro ósea el cansancio físico se te hace notar a largo ósea que estamos hablando de más de 5 años sin vacaciones sin descansar eh! que no puedes parar la máquina de trabajar por siempre entras a lo mejor entra por un proyecto no podi tomarte vacaciones en verano entonces no tienes la opción de descanso o tomarte 1 semana o 2 semanas

De vacaciones en verano y 1 semana de descanso en invierno entonces son 5 años con la máquina en el alto esta a lo mejor estay 3 o 4 meses en un proyecto sale, después tay en la casa

No se ponte 1 semana y después te vuelven a llamar y adonde vayas teni que entrar de nuevo

A full equipo que estay trabajando a 100% pa volver a mostrarte entonces eso te va matando

Por dentro te va cansando más que nada, necesitamos un poco la pausa cachay! Pa poder descansar un poco es eso por que todo el mundo te exige al lugar que llegues que llegues a tra

-bajar y tu siempre teni que estar ahí bien resulta que tu cuerpo a lo mejor no te esta dando por

que no estay descansando TRABAJANDO BAJO ESTA CONDICIÓN LABORAL EN TU CASO DE SUBCONTRATADO, TE SIENTES CON TRANQUILIDAD, TE SIENTES CONFORME. Yo creo que siempre esta la inseguridad eh! de trabajas con alguien con algo que no es estable porque no puedes proyectar no es más allá de 1 mes o 2 meses no puedes ha-

cer una proyección a largo plazo y hay un como se llama y poder hacer cosas con tu familia

y a lo mejor darle cosas que tu quieras darle a tu familia y no lo puedes hacer por ahora. ¿OSEA ESA INSEGURIDAD PARTE LA SIENTES MÁS POR TU FAMILIA QUE POR

TI?.mas que nada si por mi familia si porque uno como padre eh! como marido siempre darle lo mejor a su familia y parte de ahí ósea de que logre lo que puede voy a lograr como externo ya lo logre he hecho muchas cosas pero quiero otras cosas más COMO EXTERNO. ojala no fuera así como externo un poco después de los 6 años o igual ver si igual acaso si esta la opción o la forma de ser reconocido un poco por los logros que echo por lo que echo dentro de la institución a que la si como igual uno da el 100% le gustaría a lo mejor una opción una oportu-

nidad solo una ¿COMO TE SIENTES O PERCIBES A TU EMPRESA Y QUE GRADO DE CERCANÍA TIENES CON ELLA EN ESTE CASO CINERGIA? Si eh bien estuve en una empresa anterior que se llamaba SURUMATICA, que estaba a cargo de gente

empecé a trabajar con el banco y era mucha la decadencia muchas cosas que te faltaba

la comunicación faltaban cosas ósea un dialogo en este caso CINERGIA hay un supervisor acá con que esta al lado tuyo, que trabaja cerca tuyo con que tiene acceso que te puede ayudar, orientar, te puedes puedes cosas materiales o incluso ir donde el mismo incluso una cosa tan

básica como ir a buscar un cheque entonces como estoy recién no tengo la tarjeta de ellos te

dan chequera electrónica y tenía una cantidad de problemas pero inmenso por lo menos con la

Remuneración ir a buscarla es un atado eh mm es bueno como empresa súper buena y de la gente que fue contratada de CINERGIAN tiene las mejores la mejor visión de ellos y bien profesional sobre todo. ¿TE MOJAS LA CAMISETA POR CINERGIA, POR CINERGIA O EL BANCO DE EL ESTADO? Por cinergian sí porque en ese sentido

A sido bien profesional soy la representación de CINERGIA dentro de el banco y como banco hacia la gente que atiendo también me pongo la camiseta estoy con una doble camiseta se puede

Decir tengo 2 camiseta puesta y la del banco yo creo que le tomay amor a la camiseta de el banco mas que por la institución por los beneficios que te vayan a dar es por la gente con la que

Trabajai a diario por que vez aunque sea gente que esta contratada y que lleva año en el banco

Tienen problema con cualquier otra persona y es muy humano de ese punto de vista de ese punto de vista es muy humano a lo mejor no se nota tanto cuando estay trabajando por el echo de que estas con mucho trabajo encima mucha presión y que hay que cumplir metas entonces

Pero lo que es directamente personas la relación con ellos es excelente ¿MARCELO QUE TE MOTIVA A TI PARA TRABAJAR PARA LEVANTARTE? Mi familia directamente mi

Sra. mi hijo eh! ósea motivación de que no te puedes quedar parado me gusta lo que hago

Directamente me gusta lo que estoy haciendo yo creo que por eso llevo tanto tiempo aquí

Tratando de de que se me vea levantando la mano para que sepan que estoy aquí, que me gusta me gusta el trabajo bancario. ¿CUÁNDO TIENES PROBLEMAS COMO LO SOLUCIONAS? EN EL SENTIDO EN LO PERSONAL POR EJEMPLO? Eh! primero separar 2 cosas el trabajo y la vida personal a veces te sobrepasa y te trae problemas

A la casa cachay! Pasai un mal día se hace eterno pero trato de separar las cosas y solucionar los problemas en la casa cuando son en la casa. Y EN LO LABORAL POR

EJEMPLO en lo laboral trato de siempre arreglar las cosas con las personas conversarlo

Yo lo converso con otra persona y pido que me diga lo que piensa con respecto al tema

Voy sacando conclusiones hasta buscar la mejor solución para el caso no sencillamente voy y hablo con la persona que tengo el problema puntual y si yo me equivoco lo admito siempre y pido las disculpas correspondiente eso mas que nada ¿COMO TE

ENFRENTAS A SITUACIONES COMPLEJAS O QUE REQUIERAN ESTRESS?  
Creo que soy muy bueno

Para trabajar trabajo bajo presión muy bueno de echo cuando entre al banco tuve un buen maestro se puede decir que te hacia trabajar con presión con mucha presión creo que después

De eso te acostumbras al training de trabajar presionado creo que es parte de el ambiente

De trabajo que uno vive y hay que asumirlo bien por que si no sabes trabajar bajo presión te vas con el problema a la casa y a lo mejor llegay a la casa enojado, pesado cachay! Y llegay al trabajo al otro día y todavía esta el problema entonces la idea es solucionarlo en el momento

Trabajas bajo presión algo que se vive a diario y no solo en el banco ósea yo creo que en la

Mayoría de los trabajos se trabaja bajo presión mucha presión especialmente con público. ¿

Y EN LO PERSONAL Y FAMILIAR COMO ENFRENTAS SITUACIONES COMPLEJAS? Lo converso trato de no comerme ni comérmelo los problemas porque no le busco solución así, trato de conversarlo si tengo un problema con alguien o si he peleado

Con alguien con alguna familia o familiar tratamos de solucionarlo no, trato de no tragar-

Me eso es pésimo entonces por eso tocamos a fondo miles de veces y en el fondo el único que puede salir a flote eres tu mismo va en ti solamente ¿DE QUÉ MANERA EXPRESAS TUS

INQUIETUDES EN EL ÀMBITO PERSONAL O FAMILIAR POR EJEMPLO?

De que manera lo expreso no se soy muy malo para quedarme callado así que yo creo

Que parte de ahí de el echo de las inquietudes hablarlas con todo el mundo soy muy bueno para conversar con todo el mundo y de ahí busco el echo de ahí buscar no únicamente

La solución propia mía o obviamente dar la idea de uno siempre trato de escuchar el entorno no trabajo solo y no vivo solo en este mundo así que trato de mantener un circulo

De la comunidad que estoy viviendo y expresas lo que me pasa sea un problema no la felicidad se me nota altiro a todo el mundo la comes de sonrisa pero cuando surge un problema el tema yo creo que es la comunicación creo que una de las grandes debilidades que les pasa ahora a la mayoría de la empresa falta un poco más de comunicación ¿Y EN LO LABORAL POR EJEMPLO COMO EXPRESAS TUS INQUIETUDES, como que tipo de inquietudes

¿CUÁL INQUIETUD QUE PUEDAS TENER EN EL CAMINO? Inquietudes ósea como te digo trato de hacer un dialogo eh! si no trato de buscar una solución solo resulta que no es el camino adecuado por que siempre hay otra cosa por hacer ser primero ante de la solución

que no busque trato de solucionarlo con la gente que esta a mi alrededor eso. ¿SIENTES QUE TU TRABAJO TE DESGASTA? Me deja que TE DESGASTA. Si ME PODRIAS HABLAR UN POCO DE ESO. Si te desgasta por que yo creo uno puede ser muy optimista

en general con todo eh! con el punto de vista que ya de nuevo entre al banco siempre busco la oportunidad de quedar pero ya por estay cansado mental y físicamente cansado de a lo mejor

ver que estoy dando el 100% estay ahí mismo siempre y que no se abre una puerta para poder

entra se asume también la responsabilidad propia mía ósea por que se que igual he cometido

muchos errores y creo que igual son puntos que van en contra en este momento el profesionalismo y la exigencia que te están pidiendo a lo mejor no lo estay cumpliendo pero

eso no lo se por que no se lo he dicho pienso que va ahi pienso que puede ser eso el punto

de no hayas sido contratado ¿ES POR UN TEMA DE COMUNICACIÓN QUE TU DICES O QUIZAS ECHO BIEN O MAL TU TRABAJO NO SE TE A DICHO? Claro pienso

que puede ser eso por que no de echo en el pasado igual habría tenido problemas con la gente entonces pienso que algunos quedan como con pequeñas manchas en tu currículum

interno cosas que he estado limpiando y he conversado con gente para que se evalué la situación mía y que el punto en el que estay ahora y se hace una evaluación de mi situación

personal porque creo que son 6 años que he estado en el banco y creo que por lo menos me merezco el ser evaluado y ver si tengo la opción de ser contratado directamente eso mismo

si no tengo el perfil que me lo digan y me voy a ir súper tranquilo no voy a pensar en que perdí 6 años creo como le di al banco el banco también me dio a mí y me dio mucho y por eso tengo lo que tengo ahora no lo pedí negar y me he convertido en la persona profesional que soy ahora

es todo lo que se ¿QUE SABES ACERCA DE LAS LEYES LABORALES EN CUANTO AL TEMA DE LA SUBCONTRATACIÓN? Lo vengo escuchando hace muy poco y no tenia idea lo que era por aquí por allá supe lo que era con respecto a la gente externa que

Supuestamente debería estar contratado ese es el otro tipo de vida. ¿NO SABES ACERCA DE

TU CONTRATO BENEFICIOS O CAPACITACIÓN? Por ese lado no lo he visto cuando entre a CINERGIAN vi algo con respecto a la capacitación pero no con respecto a lo externo si

Se da capacitación creo que no sabría decir ignoro ese punto de vista, yo creo que únicamente

Capacitación que he logrado es lo que se te da día a día de lo que vas aprendiendo en el trabajo

Que no es poco yo creo que es la gran escuela yo creo que hay que tener las ganas de aprender

¿CÓMO VES LA POSIBILIDAD DE DESARROLLARTE PROFESIONALMENTE EN ESTA EMPRESA? Con los medios que se nos dan como interno creo que haría igual si fuera de el otro punto de vista podría seguir a lo mejor estudiando y tendría más beneficios y por ultimo poder escalar más arriba pero hasta aquí solo servicio como externo. ¿Y EN CUANTO A CARRERA PROFESIONAL QUE PUEDES HACER O CAPACITACIÓN O OTROS

ESTUDIOS? Capacitación eh! mira no te puedo decir que únicamente por el banco podría uno capacitarse hay mucha gente que es externa que trata ya ósea que ha estudiado y que siendo externo ósea únicamente promotora he visto que se convierten en ingeniero comercial y como este es un mundo muy competitivo así tiene un cartón una carrera obviamente más oportunidades que una persona que tiene carreras técnica y eso es valido en todos lados

¿QUE OPINIÓN TIENES CERCA DE EL SALARIO QUE RECIBES RESPECTO AL TRABAJO QUE TU HACES? Mira yo se que igual es un poco bajo pero si se esta viendo la

creo que se va a entrar a una conversación para ver si se puede haber un poco más de remuneración por lo menos por el cargo que entre ahora y por que no niego he entrado a un cargo un poquito mas mejor es la remuneración es buena solo que el cargo que entre ahora

solo fue una opción mía venia por un mes es solamente y bien por lo que sé por conocimientos que tengo un poco del crédito hipotecario he se me prolongo un poco mas pero si fue una opción mía tomar este trabajo que estoy ahora y la remuneración que tengo ahora era una opción en el momento que estaba sin tener nada a estar en la casa había que tomarlo ¿COMO TE SIENTES EN TU ACTUAL SITUACIÓN LABORAL? Yo creo que ser una cosa de ser hiperquinetico de querer ganar un poco más POR EJEMPLO TU HAS TRABAJADO CONTRATADO si, PODRIAS HACER UNA COMPARACIÓN ENTRE TRABAJO CON CONTRATO Y SUBCONTRATACIÓN? En los beneficios siempre vas a tener

cualquier beneficio y vas a poder optar a otras cosas y por ultimo lo esencial que yo te decía vas a poder tomarte unas vacaciones como corresponde vas a poder hacer la pausa el año pero sin contrato solamente hay que trabajar nada más que eso solamente hay que trabajar nada mas que eso solamente sigues trabajando y tratay de mantener el trabajo

cachay! Siempre este tipo de trabajo son temporales como te decía son proyecto la mayoría que he estado son proyecto la primera vez que vine al banco fue por proyecto de 1 mes y me quede 3 años y tome las riendas de un área de un cargo de ingresar dividendo

me quede en eso por 3 años y en eso aprendí mucho mucho entonces estas ahora con un proyecto supuestamente ahora vengo por un tiempo pero no se sabe hasta cuando a lo mejor eso un poco te mantiene INCERTIDUMBRE, incertidumbre siempre mucha incertidumbre no sabi cuando vas a terminar me a pasado que estado acá trabajando de repente te dicen de 1 día para otro hasta aquí llegó y te quedaste ahí a brazos cruzados es lo preocupante para toda la gente que yo pienso que esta trabajando así en forma externa pero yo creo. ¿QUE ES LO

PREOCUPANTE PARA TODOS? Preocupante en el sentido que estay trabajando y no

Sabes en que momento se te va a terminar tu trabajo a diferencia de estar contratado

Contrato indefinido y que vas a estar trabajando ahí y no tienes que estarte preocupando

De cuanto tiempo vas a estar trabajando acá sabes que te puedes proyectar un poquito mas allá y sabi que podi invertir plata a lo mejor que quieres ganar, acá no puedo hacer

Una inversión por no se cuanto tiempo más voy a estar eso es el día a día es lo preocupante

Pa todos los externos eso es.

#### ENTREVISTA N° 4

CLAUDIA

36 AÑOS

CAJERA BANCARIA.

**BUENO PARA EL TEST SE HA INTEGRADO CIRCUNDADO DE SALUD MENTAL EH! LES VAMOS A HACER ALGUNAS PREGUNTAS UNAS RELACIONADAS CON EL INTERES PERSONAL, FAMILIAR, SOCIAL YO PRIMERO VOY A EMPEZAR CON LA INDOLE TODO LO QUE ES LA FAMILIA SI YO LES PREGUNTO COMO ES LA RELACION CON LA FAMILIA.** Con mi familia buena mi marido mis hijos mi suegra buena en general **SI**, si **¿LE DAS IMPORTANCIA A LA FAMILIA?** Si para mí es lo más importante es mi familia es como mi apoyo mi hijo que esta detrás de mí es todo digamos ósea. **¿ SI TIENES ALGUN CONFLICTO SE PUEDE REFUGIAR EN SU FAMILIA?** Si me puedo refugiar. **¿EN QUIEN TE REFUGIAS MÀS?** En mi marido después mis suegros siempre si, si **CLAUDIA Y QUE OTRAS ACTIVIDADES FUERA DE EL TRABAJO USTED REALIZA** fuera de el trabajo **¿ALGÙN HOBBIE, AMISTADES, DEPORTES, LEER, MÙSICA?** No, no tengo tiempo para deporte pero si actividades sociales con la familia nos juntamos un fin de semana nose a comer en casa después en otra un fin de semana con amigas amigos **CON LA FAMILIA.** Siempre con la familia **YA Y ALGUNA ACTIVIDAD QUE TU REALIZAS COMO CLAUDIA QUE TU REALIZAS SINQUE TU QUIERAS VER, A MI ME GUSTA HACER.** Independientemente de la familia mira ahora estoy aprendiendo a coser en las tardes cortinas, manteles en este tiempo, pero así como pienso porque no es futuro. Yo tengo una guaguüita chica de 2 años entonces no hay tiempo. **YA CUALES SON TUS EXPECTATIVAS A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO YA SEA EN EL AMBITO FAMILIAR?.** En mi plano familiar creo que puedo decir estoy concreta me falta tener mi casa que estoy en camino por que tengo el subsidio ando buscando tengo mis dos hijos grandes mi guagua chica bien cambiarme de casa irme a lo mío. En lo laboral mis expectativas era que yo estoy conforme con este trabajo en cuanto al horario pero estoy desamparada encuentro yo le doy la espalda eso es lo laboral como empresa mas sólida algo más grande mas estabilidad eso es como mi. **¿CÓMO SE SIENTE EN GENERAL EN SU VIDA ACTUAL PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL?** Bien, bien con los problemas que tiene todo el mundo pero bien. **¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA DE CASADA?** Haber llevó 4 años ahora casada si.

**¿ AHORA CON RESPECTO A LABORES DE LA EMPRESA COMO SE HA DADO LA INTEGRACION Y QUE ROL CUMPLES?** Haber mi rol soy cajera bancaria hice el curso en el año 97 en una empresa que ahora no está quebró igual era una empresa de harto prestigio y quebró y de esa fecha estoy trabajando en el mismo banco y en las mismas condiciones de la empresa toy en **OFFICE**, en **AVANTES**, **ACEPRO** y ahora **GESPROTEC. SIEMPRE EN CALIDAD DE SUBCONTRARADA** siempre y tuve La mala suerte de entrar a un banco que es el banco de el desarrollo hay cajero que los contrata el banco de Chile, Santander y yo por no cambiarme de banco que me he quedado ahí entonces llevamos de el año 97

Con esas condiciones y en GESPROTEC, eh! hay algo que no se ha considerado no se si es por ser cajera o por ser externo subcontratado un poco se daba en el sentido que me pegaba el pique de allá apoquindo el jefe de allá me decía no te puedo recibir porque esta ocupado entonces igual es como poco técnico lo encuentro desde mi punto de vista por que igual tienes que dedicarles tiempo a las personas si en el fondo trabajan para ellas, ellos se benefician con nosotros eso y lo otro es eso lo que tenemos con la empresa **OSEA SE TE ESCAPARON OTROS. Eh! no, no PERO DONDE TU TRABAJAS HACES TUS EJERCICIOS LABORALES?.** En el banco si, si si estado 2 al menos durante 1 año porque me fui a hacer un reemplazo a una empresa grande y estuve 1 año fuera en el y a través de el banco volví y después tuve 1 año con licencia por una guaguüita último y después pude volver el banco en si mas allá de eso he echo otras cosas he trabajado como cajera en operaciones, cuenta corriente, atención al público he estado considerada en esa parte mas allá no. **¿HAY GENTE DANDO TRABAJO? LA EMPRESA QUE TE CONTRATA EN ESTE CASO ES GESPROTEC.** Si claro y no por que no veo la valorización porque tampoco no encanta a nosotros dejar boleta de ahorro en alguna ocasión yo tengo que realizar lo puntual y bueno yo he sido escuchada mas de una vez por los ejecutivo de la empresa y después nos vimos incluso nosotros propiamente ya entiendo ya en una sala encontré unos abogados y subcontratadores igual. **Y EN QUE CONSISTE LA LEY DE LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL?** Para mi, para ver en que nos va a beneficiar yo se que no tengo nada en contra de que exista en esta empresa porque yo, para tener trato voy a tener siempre por el tema es que eso siento que estamos desvalorizado y poco respaldados . **YA ESO SÍ, Y AHORA LA RELACIÓN CON TUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.** Buena, si no hay nada que decir ni con la jefa de el banco. **YA ¿SE SUPONE QUE TRABAJAS CON UNA PERSONA QUE ESTA AL LADO PERO GANA MÀS PLATA POR SER CONTRATADA POR EL BANCO SI, Y NO SE HA PRODUCIDO NINGÙN TIPO DE CONFLICTO?** Ningún tipo de problema y he trabajado con otra compañera en GERPROTEX y que allá trabaja solo los que son subcontratados por el banco al contrario ningún problema. **¿OTRA PREGUNTA QUE YA TOCAMOS PERO QUE TE LA VOY A TENER QUE HACER, COMO TE SIENTES TÙ ACTUALMENTE EN TERMINOS DE ESTABILIDAD LABORAL TRABAJANDO BAJO ESTAS CONDICIONES?** La estabilidad que tengo es que tengo un contrato que tengo FONASA y eso me sirve eso es y lo otro la estabilidad. **TIENES CONTRATO** tengo contrato tengo Fonasa y Afp eso me hace un poco.

**¿ Y TODOS TUS COMPAÑEROS ESTAN EN ESAS CONDICIONES?** Creo que si porque el banco lo exige, no tengo **¿EL BANCO EXIGE?** Si el banco exige que los cajeros tengan un contrato **YA, ESO SERÌA. ¿CÓMO TE SIENTES O PERCIBES A TU EMPRESA Y QUE GRADO DE ACERCAMIENTO TIENES CON ELLA, EN LA EMPRESA QUE TU REALIZAS Y 2do GESPROTEC?**

Bueno con el banco hay harta cercanía, nos hemos tenido que ir. Somos recibidas escuchadas y no hemos tenido problema con el banco y Gerprotex no he tenido ningún problema con el jefe o que nos hallamos enterado en las sucursales donde me lleven. **¿TE MOJAS LA CAMISETA POR EL BANCO?** Sí, ya igual entre todos



Hacemos el trabajo y representarlo bien en el sentido, de hacer bien mi trabajo, ser responsable **YA ¿QUÉ ES LO QUE TE MOTIVA PARA TRABAJAR?** La plata **YA** un sueldo mejor, un trabajo no pesado **¿ESA ES TU MOTIVACIÓN LA PLATA?** Si esa es mi única motivación porque en realidad igual hay gastos en la casa y cosas que necesite la guagua que sé yo pero mi motivación es la plata y yo me siento estable pa trabajar. **¿TU HIJO QUEDA EN EL JARDIN O LO CUIDA TU PAPÀ?** Lo cuidan mis suegros **¿CUANDO TIENES PROBLEMAS COMO LO ENFRENTAS YA SEA EN TERMINOS PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL COMO LO ENFRENTAS TE VES ENVUELTA EN UNA SITUACIÓN CONFLICTIVA COMO SALES DE EL PASO?** Conversando Mm **ENFRENTANDO DIGAMOS A LA PERSONA CON LA QUE TIENES EL PROBLEMA?** Si diciendo que es lo que he hecho exijo una explicación por que las cosas no pasan así por nada. **YA ¿ESTA ES PARECIDA COMO TE ENFRENTAS A SITUACIONES COMPLEJAS, ES DECIR POR EJEMPLO ALGUNAS SITUACIONES EN EL BANCO TE LLEVAS MAL CON EL JEFE**

**ALGO TE MOLESTA, COMO HACES PARA SOLUCIONARLO?** Busco, busco para saber el problema a solucionar. **¿CUÁL A SIDO TU IMPRESIÓN COMO LO VES?** Mira cuando he tenido plata he tenido que llamar a Rodrigo Y decirle tal cosa me pasa esto fue así es ahí cuando es el banco en si en operaciones ponte tú para la fila para la caja, un cliente si busco no me arriesgo, no me atrevo.

**¿QUE TE MANDONEEN VES ESAS ACTITUDES, EXPRESAS TUS INQUIETUDES?** Converso en un minuto me quedo cuando estoy molesta por algo me quedo muy callada y después conversamos converso digo. **¿CÓMO TE SIENTES TÚ CUANDO SALES DE EL TRABAJO, HAY ALGO QUE TE ANIMA?** Bueno salgo cansada lo único que queri es que pase la hora luego.

**¿Y EN CUANTO A HORARIO?** No, igual es corto **CUANTO TRABAJAS** 5 horas, tiene que ser lo máximo. **EN CUANTO A BENEFICIOS** se pagan horas extras, bonos que ya no corre por ejemplo yo creo que el bono es de \$18.000 de acuerdo los trabajadores no se que tan cierto es.

## ENTREVISTA 5

**VAMOS A ENTRAR EN TODO LO QUE ES LA FAMILIA LA PARTE PERSONAL DESPUÉS NOS VAMOS A UBICAR EN LA PARTE LABORAL 1era PREGUNTA.**

**¿CÓMO ES LA RELACIÓN CON TU FAMILIA?**

**Es buena ¿CON QUIEN VIVES? Con mi marido y mi hijo son los 1ero 3 igual yo con mi suegra pero aparte en una casa atrás ¿QUE IMPORTANCIA LE DAS A LA FAMILIA? Es lo primordial porque eh! Bueno si uno no esta bien todo va mal.**

**¿TE AYUDA EMOCIONLMENTE? Si yo por lo menos estoy bien con mi familia hasta**

**por ahí yo soy el 1er apoyo ¿FUERA DE EL TRABAJO QUE OTRA ACTIVIDAD UD REALIZA, SI ES QUE REALIZA ALGÙN TIPO DE ACTIVIDAD TIEMPO LIBRE DEPORTE, LEER, ANDAR EN BICICLETA, ESCUCHAR MÙSICA, CANTAR?**

**No hace como no ósea puede ser escuchar música cantar PRACTICAR ALGÙN DEPORTE. No ¿Y AMISTADES? La familia no mas tío ¿PERO NINGUNA ACTIVIDAD ASI COMO QUE USTED REALICE? No ¿CUAL ES SU EXPECTATIVA A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO? Bueno seria que me contrataran el banco y seguir trabajando en el banco porque es lo que me gusta ósea yo llevo como 8 años trabajando part.-Time no te consideran encuentro que te den una oportunidad**

**Me entiende porque ellos saben por algo estoy fija en una parte la sucursal los contrata en realidad yo llegue hace 5 meses que llegue ahí porque yo era de la florida llevo harto tiempo es que lo que pasa hubo este cambio en la empresa que la sucursal se quedó con una empresa**

**Y somos 4 empresas dentro de las 4 esta GERPROTEX entonces ahora lo que fue banco es**

**Dejar eh! una empresa para cada sucursal ¿QUE MÀS CONTACTO? El banco de el desarrollo y claro por no irme de esta empresa no cambiarme yo de empresa por no dejarlo**

**Deje y estoy acá por eso me tuve que ir al banco de allá. YA.¿ SUS EXPECTATIVAS SON SER CONTRATADO POR EL BANCO, Y EN LO PERSONAL?. Mas adelan-te con progresos tener más hijos USTED TIENE UN HIJO VARÒN Y QUE EDAD TIENE. El 11¿YA COMO SE SIENTE EN GRAL EN SU VIDA ACTUAL TANTO**

PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL? Ahora estoy bien no estoy bajoneada igual andaba como bajoneada dentro de el trabajo. YA ¿ CÓMO EN QUE SENTIDO? Dentro del trabajo YA Eso mismo uno que uno quiere algo mas me entiende no siempre es lo mismo

hay que tenerla en cuenta entonces hay cosas que te bajonean y buscar trabajo a lo mejor

Es lo mismo en si pero no ¿Y CUANDO SÉ BAJONEA, EL REFUGIO ES LA FAMILIA? Sí. ¿CUÁL ES SU INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA QUE ROL CUMPLE, SE SIENTE IMPORTANTE SIENTE QUE SU TRABAJO ES VALORADO? Es importante pero no se si sea valorado 100%. ¿CÓMO SE DA CUENTA DE ESO? Porque yo bueno por lo menos yo realizo trabajo bien igual no estoy considerada con problemas porque no tengo perdidas así. Que no soy un problema para la empresa como perder plata igual acarrea un problema, un problema

soy confiada pero no como yo quisiera ¿COMO ES LA RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO? De caja SÍ, bien ningún problema ¿PERO HAY UNA QUE UD, CAJA 1 ESTA UD YA Y EN LA 2 HAY UN CAJERO CONTRATADO Y EL BANCO NO ES ASI? No la única que esta es la tesorera y ella es del banco el banco del desarrollo trabaja con puro subcontratado si, ahora si hace como 5 años que esta con cajeros part.-time todos todos somos cajeros part.-time de diferentes empresas ¿Y AHI ENTRE USTEDES SE CONOCEN? Claro SE JUNTAN TAMBIÉN si Y AMIGO SECRETO Y ESAS COSAS. Si igual hay sucursales que igual nos integra en esa parte

de el amigo secreto por lo menos lo que me ha tocado a mi en las sucursales que estamos

**¿CÓMO PERCIBES INTEGRADA CERCANIA CON ELLA CON LA EMPRESAQUE GRADO DE CERCANIA TIENES CON ELLA TE SIENTES IDENTIFICADA CON ELLA TE MOJAS LA CAMISETA?** Eh! yo no tengo quejas

De la empresa a sido como la mejor que he estado por que no me han puesto mejores problemas en cuanto a relaciones no se poh! Tengo algún en que nunca yo faltó cosas así

por que yo igual no corresponde porque yo necesitó trabajar pero no no ha porque claro

Que me gustaría que hubieran que hubiera no-se poh! AFP,BONO, o bono o algún incentivo. ¿ QUE TE INCENTIVA VENIR AL TRABAJO? Es mi familia y tengo que

Trabajar para salir adelante si no resultan las cosas. **TU INCENTIVO ES TU FAMILIA**

**SI ESO PODRIA SER? Si ¿CUANDO TIENES ALGÙN PROBLEMA COMO LO ENFRENTAS OSEA UN PROBLEMA PERSONAL, LABORAL, O FAMILIAR?**

Alguna penita, pega si es con alguna persona le digo no me gustan los líos o se lo cuento a alguien y cuando también no puede hacer nada se lo cuento a alguien **¿Y QUIEN ES ESE ALGUIEN?** Puede ser mi marido, algún compañero **¿ALGUNA AMIGA ASI COMO MEJOR AMIGA QUE LES PUEDES CONTAR TUS COSAS?** Si tengo amiga **¿QUÉ LE PUEDES CONTAR TUS COSAS DIFERENTES AL MARIDO NO LE PUEDES CONTAR TUS COSAS?.** si **¿CÓMO TE ENFRENTAS A SITUACIONES COMPLEJAS YA HABLAMOS? ¿CÓMO CONTARLE ESE TEMA DE EL CONFLICTO?** Lo que pasa que nunca he dicho que he perdido yo me rió, pero la

Encontrado pero me la han devuelto **¿PERO CUANTO?** \$500 pesos **SE LO DEVOLVIERON.** Si **Y COMO LO HIZO.** Lo que pasa que yo eh! igual trabajo en la parte tributaria son clientes habituales yo tenia igual los jefes me tienen buena me entienden yo creo que por eso yo detesto lo hablo con el caballero a si, si si **¿COMO**

**ENFRENTO ESA SITUACIÓN, CUANDO SE DIÒ CUENTA QUE HABIA PERDIDO?** Llamamos, llamamos pero igual cuanto se demoro en una solución

Mas o menos cuanto tiempo al otro día por eso ahora Ud. pensó en renunciar no por Que yo igual ósea **¿DE QUÉ MANERA EXPRESAS TUS INQUIETUDES?** Hablando eso **¿EN SITUACIONES COMPLEJAS** hablar, **HABLANDO** hablo **Y LE HA DADO RESULTADO,** si no se por lo menos si me ha resultado pero me he desahogado **SE**

**SIENTE BIEN** claro no tiene que ser mucho como pa que **COMO PARA CONVERSARLO** claro **¿SIENTES QUE TU TRABAJO TE DESGASTA?** Si **DE QUE MANERA LO DEMUESTRAS EN LA CASA CUANDO LLEGAS CANSADA A TU CASA SE NOTA COMO ENOJADA?** No, no enojada jeje claro como cansada como que quero **ESTAR TRANQUILA** claro no tengo ganas como de hacer mucho **LLEGA MOLESTA** pero ahí me relajo mas y hacer las cosas **CLARO,** ya **¿QUE SABES ACERCA DE LAS LEYES LABORALES?** como lo principal no mas **BENEFICIOS Y CAPACITACIÓN TU SABES QUE BENEFICIOS TIENES CON LA SUBCONTRATACIÓN** bonificación y nada de esas cosas de echo por algo no las tenemos **DICE QUE SABES SOBRE UN CONTRATO ENTRE COMILLAS**

**NORMAL A UN CONTRATO DE SUBCONTRATACIÓN AHI HAY UNA DIFERENCIA?**

**Que se acuerde quería saber COMO VES LA POSIBILIDAD DE DESARROLLARTE DENTRO DE LA EMPRESA PROFESIONALMENTE QUE CREAS TU? Yo creo que a lo mejor mas adelante exista la posibilidad de que sea yo no se pero yo tengo toda la plata veo la posibilidad la oportunidad de tener hartos cajeros part-time a lo mejor yo estaría dentro pero es si ósea si es que no puedo decir**

**TA TODA LA INTENCIÓN si claro yo me siento bien evaluada no se como PERFECTO no-se poh! QUE OPINA ACERCA DE EL SALARIO como RESPECTO AL TRABAJO SALARIO PREFIERE GANAR MÁS como le pagan a**

**Los ES MUCHA LA DIFERENCIA eh! yo en realidad no se cuanto les pagan la empresa por cada de nosotros PERO EL SUELDO DE LOS OTROS COMPAÑEROS ES IGUAL si es diferente igual es mas todos con beneficio y nosotros en realidad no tenemos Y COMO LO VES TE DA RABIA. Claro pero ahora es una cosa que que por eso voy a estar mal todos los días ya Y USTED A TENIDO OTRO TIPO DE TRABAJO EN FORMA PERMANENTE si antes trabajaba en Falabella**

**Si YA HAGAMOS UN PARALELO ESE TIPO DE CONTRATO CON EL CONTRATO DE LA SUBCONTRATACIÓN de hecho te dan bonificación vacaciones**

**Cuando te corresponde hay una licencia no es mal vista tampoco haber que otra cosa haber vacaciones, beneficio, salud, fonasa, sala cuna por año antigüedad te dan plata CUANTO TIEMPO TRABAJO EN FALABELLA. Yo me retire también por el horario, el horario es bueno pero no quiere decir que sea mejor DONDE VIVE, yo vivo en macul NO HA HABIDO CAMBIO no es que me pidieron renunciar YA ESO.**

## ENTREVISTA N°6

Nombre Carolina

Cargo Cajera

**¿COMO ES LA RELACION CON TU FAMILIA? ES BUENA LE AYUDA** si, **SI** es un apoyo pa mi **¿CAROLA QUE ACTIVIDAD RELIZA FUERA DE EL TRABAJO?** Leer los días sábados **QUE OTRA ACTIVIDAD** a trotar .

**¿YA CUALES SON SUS EXPECTATIVAS A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO?** A corto plazo **SE VE COMO TRABAJANDO ACA** si y **MEDIANO PLAZO** seria recibirme ser madre también **ESAS SON SUS** seria todavía ya descansar **METAS SE VE COMO TRABAJANDO ACA O NO?** A largo plazo día a día yo entre a Cinergian hace 3 años y ahora estoy acá

**¿CÓMO SE SIENTE EN GENERAL EN SU VIDA ACTUAL?** cómoda para trabajar **EN SU VIDA ACTUAL** sí, si **EN LO LABORAL** bien bien es acogedor mis compañeras mi jefa da gusto trabajar ahí es tuve 4 años ahí estamos ahí es como un ambiente familiar. **¿COMO SE HA DADO TU INTEGRACION EN LA EMPRESAY QUE ROL CUMPLES?** Al principio fue complicado pero siempre estando ahí en días pick me sentía como extraña estando aquí ahora siempre fija, bien **¿TE SIENTES IMPORTANTE, SIENTES QUE ES VALORADO TU TRABAJO** si **CON TUS COMPAÑEROS** bien **SON TODOS SUBCONTRATADOS** los cajeros somos 3 pero al total somos 4 para hay una contratada **ELLA ES CONTRATADA** ella claro **¿CÓMO TE SIENTES ACTUALMENTE EN TÉRMINOS DE ESTABILIDAD LABORAL TRABAJANDO BAJO ESTA CONDICIÓN?**

Me siento estable pero siempre con un poco de miedo porque uno no sabe en que momento pueden llegar a decir te vamos a mandar a buscar hasta el momento **ESE ES COMO TU INSEGURIDAD** en este momento si porque me conviene Estar ahí por el asunto que me queda a una cuadra de mi casa **PERO NO LA INSEGURIDAD DE QUE NO LA LLAMEN MÀS** no porque una se mueve porque hay que estar llamando que se yo para que **¿COMO TE SIENTES O PERCIBES A TU EMPRESA Y QUE GRADO DE CERCANIA TIENES CON ELLA?** Siempre pero a veces estoy citada por el banco lo mejor es la lealtad con el banco **LA RELACION CON ESTA EMPRESA.** Es regular que me toque mejor sueldo y una papeleta cheque no dejar la papeleta mejor para un control y después depositarla no nos hacen la liquidación **ES COMO TODA LA RELACIONES CON LA EMPRESA** si.

**¿QUE ES LO QUE TE MOTIVA VENIR A TRABAJAR?** Es que me gusta mi trabajo me voy a disfrutar a ahí mi rato de trabajo disfruto con mi compañeros con mi jefa **PERO LO PASAN BIEN** si **Y LA RELACION CON TUS COMPAÑEROS** también igual **HAY UN BUEN AMBIENTE LABORAL,** si hay un buen ambiente. **¿CUÁNDO TIENES UN PROBLEMA COMO LO ENFRENTAS?** Cuando no tengo plata cuando necesito plata trato de no

ponerme nerviosa trato de buscar una solución entonces empiezo a revisar todo y siempre cuando a pasado algo me da penita de algunas perdidas y encontrar la solución. Taba tratando de encontrar toda la plata despùes encontré lo que había sido en la semana y después fue para allà , **COMO TE SIENTES SIN PLATA** me

siento muy mal hay personas que lloran y se desesperan y pensando en el fin de mes y las cuentas se que no me va a dar la plata cuando pierdo plata eso me da

**PERO LO BUENO QUE LA RECUPERA** si **¿SIENTES QUE TU TRABAJO TE DESGASTA?** Eh! si a fin de mes **CUANDO LE TOCA UN DIA MUY AGITADO LLEGA A LA CASA ENOJADO** eh! si **CUANDO ES MUCHO** a veces no he ido ni almorzar y empiezo a reclamar la salida es que a veces nos hemos ido a las 18:00 18:30 empezado a reclamar la salida a veces a las 19:00. **¿QUE SABE ACERCA DE LA LEYES LABORALES?** nose **CONTRATO NORMAL Y CONTRATO DE SUBCONTRATACION ESO ES MÀS O MENOS** . la verdad no entiendo mucho acerca de las leyes laborales.

**¿COMO VES LA POSIBILIDAD DE DESARROLLARTE PROFESIONALMENTE EN ESTA EMPRESA?** Me voy a quedar como cajera si es que pasa el tiempo por suerte quede como cajera y ahora estoy sola yo soy cajera de banco siempre se trata de opciones de este tipo más trato.**¿QUE OPINIÓN TIENES ACERCA DE EL SALARIO QUE TU RECIBES, RESPECTO AL TRABAJO QUE TU REALIZAS?** Yo tengo compañeros que reciben igual mas sueldo en cuanto a bonificaciones igual algo que te incentive. **LA JORNADA LABORAL** eso es lo que mas me gusta es bueno el horario **YA PODRIAS HACER UN PARALELO CON TU TRABAJO ANTERIOR CON UN CONTRATO NORMAL Y ESTE OTRO NUEVO CONTRATO QUE DIFERENCIAS HAY CON ESTE NUEVO CONTRATO.** Es mas que nada en cuanto a la bonificación **YA SEA EN SISTEMA SOCIAL, DE SALUD, HORAS EXTRAS** yo estoy motivada en el trabajo eso me motivaría a diario para ser mejor **EL SALARIO QUE TU RECIBES EN CUANTO AL TRABAJO SI NESECITAS GANAR MÀS** si igual entusiasmada **Y ESO IGUAL TE SIRVE PARA PAGAR TU** estoy mejor

## Entrevista N° 7

Jacqueline

35 años

Cajera

**¿CÓMO ES LA RELACIÓN CON TU FAMILIA?**

Buena, para mí es bastante buena **EN CUANTO BUENA A QUE?**. Comunicación he afecto también preocupación de lo que uno siente **COMO SABES TU QUE ES UNA BUENA RELACIÓN?**. Por que siento que hay una preocupación constante **EN CUANTO A QUE** si uno está bien o esta mal estoy

Hablando de la familia en Gral. Ámbito hermanos, papá, mi marido y mi hija **OSEA PARA TI LA FAMILIA TIENE QUE VER TU FAMILIA TU HIJA.**

**ESA ES TU FAMILIA EN GRAL** si OK.

**¿FUERA DE EL TRABAJO QUE OTRAS ACTIVIDADES REALIZAS?**

He de el hogar algún hobbie, cantar, leer, no escuchar música descansar fuera de el trabajo y mas lo domestico de la casa **YA** algún deporte no en este momento lo elimine tenia natación y lo elimine **Y VISITAR AMISTADES** he si bastante nos vemos con mi suegro y salir nosotros salimos constantemente los fines de semanas no paso mucho en la casa. **¿CUALES SON TUS EXPECTATIVAS ACORTO PLAZO?**

Quería tener mi casa que lo estoy logrando y ahora tengo una meta de poner un negocio **YA** esas son mis metas principales **Y A MEDIANO PLAZO Y LARGO PLAZO EN LO PERSONAL, FAMILIAR?** En lo familiar una buena educación a mi hija es lo que más quiero que tenga una buena educación que este bien que no le falte nada ni a nosotros **YA** pienso que no le va a faltar nada teniendo a sus papas yo en lo personal estar estable he con la pareja en lo personal **EN LA ESTABILIDAD SOLO TE REFIERES AL AMBITO PERSONAL SOLAMENTE DE PAREJA O A QUE TE REFIERES EN CUANTO A ESTABILIDAD HE HAY CIENTOS DE TIPOS DE ESTABILIDAD** estar bien mutuamente estar bien yo y el ósea independientemente uno piensa mucho en lo hijos para mi estar bien yo y el no me he reflejado.

**¿COMO TE SIENTES EN GRAL EN TU VIDA ACTUAL TANTO EN LO PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL?** Como me siento en lo personal bien

Y siento que he llegado y he cumplido lo que quiero se ha demorado un poco lo he cumplido y en lo laboral no también **PORQUE** por el trabajo de tener en una

Empresa externa que uno no puede reclamar sus derechos como corresponde y siente que solo tienen beneficios la gente que esta dentro de la empresa **COMO ESO** sindicato que pueda tener una persona sala cuna puede dar una pila de

Cosas **CUAL ES TU CARGO EN LA EMPRESA.** Cajera **LA EMPRESA QUE TE CONTRATA A TI ACEPRO** en que banco estas tu en banefe **ENTONCES EN LO**



LABORAL TU NO TE SIENTES MUY CONTENTA no yo cómoda estoy en lo laboral en cuanto a banefe con lo que respecta a la empresa deja mucho que desear las cotizaciones uno siempre tiene que estar reclamando que no están al día lo que el tema de que te pagan te pagan cuando corresponde **¿COMO SE HA DADO LA INTEGRACIÓN EN TU EMPRESA EN LA CUAL TU Y QUE ROL CUMPLES?** Bien bien **PORQUE TE SIENTES IMPORTANTE SIENTES QUE ES VALORADO TU TRABAJO, RELACIÓN CON TUS COMPAÑEROS?.** Ambas cosas me siento bien me siento importante la relación con mis compañeros yo creo donde estamos en la misma posición hace que todos estemos mas unidos. **PERO COMO TE DAS CUENTA QUE ES VALORADO TU TRABAJO COMO POR TRABAJO PERSONAL EXTERNO ES VALORADO** haber no bueno siento que en la empresa estoy bien pero lo que es Acepro no es una empresa que valora a sus trabajadores ya desde sea de la persona que esta a cargo de nosotras no se preocupa nunca no nos va a visitar nunca sabe si estamos bien ya

En el aspecto de la vacaciones no las quieren dar en el verano según lo no lo pone por contrato uno tiene que andar luchando por sus derechos no se siente al nivel de la gente de la gente del banco Santander se siente discriminado y **TU SIENTES QUE EN ACEPRO TU TRABAJO ES VALORADO.** No en Acepro no porque yo soy una mas si yo no estoy mañana ahí hay otra **YA OK.**

**¿COMO TE SIENTES ACTUALMENTE EN TÉRMINOS DE ESTABILIDAD LABORAL, TRABAJANDO EN LA CONDICIÓN DE SUBCONTRATADA?** No bien porque se supone que cada 2 años están reintegrando a otra nueva empresa o sino cambia la situación vuelve uno que le conviene sigue con la empresa lo cual no me siento conforme o llego a una nueva empresa y me reciben no me siento bien con ello **¿SIENTE QUE HAY ESTABILIDAD AHI EN?** No **PORQUE** a ellos le interesa una cantidad tapar el espacio que tienen ellos porque si falta un cajero ellos tienen que rellenar si no recibir un currículo nuevo si no mandan a otro cajero hasta la calidad del cajero

**COMO TE SIENTES EN ESA PARTE HAY CONFORMIDAD, O MUCHA INSEGURIDAD** no **ESTOY INTRANQUILA PORQUE** porque tu sabes lo que va a pasar a ahora viene la nueva licitación en junio y de nuevo no sabe que va a pasar con la empresa hace que uno no tenga una **antigüedad** laboral ya eso te juega en contra **YA OK.**

**¿COMO TE SIENTES O PERCIBES A TU EMPRESA Y QUE GRADO DE CERCANIA TIENE CON ELLA ES DECIR TE MOJAS LA CAMISETA?**

Cero no de echo yo ido yo creo en 3 ocasiones a la empresa hablar para la entrevista en 1era ocasión ir a dejar unas boletas y de ahí que pedí el asunto de las vacaciones no no siento un respaldo con ellos no me siento como decir este es mi trabajo yo me siento cuando voy a trabajar es banefe **OK** .

**¿QUE ES LO QUE TE MOTIVA A TI PARA VENIR AL TRABAJO?**

El levantarse día a día es saber que uno es el sustento para el hogar eso me motiva mas que nada el que me gusta el trabajo que tengo me siento bien ojala hubiera sido por el lugar físicamente donde estaba trabajando pero si no me motiva el saber que tengo metas que cumplir independiente de la empresa que estés me da lo mismo mañana a .

**¿CUÁNDO TIENES UN PROBLEMA COMO LO ENFRENTAS** problemas con la empresa o problema **COMO ENFRENTAS UN PROBLEMA PERSONAL?** pienso pienso medito veo que voy a hacer **TU DICES QUE PIENSAS PERO PIENSAS PARA HACER ALGO O PARA HACER NADA** para hacer de echo pienso a futuro de ir a la inspección pero a notificar el mismo tema que no nos cotiza normalmente si uno toma sartén por el mango ellos a un compañero automáticamente lo echaron por haber ido a la inspección a

Reclamar sus derechos sus cotizaciones no estaban al día **Y EN LO FAMILIAR COMO ENFRENTAS LSO PROBLEMAS?** Con comunicación hablando

Conversamos y se llega a un acuerdo **Y EN LO LABORAL.**

Yo creo tratando de meditar descansar un poco y seguir adelante.

**¿Y COMO TE ENFRENTAS TÚ A SITUACIONES COMPLEJAS EN LO LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL?** yo creo soy mas positiva que mis compañeras **PORQUE** porque yo creo que eso va en uno en el carácter hay personas que son mas pesimistas si seria todo encima siento que tengo que

Seguir adelante no mas como que se le echa para adelante no más puede que esto algún día me pase la cuenta **Y EN LO LABORAL.** Es que problema en lo personal jamás no son cosas cotidianas del diario vivir en problemas como

Dije anteriormente conversando se solucionan las cosas.

**¿ DE QUE MANERA TU EXPRESAS TUS INQUIETUDES. LABORAL,**

**PERSONAL, FAMILIAR?** Preguntando se llega una inquietud indagando de repente leo bastante los códigos del trabajo laboral me gusta estar metida en el tema y me gusta saber cuales son mis derechos **ESO ES LO LABORAL,** de todo ámbito.

**¿SIENTES QUE TU TRABAJO TE DESGASTA? Eh!** lo sentí quizás en algún momento se nos exigió un proyecto del banco Santander que se unió con banefe y se llama piva y allí en ese proyecto hubo un sobre exigencia donde nos exigía sábado y domingo donde no es una cosa legal uno por seguir manteniendo su trabajo tenia que ir. yo no solo estoy hablando de yo si no también de otras personas que trabajan para el banco y estuvimos los días libres trabajando y llegando todos los días llegando a las 23:00 de lanoche llegar reventada realmente uno ya no quería mas **EN QUE SE TRADUCE EN EL AMBITO DE TU VIDA,** yo creo que ya paso lo sentí en algún momento creo que hasta me puse a llorar en algún momento sentí que ya no quería ir mas dije que tengo que seguir adelante tengo porque seguir y lo mas importante era por mi y decía yo esto no me lo puede ganar **TE TRAJO ALGUNA COMPLICACIÓN**

**PARA TU VIDA FAMILIAR** en un momento si eh! Con quien dejar mi hija como hacerlo para el domingo muchas veces tuve que ir con ella y poca comunicación y uno se pone mal genio porque cuando uno trabaja en esa complicación da mal carácter. **¿QUE SABES ACERCA DE LA LEYES LABORALES CONTRATO, BENEFICIOS, CAPACITACION?**

Haber artículos como decirlo así que sepa las leyes no pero si voy viendo con respecto a las horas que pagar cuanto me corresponde entonces en ese tema me manejo mas si hay sala cuna cuantas deben haber 20 mujeres las cosas básicas mas que nada **EN CUANTO A LA SUBCONTRATACION Y SU NUEVA LEY QUE SABES.** No ni una de echo tengo una compañera que esta estudiando legislación y ella me va informar de el tema **ENTONCES TU ME DECIAS QUE ENTIENDES ALGO SOBRE LAS LEYES LABORALES EN CUANTO A LOS BENEFICIOS Y EN CUANTO A LA SUBCONTRATACION eh!** se suponía que ahora hay una nueva ley que tendría que ver y que lo que va hacer mi empresa eh! que hay que volver a contratarme si me contrata el banco demás tengo que leer. **COMO VES LA POSIBILIDAD DE DESARROLLARTE EN ESTA EMPRESA no PRIMERAMENTE EN EL BANCO Y SEGUNDO EN ACEPRO COMO LO VES TU.** Tengo otra meta eh! **ser una persona en el ámbito trabajar independiente no esta en mi meta desarrollarme porque no existe desarrollarme en esta empresa laboralmente y también en el banco uno tiene que ser hacer una captadora de cartera de clientes igual todo los meses de llegar a la meta porque así la pasamos el habito de ventas tienen que estar cumpliendo entonces también se le exige demasiado EN CUANTO A CARRERA PROFESIONAL, CAPACITACION ESTUDIAR NO ESTA EN TUS METAS EN TU DESARROLLO.** no estuvo pero no porque me he dado cuenta que hay muchas personas que estudian muchos temas y después no encuentran trabajo que en Gral. acá es todo con pituto tu puedes estudiar la carrera que quieras tienen un buen pituto no mas y encuentran un buen trabajo.

**¿QUE OPINION TIENES ACERCA DE EL SALARIO QUE RECIBES, CON RESPECTO AL TRABAJO QUE TU REALIZAS?** Ósea no me pagan ni la cuarta parte la responsabilidad es demasiada trabajar con millones trabajar de hecho no estoy en un sistema blindado por nosotros en banefe que no esta blindado entonces es un riesgo personal que en cualquier momento corre varios pueden sufrir un asalto no hay ningún seguro contra eso lo tiene seguro solamente la gente de la empresa pero nosotros que trabajamos con caja directamente y trabajamos con millones podríamos tener siquiera hasta un seguro de perdida tampoco la tenemos no existe para ellos por lo

que se la ley a uno le dan un seguro en caso de perdida de dinero **TE PAGAN HORAS EXTRAS ALGUN TIPO DE INCENTIVO** si pagan horas extras el banco no quiere horas extras **¿COMO TE SIENTES EN TU ACTUAL SITUACION LABORAL?** Eh! lo que es banefe bien pero en el ámbito de pagarme lo que corresponde no me pagan lo que realmente tendrían que pagarme no nos pagan ni la cuarta parte por el trabajo que uno desempeña

la responsabilidad **TU ES PRIMERA VEZ QUE TRABAJAS ASI COMO SUBCONTRATADA Y HABIAS TENIDO UN TRABAJO QUE TE HAYA CONTRATADO si Y CUAL ES LA COMPARACION QUE HACES TU**

**ENTRE COMILLAS EN SER CONTRATADA LEGALMENTE Y LA SUBCONTRATACION** haber la subcontratación es como una cosa muy ambigua uno no sabe lo que va a pasar de aquí a 2 años mas en cambio

En cambio contrato seguro yo trabaje en el yumbo uno sabe que puede trabajar y que va a tener una estabilidad laboral por años a lo mejor también puede ser carrera lo que acá no existe eso uno no sabe y supuestamente uno no sabe como se va a portar la empresa para con el que le presta el servicio y así viceversa entonces es una cosa así yo creo que el banco lo hace bueno lo hace para beneficio personal **LA PERCEPCIÒN QUE HAY TE GENERA INCERTIDUMBRE EN CUANTO A LA SUBCONTRATACIÒN.** Para mi no debería existir **PERO SI TUVIERAS QUE HACER UNA COMPARACIÒN TANTO DE CUANDO TRABAJASTE EN EL YUMBO CONTRATADA Y AHORA QUE TRABAJAS SUBCONTRATADA QUE ME DIRIAS.** Mil veces estar contratada la seguridad laboral eso es bueno los beneficios uno siempre le preocupa es que tenga seguridad en la familia y eso no te da seguridad en la familia del echo de estar subcontratada

## **Entrevista N° 8**

Viviana

33 años

Cajera

**¿CÓMO ES LA RELACIÓN CON TU FAMILIA, LA IMPORTANCIA QUE TU LE DAS?** La relación de la familia es lo más importante porque te ayuda pa trabajar pa todo es la razón de seguir estar trabajando la importancia de mi familia es primordial me gusta estar harto tiempo con ellos trabajar para ellos en la economía de la casa y todo eso igual prefiero trabajar en una empresa en la que estoy porque trabajo de lunes a viernes

Tengo horario normal de trabajo.

**¿FUERA DE EL TRABAJO QUE OTRAS ACTIVIDADES REALIZAS? ALGÚN HOBBIE, AMISTADES, LEER.**

Antes de empezar a trabajar en esta empresa yo estudiaba iba a gimnasia iba a hartas cosas pero ahora no tengo tiempo trabajo llego el fin de semana y quedo súper agotada en la tarde el fin de semana no se me hace nada cuanto tengo tiempo mas que nada duermo un rato.

**¿CUALES SON TUS EXPECTATIVAS A CORTO ME DIANO Y LARGO PLAZO? FAMILIAR, PERSONAL, LABORAL?**

Bueno mi familia bueno seguir trabajando para tener una seguridad económica. Personal no me gustaría estar todos los días en la casa me da lata me enfermaría y tener pega hasta donde dure no mas como ta cambiando la ley todo el asunto no me proyecto mucho mas allá la verdad, no me voy a proyectar si el banco no me va a contratar o si voy a seguir en la misma empresa la verdad es que no me proyecto en eso, no me hago planes a futuro con respecto a eso Y OTROS PLANES A FUTURO. No la verdad es que ahora no porque a veces pasan cosas en la vida que a uno la hacen pensar que no, no voy a planificar nada voy a vivir el día a día no mas, nonada nada.

**COMO TE SIENTES EN GENERAL EN TU VIDA ACTUAL**

Tranquila, ahora mas he tranquila que antes mas relajada me sentía muy presionada, igual de repente acelerada, por todo porque esta pasando muy rápido el tiempo y a veces no alcanzo hacer cosas que debería hacer cuando la gente esta conmigo por ejemplo que postergai muchas cosas no aprovechai el tiempo la verdad y pasan cosas inesperadas que no podi manejarlas y sete va el tiempo y no haci nada po. el laboral como te digo estoy relajada en esta pega el ambiente de trabajo ahora es bueno antes estaba súper mal en otra pega pero ahora es muy bueno y tratar de hacerlo bien no mas no me preocupa otra cosa

## **COMO SE A DADO TU INTEGRACION EN LA EMPRESA Y QUE ROL**

**CUMPLES?** Yo estudie cajera bancaria financiera prestamos servicio al

**BBUVA por el sistema de trabajo no se preocupa si tu ganas mucho o si haces horas extras en la empresa donde estoy en ADECO pagan muy mal las horas extras pagan pésimo las horas extras muy mal sueldo no te dan bono ni locomoción no son como debería cancelar mensualmente igual las horas extras considerarlas yo trabajo de 08:30 de la mañana hasta las 18:15 de la tarde y no tengo hora de colación y tengo que poner mis 5 minutos no se cierra la sucursal para almorzar por ejemplo y eso me absorbe harto, **TE SIENTES IMPORTANTE****

**Es cierto que hago muy bien mi pega me considero una persona súper esforzada Se que las personas se dan cuenta pero eso no lo valoran tampoco OSEA QUE NO HAY UN VALOR EN CUANTO A TU TRABAJO es como que tu haci bien tu pega y para eso estamos me entendí no es mas por que tu esti ahí sino porque tu eres bueno EN CUANTO A LA RELACIÒN QUE TIENES CON TUS COMPAÑERO DE TRABAJO la relación con mis compañeros súper bien s muy buen en esta oficina es siempre buena. ¿COMO TE SIENTES ACTUALMENTE EN TERMINOS DE ESTABILIDAD LABORAL TRABAJANDO BAJO ESTA CONDICIÒN HAY TRANQUILIDAD CONFORMIDADES? Haber igual hay unas inseguridades por la nueva ley van a despedir gente nos reunieron nos explicaron en Adeco el banco puede perderlo la licitación con el INP y podemos quedar sin pega estaba súper preocupada pero la verdad igual yo sin pega tendría que buscar en otro lado no mas esperar que me despidan si quede sin pega quede no mas. COMO TE SIENTES O PERCIBES A TU EMPRESA Y QUE GRADO DE CERCANIA TIENES CON ELLA, TE MOJAS LA CAMISETA? La verdad es que me mojo la camiseta por mi misma me gusta hacer bien mi pega y me gusta que me digan que bueno que aprendiste que esto que lo otro pero por la empresa la verdad es que no es que ellos deberían colocarse mas con los trabajadores aspecto sueldo porque es lo mas importante pero no lo hacen pero igual no me relaciono mucho con la empresa.**

**QUE ES LO QUE TE MOTIVA PARA TRABAJAR? Que me motiva la plata el sueldo el echo de salir de la casa buen sueldo no no es un buen sueldo pero igual esta mejor que en otras parte además pòr el horario de trabajo igual eh! me gusta trabajo de lunes a viernes no es el mejor de todos pero igual mucho mejor a otra empresa. CUANDO TIENES PROBLEMAS COMO LOS ENFRENTAS PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL con mi marido le pido un consejo a el y de las niñas mis hijas y eso y EN LO**

**LABORAL eh! igual converso con mi compañera primero si es que es algo delicado Y EN CUANTO SITUACIONES COMPLEJAS**

**LABORAL O FAMILIAR siempre cuando tengo un problema en Gral. sea laboral o familiar siempre primero es mi casa y trato de pedir apoyo y consejo**

**DE QUE MANERA EXPRESAS TUS INQUIETUDES TANTO EN LO LABORAL, PERSONAL, FAMILIAR exponiéndole a los demás exponiéndole ideas que me molestan que no estoy conforme.**

**SIENTES QUE TU TRABAJO TE DESGASTA ya sea físicamente mentalmente**

**En todo en mi forma de comportarme en mi carácter estados de animo ganas de puro dormir cansancio me levanto en las mañanas agotadísima me demoro**

**Una hora y media en llegar a mi pega todos los días después en la tarde de nuevo**

**Mal genio en la poca tolerancia tengo poco tiempo para estar con las chiquillas ayudarles en las tareas para compartir con ella. QUE SABES ACERCA DE LAS LEYES**

**LABORALES EN CUANTO A LA SUBCONTRATACION LOS CONTRATOS,**

**BENEFICIOS, CAPACITACION no tengo idea de nada lo único que se regirá en enero la nueva ley y que la empresa no van a poder tener**

**Externos los banco y tienen que contratar a las cajeras que en este caso soy yo**

**Y si no la otro se va COMO VES LA POSIBILIDAD EN CUANTO A CAPACITACION,**

**ESTUDIO eh! no se me gustaría que me capacitaran igual que me dieran estudio y todo**

**la empresa donde estoy yo tienes que pagar para que te den una Capacitacion así que**

**igual a mi no me conviene por mi sueldo y me gustaría que el banco contratara gente**

**QUE OPINION TIENES ACERCA DE EL SALARIO QUE RECIBES CON RESPECTO**

**AL TRABAJO QUE TU HACES, SIENTES QUE ESTA BIEN REMUNERADO. No siento**

**que no esta bien remunerado siento que trabajo muchas horas al día que paso mucho tiempo**

**fuera de mi casa que la pega que hago que no cualquier persona la puede hacer no es nada de**

**el otro mundo pero no me pagan bien cada una de nosotras gana la mitad y las otras el doble**

**COMO TE SIENTES CON TU ACTUAL SITUACION LABORAL ANTERIORMENTE**

**TRABAJASTE CON CONTRATO FIJO V/S AHORA ESTAR SUBCONTRATADA**

**siempre he trabajado así en empresas subcontratista la otra empresa también era igual a**

**esta pero era peor QUE OPINAS ACERCA DE LA SUBCONTRATACION.**

**No me gusta porque imagínate tu no teni ningún tipo de beneficios ningún tipo de**

**seguridad en tu trabajo ni con respecto a tu sueldo ni a antigüedad no teni nada nada**

**No te pagan fonasa ni afp no teni carga familiares trabajar así al otro día te llaman**

**después no.**

## Entrevista N° 9

Maria angelica

22 años

secretaria Administrativa

**COMO ES LA RELACION CON TU FAMILIA, LA IMPORTANCIA QUE LE DAS TU?** Es buen la relación con mi familia **PORQUE** siempre paso con ellos bueno el horario del trabajo me da tiempo para estar con mi familia asi que todo bien.

**FUERA DE EL TRABAJO QUE OTRA ACTIVIDAD REALIZAS, HOBBIE**

**AMISTAD DEPORTES?** Fuera del trabajo el fin de semana salgo con mis amigos pero deporte no hago nada.

**CUALES SON TUS EXPECTATIVAS A CORTO, MEDIANO Y A LARGO PLAZO?** De echo ahora entra a estudiar igual diseño grafico nadaquever con lo que hago y es porque mas adelante quiero tener una agencia de publicidad terminaría de

Trabajar ahí y después hacer mi practica y mas adelante colocar mi agencia **COMO TE SIENTES EN GRAL EN TU VIDA ACTUAL PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL.** Toy bien en lo personal porque mi familia no tengo problema me apoyan en todo pucha en lo laboral me gustaría que me contrataran porque por ser pura gente externa poco dura no tienes lo mismo beneficio de los que van directo a la empresa el banco.

**COMO SE DADO TU INTEGRACION EN LA EMPRESA Y QUE ROL CUMPLES SIENTES QUE TU TRABAJO ES VALORADO?**

No no me afecta en nada eh! estoy super bien y es valorado mi trabajo todo bien con mis compañeros y diferencia de eso **TU ESTAS EN EL BCI Y EN BURO SIENTES QUE ES VALORADO TU TRABAJO TE PAGAN LO QUE TE TENDRIAN QUE PAGAR** no deberían pagarme mas porque es harto el trabajo yo creo que en el banco pagarían mas que lo que gano ahí

**EN TERMINOS DE ESTABILIDAD LABORAL TE SIENTES SEGURA EN TU EMPRESA HAY TRANQUILIDAD O INCOMFORMIDAD O HAY INSEGURIDAD BUENO EN CUANTO TRABAJAS A HONORARIOS Y NO TE CONTRATAN.** No me siento segura de trabajar así ahora asi que quiero que **me contraten no tengo salud nada Y ESO EN QUE TE PODRIA AFECTAR** me afecta tengo que ver medico y no puedo ir a ningún lado **QUE GRADO DE CERCANIA TIENES CON BCI Y CON BURO** con bci toy todo el día ahí igual tengo harto acercamiento pero con buro no solamente pa cuando te pagan **TE MOJAS LA CAMISETA POR BURO no PORQUE** porque no me van a contratar **PORQUE NO TE CONTRATAN O POR OTRA COSA** igual el sueldo y no hay mucho acercamiento a la empresa **QUE ES LO QUE TE MOTIVA PARA IR A TU TRABAJO** hay un buen



ambiente laboral el trabajo me gusta y porque quiero quedar contratada  
**CUANDO TIENES PROBLEMAS COMO LOS ENFRENTA PRIMERO LO PERSONAL COMO ENFRENTAS TU ESO?**

Se conversan los problemas y ahí se ven las soluciones que el puedes dar **Y CUANDO TIENE PROBLEMA EN LO LABORAL COMO LO HACES** hay

Que conversar las cosas para solucionar los problemas igual como decía sobre el ámbito familiar aunque no tenga problemas tampoco pero de todas maneras si tengo un problema lo converso al tiro depende con quien tenga el problema.

**COMO TE ENFRENTAS A CONFLICTO O SITUACIONES COMPLEJAS TANTO EN LO PERSONAL O FAMILIAR QUE OCURRAN DE REPENTE**

No tengo muchos conflictos por lo menos en lo laboral no tengo no tengo en lo familiar tampoco los trato de solucionar lo mas pronto posible **DE QUE MANERA EXPRESAS TU TUS INQUIETUDES EN LO LABORAL, PERSONAL, FAMILIAR.** De inmediato ubicar a mi jefe directo y el me dice si se puede o no

Como yo veo la parte administrativa porque siempre hay que hacer cambios **cosas TE SIENTES ESCUCHADAS CUANDO RECIBES ESOS CAMBIOS**

**¿SIENTES QUE TU TRABAJO TE DESGASTA?** No no me desgasta,  
o

**QUE SABES DE LAS LEYES LABORALES POR EJEMPLO QUE SABES DE LA SUBCONTRATACION. CONTRATO BENEFICIOS CAPACITACION**

No no tenemos Capacitación no los capacitan yo con lo que estudie tengo que saber hacer mi trabajo, los otros compañeros si tienen Capacitación en el banco **QUE TE PASA CON ESO** me gustaría que igual me capacitaran igual me perjudican mas encima ellos tienen un sueldo distinto al mio también me perjudica , porque de hecho ellos trabajan eh eh a veces el trabajo de ellos es mas liviano que el mío, y ganan mucho mas que yo entonces eso, **Y COMO TE PERJUDICA** es injusto uno trabaja tanto para que te paguen menos na que ver debería ser todos iguales, de hecho tienen mas beneficios que uno aguinaldo cosa para fiestas patrias navidad a nosotros nada,

**COMO VEZ LA POSIBILIDAD DE DESARROLLARTE PROFESIONALMENTE EN ESTA EMPRESA**

En Buro no hay muchas posibilidades de desarrollo profesional y yo por lo que he visto a nadie lo han ascendido por trabajar en buro todos los que estan ahí pasan al banco, después dependiendo el trabajo claro. En trabajo

si en el banco si puedes ascender, llevo dos años trabajando ahí no me han ascendido nada , yo encuentro con mi trabajo que hago ya deberían haberme ascendido o por lo menos haberme subido un poco el sueldo haberme reajustado el sueldo **PIENSAS SEGUIR DESARROLLANDOTE PROFESIONALMETE MAS ALLA DE LA EMPRESA**

Si, si ahora si la empresa no da Capacitación voy a tener que capacitarme sola para poder pasar al banco que me contrate

**QUE OPINION TIENES ACERCA DEL SALARIO QUE RECIBES RESPECTO DEL TRABAJO QUE TU HACES**

No no esta bien pagado, porque te digo es arto trabajo hay que darle es trabajo administrativo tiene que ser bien pagado y a mi no me pagan bien debería ganar mucho mas **JORNADA LABORAL HORA EXTRAS INCENTIVOS, NO TRABAJO HORAS EXTRAS PORQUE NO TE LAS PAGAN. COMO TE SIENTES CON TU ACTUAL SITUACIÓN LABORAL PORQUE TU ME CONTASTE QUE TRABAJASTE ANTERIROMENTE CONTRATADA**

**V/S EMPRESA SUBCONTRATADA CUAL ES TU PERCEPCIÓN** me gusta en realidad estar subcontratada prefiero mil veces en la que estaba ante

Contratada me sentía mejor tenia los mismo beneficios que los demás de echo el sueldo era mejor.

## **Entrevista N° 10**

**EDUARDO**

**26 AÑOS**

**CAJERO BANCARIO.**

### **COMO ES LA RELACION CON TU FAMILIA?.**

Es buenísima de hecho las relaciones en todo sentido BUENAS RELACIONES EN CUANTO A QUE comunicación apoyo todo.

### **FUERA DEL TRABAJO QUE OTRA ACTIVIDADES REALIZA.**

**HOBBIE, DEPORTE, LEER.** Discoteque **QUE MAS HACES TE QUEDA TIEMPO COMO PARA AMISTADES COSAS QUE EN REALIDAD QUERI HACER** no mucho por trabajo por empresa eso. Ponte tu del tiempo que tengo al banco salgo a otras empresas YA.

**CUALES SON TUS EXPECTATIVAS A CORTO, MEDIANO, Y LARGO PLAZO. EN LO PERSONAL, FAMILIAR O BIEN LO LABORAL. Mi expectativa mas fuerte es independencia(personal).**

**Familiar no se EN LO LABORAL QUE TE GUSTARIA SER** como cajero del banco de buba, me gustaría uno porque tiene mas beneficios tienen mas preocupación dentro de lo que es el personal todo lo que es cajero ponte tu que en empresa externa no hay tanta preocupación te mandan a un sector y punto.

**¿COMO TE SIENTES EN GENERAL EN TU VIDA ACTUAL PERSONAL, LABORAL?** En lo personal queda como poco tiempo como te decía anteriormente agencia a banco de banco a agencia DENTRO DE LO LABORAL TE BIEN. ósea por el momento no pretendo obviamente tener como algo a futuro va reciente esto y si me contratan obviamente tener algo a futuro como tal mas reciente pero banco para tener como mucho mas beneficio

COMO SE HA DADO LA INTEGRACION EN LA EMPRESA Y QUE ROL CUMPLES TE SIENTES IMPORTANTE SIENTES QUE TU TRABAJO ES VALORADO TE AFECTA CONLA RELACION CON TUS COMPAÑERO DE LA EMPRESA. **Primero háblame del banco después de acepro ningún problema buena convivencia tanto como jefe y compañeros de trabajo en la otra empresa no porque ellos te contratan y te mandan a un sector y ellos cumplen esa función te cambian de sectores y después te queda todo a ti**

**Tu haces todo en cuanto a trabajo y en Acepro TE SIENTES INTEGRADO acepro como te decía contrata gente te mandan a un sector a**

**Un banco x no se encarga mas alla el trabajo va a depender dentro de la empresa NO HAY INTEGRACION CON ACEPRO no mas alla de contratar no.**

COMO TE SIENTES EN TERMINO DE ESTABILIDAD LABORAL TRABAJANDO BAJO LA CONDICION DE SUBCONTRATADO

**Ser subcontratado es súper complicado que probablemente puedes trabajar todo el mes o no puedes trabajar todo el mes entonces no tienes una estabilidad entre comillas económica estable tus crecimientos son como alto y bajo si te contrata el banco vas a tener una estabilidad mucho mas factible hay harta**

**inseguridad por lo mismo que te digo por lo menos como yo a trabajado gente en empresa externa no tenemos la seguridad de decir pucha a fin de mes .**

**COMO SIENTES O PERCIBES A TU EMPRESA Y QUE GRADO DE CERCANIA TIENES CON ELLA. Por acepro siempre están contigo siempre están como ayudándote a crecer y viendo todo el cuento de de no se**

**Si se esta haciendo día día. esto con acepro tu no vives el día día .**

**QUE ES LO QUE TE MOTIVA PARA IR A TRABAJAR. Buena comunicación con la personas con las ganas de pasar a ser alguien del banco TE GUSTA POR LAS BUENAS RELACIONES Y PORQUE TE GUSTARIA QUE EL BANCO TE CONTRATARA OTRA MOTIVACIÓN màs que nada la estabilidad laboral. Algo estable eso.**

**COMO ENFRENTAS TU LAS SITUACIONES COMPLEJAS no lo**

**Soluciono de la manera mas sutil tratar de obviamente en lo laboral uno también se tiene que poner en el caso del cliente porque siempre el cliente va a tener la razón. Es tratar de entre comillas tratar con calma al cliente**

**Pero sin tratar de exaltarse y nada por el estilo ser lo mas relajado posible.**

**Bien atendido una buena conversación basta y sobra. EN LO PERSONAL**

**Igual y si tengo algún problema grave lo analizo.**

**DE QUE MANERA EXPRESAS TU TUS INQUIETUDES. Con toda la sinceridad del mundo y decirle las cosas que están pasando ahora siempre se puede resolver dentro de lo que es una consecuencia Y EN LO LABORAL**

**Yo creo que las cosas se conversan antes entonces las inquietudes dependiendo que uno tenga creo que uno tiene que decirla por algo te están apoyando todo el día en el banco en acepro no podi tener como inquietudes ni nada por el estilo nosotros trabajamos los 5 días de la semana con ello acepro te dice te contrato y ándate a tal parte entonces ya cumplieron la función de contratarte nada mas**

**SIENTES QUE TU TRABAJO TE DESGASTA ES DECIR COMO LO LLEVAS A TU VIDA yo creo que en el trabajo no hay desgaste porque si a uno le gusta, lo que desgasta en realidad es lo que estamos viviendo con respecto a externos no tienes un sistema de remuneración un trabajo mas fijo eso**

**POR QUE MAS PODRIA DESGASTARTE por encontrar un trabajo.**

**QUE SABES ACERCA DE LA LEYES LABORALES, no mucho en realidad nada DE LA SUBCONTRATACIÓN EN CUANTO EN CONTRATO, BENEFICIOS, CAPACITACIÓN la Capacitación que a nosotros nos dan es con las mismas personas del banco cada sector un banco todo lo que es un papeleo en si dentro de un banco los que son de empresas**

**Externas no ven eso no dan Capacitación . Y COMO VES LA POSIBILIDAD DE DESARROLLARTE PROFESIONALMENTE EN ESTA EMPRESA. Dentro de lo que es agencia no porque si tu sabes hacer bien tu trabajo tay en un sector viendo lo que bbuva trata de hacer lo mejor posible obviamente es empezar a escalar tu empiezas a escalar dentro**

**De lo que es el espacio físico bbuva para obviamente tener un mejor puesto y que te contraten CUANTO TIEMPO LLEVAS TRABAJANDO AHI 1 año y medio si no me contratan seguir.**

QUE OPINIÒN TIENES ACERCA DE EL SALARIO QUE RECIBES CON RESPECTO AL TRABAJO QUE TU HACES? **Claro que hay diferencia porque uno ta todo el día con dinero es un trabajo que la personas lo ven como súper simple creen que es sentarse a atrás de una caja**

**Recibir dinero no es simple hay harta responsabilidad en cuanto se te pueda perder dinero USTEDES TIENEN SEGURO no, ellos ven por fuera lo que tu**

**Estas haciendo el día a día ahí.**

COMO TE SIENTES CON TU ACTUAL SITUACIÒN LABORAL ES DECIR PERCEPCIÒN TU ANTES TRABAJASTE CONTRATADO.

**La contratación pasa por un cuento de beneficios seguridad he pasa por un cuento de contrato mas que nada eso el salario tener una renta fija y no complicarse al porcentaje de el mes sacare o no sacare lo que tengo presupuestado lo que es contrato y subcontrato TU LO LLEVA MAS POR UN PROBLEMA MONETARIO, EN CUANTO AL TEMA DE ESTAR SUCONTRATADO VER SI PUEDES SURGIR, ESTUDIAR la subcontratación es algo inestable el contrato es mas seguro el contrato contrato tienes mas posibilidades de hacer cosas si quieres estudiar en la noche tu ordenas el tiempo y eso.**

SI TUVIERAS QUE COMPARAUN TRABAJO CON UN CONTRATO NORML VERSUS COMO SUBCONTRATDO UE ME DIRIAS.

**La verdad que trabajando anteriormente con otro tipo de contrato era muhomejor en todos los aspectos.**

## **PREANÁLISIS DE LA INFORMACION**

### **Análisis descriptivo e interpretativo de la información**

#### **Vivencia en el Contexto Familiar**

##### **Entrevista 1 Piero**

*(...)Y llegar allá y ver una sonrisita de tu hijo que recién la esta aprendiendo o pucha una un llanto nose te te como que te saca de acá. (...) todo la relación con ella es súper buena conversamos harta cosas problemas y bien. (...)Familiarmente me siento pleno porque entre ellos dos me llenan completamente.*

##### **Entrevista 2 Marcelo**

*En este momento un poco tirante y Por el lado que no tiene nada que ver con mi hermano eh!. Pero en relación con mi Sra. directa todo el descueve no hay ningún problema. Eh Mm. bueno eh importancia siempre pa las cosas ésta mi familia pero en este momento toy jugando 100% acá si que con mi familia esta hoy una relación de comunicación de estar bien de saber que que no hay problema entre nosotros y si alguien ta enfermo corrimos para allá es como de ayuda es como de ayuda claro en este momento. . (.....)Igual súper bien estable hay una mentalidad Familiar buena hay una comunicación un buen ambiente familiar, un buen núcleo. (...) si tengo un problema con alguien o si he peleado Con alguien con alguna familia o familiar tratamos de solucionarlo.*

##### **Entrevista 3 Yanesca**

*Excelente muy buena. (...) Claro que me ayuda en todo sentido es lo más importante para mí es lo máximo. (...) me ayuda a salir adelante en motivaciones en en mi rutina mi diario vivir es sumamente importante pa mi. (...) igual pienso mucho las cosas antes*

*de actuar porque sobre todo cuando son problemas que me afectan a mi soy súper indecisa para tomar una decisión me cuesta en el ámbito personal o familiar.*

#### **Entrevista 4 Claudia**

*(...) Si para mí es lo más importante es mi familia es como mi apoyo mi hijo que esta detrás de mí es todo. (...) En mi plano familiar creo que puedo decir estoy concreta.*

#### **Entrevista 5.- MARIELA**

*“Es buena (...)*

*“Es lo primordial porque eh! Bueno si uno no esta bien todo va mal”.*

#### **Entrevista 6.- CAROLINA**

*“es un apoyo pa mi”*

#### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...) para mí es bastante buena (...)*”Comunicación y afecto también preocupación”

*(...) siento que hay una preocupación constante **EN CUANTO A QUE** si uno está bien o esta mal”*

#### **Entrevista 8.- Viviana**

*“La relación de la familia es lo más importante porque te ayuda pa trabajar pa todo es la razón de seguir estar trabajando (...)*

*(...) me gusta estar harto tiempo con ellos trabajar para ellos en la economía de la casa (...)*

*(...) prefiero trabajar en una empresa en la que estoy porque trabajo de lunes a viernes”*

### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*“Es buena la relación con mi familia (...) el horario del trabajo me da tiempo para estar con mi familia” (...)*

### **Entrevista 10.- Eduardo**

*Es buenísima de hecho las relaciones en todo sentido (...) comunicación apoyo todo*

## **Vivencia en la Interacción Social**

### **Entrevista 1 Piero**

*(....) Ahora ya es mas casa salir a caminar el fin de semana bueno pero el sábado llega no se poh! Llegan las 12 del día y nos vamos a la feria compramos llegamos a ser almuerzo y en la tarde normalmente salimos a caminar y tenemos un cochecito lo llevamos en el coche a pasear por ahí eh! como más para salir de la rutina de ellos porque ella esta todo el día en la casa cachay! (....)me gusta compartir con ella salir dar una vuelta y todo y sacarla de la rutina por ultimo los fines de semana.*

### **Entrevista 2 Marcelo**

*Ninguna no me queda mucho tiempo. (....) deportes jugar a la pelota salir un poco en bici. (....) si es que lo que pasa por el sistema de trabajo hay mucha gente en el lugar*



*donde trabajas específicamente el banco esta todo tu mundo ahí, en la casa muy poco fines de semana para conversar con los vecinos de repente compartir algo no. Nada más que eso.*

### **Entrevista 3 Yanesca**

*Eh mi casa mi marido, la casa de mi papá, eh mi hermano ósea me refiero a la vida de ellos últimamente como a la vida de todos, hago deporte también saco a pasear al perro que más hago estoy haciendo mi tesis también estudiando sacando información por ambos lados eso. (...) Sí me gusta leer me gusta sacar información de cosas que desconozco me gusta bordarme gusta tejer, me gusta cocinar, eso es lo que más recuerdo.*

### **Entrevista 4 Claudia**

*No, no tengo tiempo para deporte pero si actividades sociales con la familia nos juntamos un fin de semana nose a comer en casa después en otra un fin de semana con amigas amigos. (...) Independientemente de la familia mira ahora estoy aprendiendo a coser en las tardes cortinas, manteles en este tiempo, pero así como pienso porque no es futuro. Yo tengo una guagüita chica de 2 años entonces no hay tiempo.*

### **Entrevista 5 Mariela**

*(...) "puede ser escuchar música cantar" (...) La familia no mas*

### **Entrevista 6 Carolina**

*"Leer los días sábados **QUE OTRA ACTIVIDAD** a trotar"*

### **Entrevista 7 Jacqueline**

*(...) descansar fuera de el trabajo y mas lo domestico de la casa(...)*

*(...) nos vemos con mi suegro y salir nosotros salimos constantemente los fines de semanas no paso mucho en la casa”*

### **Entrevista 8 Viviana**

*“Antes de empezar a trabajar en esta empresa yo estudiaba iba a gimnasia iba a hartas cosas pero ahora no tengo tiempo (...)*

*(...) agotada en la tarde el fin de semana no se me hace nada cuanto tengo tiempo mas que nada duermo un rato”.*

### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*Fuera del trabajo el fin de semana salgo con mis amigos (...)*

### **Entrevista 10.- Eduardo**

*Discoteque (...) no mucho por trabajo por empresa eso (...)*

## **Vivencia en relación a las Expectativas**

### **Entrevista 1 Piero**

*(...) tener mi casa tener una carrera técnica eh! Empezar a tener más ingresos eh! Bueno yo nunca tuve tanto eh! Tanto regalía. Cuando yo era chico y no sé si les pasara a todos pero cuando tu no tienes eso eh! Con tu hijo si lo quieres tener ósea a mí me gustaría que él tuviera todo eso cachay! Y por es el que quiero trabajar y todo y.. Estudiar quiero las ganas están toda de estudiar eh! Un vespertino no sé que podría hacer en realidad igual me gusta la administración financiera pero sea lo que sea cachay! Cosa de que me de mas ingreso.*

### **Entrevista 2 Marcelo**

*(....) la proyección encontrar un lugar eh! Estable todo lo que Eh querido lo he tenido hasta ahora a días y pero me falta la estabilidad económica detrás De eso en lo que ando un poco crecer mas como persona y tratar de borrar los errores que cometo ósea tratar de superarme en ese aspecto por ese lado ósea estaba mi punto de superación. (....)La opción de el contrato y de la estabilidad más que nada pasa por una cosa de remuneración. (....) de querer ganar plata se pasa directamente por una cosa de estabilidad económica de estar tranquilo de saber ósea que me puedo proyectar con algo al final de mes eso es.*

### **Entrevista 3 Yanesca**

*Bueno terminar la carrera sacar mi titulo en ingeniería en administración y en marzo ya estar estudiando ya contador auditor o ingeniería comercial y poder terminarla también y ya ponerme a trabajar definitivamente en algo que estoy buscando hace tiempo. (....)Bueno en lo familiar bueno construir la familia que estamos esperando que lo hemos postergado por algunas cosas por enfermedad por estudios y poder tener hijos también poh! Consolidar la familia.*

### **Entrevista 4 Claudia**

*(...)En mi plano familiar creo que puedo decir estoy concreta me falta tener mi casa.  
(...)En lo laboral mis expectativas era que yo estoy conforme con este trabajo en cuanto al horario pero estoy desamparada encuentro yo le doy la espalda eso es lo laboral como empresa mas sólida algo más grande mas estabilidad eso es como mi.*

#### **Entrevista 5 Mariela**

*“Bueno seria que me contrataran el banco y seguir trabajando en el banco porque es lo que me gusta (...) no te consideran encuentro que te den una oportunidad (...) con progresos tener más hijos”*

#### **Entrevista 6 Carolina**

*“Seria recibirme ser madre”*

#### **Entrevista 7 Jacqueline**

*(...) mi casa que lo estoy logrando y ahora tengo una meta de poner un negocio YA esas son mis metas principales”*

*(...) buena educación a mi hija es lo que más quiero”*

*(...) pienso que no le va a faltar nada teniendo a sus papas yo en lo personal estar estable he con la pareja”*

*(...) estar bien mutuamente estar bien yo y el ósea independientemente uno piensa mucho en lo hijos para mi estar bien yo y el no me he reflejado”.*

#### **Entrevista 8 Viviana**

*(...) mi familia bueno seguir trabajando para tener una seguridad económica”.*

*“Personal no me gustaría estar todos los días en la casa me da lata me enfermaría y tener pega hasta donde dure (...)*

*(...)ta cambiando la ley todo el asunto no me proyecto mucho mas allá la verdad, no me voy a proyectar si el banco no me va a contratar o si voy a seguir en la misma empresa*

*la verdad es que no me proyecto en eso, no me hago planes a futuro con respecto a eso”*

*(...) ahora no porque a veces pasan cosas en la vida que a uno la hacen pensar que no, no voy a planificar nada voy a vivir el día a día no mas, nonada nada”.*

#### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*(...) “Ahora entra a estudiar igual diseño gráfico(...) quiero tener una agencia de publicidad terminaría de trabajar ahí” (...)*

#### **Entrevista 10.- Eduardo**

*“Mi expectativa mas fuerte es independencia personal (...) como cajero del banco (...) me gustaría uno porque tiene mas beneficios tienen mas preocupación” (...)*

#### **Vivencia en el Estado Presente**

##### **Entrevista 1 Piero**

*Familiarmente me siento pleno porque entre ellos dos me llenan completamente. (...)  
lo laboral bien acá es cómodo lo que hago en realidad me gusta ya cachay! Pero el  
tema plata cachay! Igual es incomodo.*

##### **Entrevista 2 Marcelo**

*Eh, bien mira yo he estado trabajando fuera de acá y estado trabajando en muchas  
cosas yo trabaje hasta en la construcción cachay! Y el cambio de vida es muy brusco pa  
la gente que esta acostumbrada a trabajar no se poh! De administrativo de corbata  
todo el día limpio entonces volver acá es cómodo es súper cómodo entonces hay que  
cuidar eso, yo creo mas que nada eso cuidarlo y cada vez que uno entra a algo hay una  
empresa tan grande como esta hay que esforzarse por que es la competitividad es  
solamente competencia ósea hay que competir y por eso superarte día a día en todo.  
(...) lo personal bien me siento satisfecho con mis logros miro hacia atrás Veo que he*

*logrado muchas cosas. (...) súper bien estable hay una mentalidad familiar buena hay una comunicación un buen ambiente familiar, un buen núcleo.*

### **Entrevista 3 Yanesca**

*(...)yo me siento en mi vida actualmente yo me siento súper bueno eh logrado Varias cosas con harto esfuerzo. (...) eh! Tenido un apoyo en ellos mi familia es lo más importante. (...) estoy haciendo un reemplazo eh! Mm, se dio la posibilidad con CINERGIA en febrero también y no por eso me siento mal al contrario me siento bien porque me ayuda que yo estoy estudiando otra cosa y esto me sirve”.*

### **Entrevista 4 Claudia**

*Bien, bien con los problemas que tiene todo el mundo pero bien.*

### **Entrevista 5 Mariela**

*“Ahora estoy bien no estoy bajoneada igual andaba como bajoneada dentro de el trabajo (...) uno quiere algo mas me entiende no siempre es lo mismo”*

### **Entrevista 6 Carolina**

*“CÓmoda para trabajar (...) (...) bien bien es acogedor mis compañeras mi jefa da gusto trabajar ahí es tuve 4 años ahí estamos ahí es como un ambiente familiar”.*

### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...) en lo personal bien Y siento que he llegado y he cumplido lo que quiero se ha demorado un poco lo he cumplido”*

*(...) en lo laboral no también **PORQUE** por el trabajo de tener en una Empresa externa que uno no puede reclamar sus derechos como corresponde y siente que solo tienen beneficios la gente que esta dentro de la empresa”*

### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...)mas he tranquila que antes mas relajada me sentía muy presionada, igual de repente acelerada, por todo porque esta pasando muy rápido el tiempo y a veces no alcanzo hacer cosas que debería hacer cuando la gente esta conmigo”*

*(...)postergai muchas cosas no aprovechai el tiempo la verdad y pasan cosas inesperadas que no podi manejarlas y sete va el tiempo y no haci nada”*

*(...) antes estaba súper mal en otra pega pero ahora es muy bueno y tratar de hacerlo bien no mas no me preocupa otra cosa”*

### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*Toy bien en lo personal porque mi familia no tengo problema me apoyan (...) pucha en lo laboral me gustaría que me contrataran porque por ser pura gente externa poco dura no tienes lo mismo beneficio de los que van directo a la empresa el banco*

### **Entrevista 10.- Eduardo**

*ósea por el momento no pretendo obviamente tener como algo a futuro va reciente esto y si me contratan obviamente tener algo a futuro como tal mas reciente pero banco para tener como mucho mas beneficio*

## **Interpretación**

En relación a nuestro primer objetivo que es “*Cuales son las vivencias que presentan un grupo de trabajadores subcontractados, según sexo y edad*”. El tema de la **vivencia** para esta investigación será entendido como el *experiencial presente de cada persona*, bajo cuatro ejes principales emanados de las entrevistas.

Vivencia en relación a:

- 5. Contexto familiar**
- 6. Interacción Social, Esparcimiento**
- 7. Expectativas**
- 8. Estado Vivencial Presente**

### **1.- Vivencia y contexto familiar**

En relación al *contexto familiar*, las variables que aparecen son tres, según el discurso de los entrevistados: *familia, comunicación y motivación*.

**Familia:** En los entrevistados existe pleno consenso en señalar la importancia que para ellos significa la familia. Ellos dan cuenta que la familia es el principal eje de apoyo para articular el diario vivir, tanto en el ámbito personal como laboral.

*“Si para mí es lo más importante es mi familia es como mi apoyo” (...) Claudia*

De acuerdo al discurso de los entrevistados, se encontraron ciertas variables significativas que atraviesan transversalmente la manera que estos tienen de vivenciar el ámbito familiar:



**Comunicación:** Para las personas entrevistadas se manifiesta como una prioridad necesaria a la hora de enfrentar situaciones que involucren a los diferentes integrantes del núcleo familiar y laboral;

Estos cuentan con mecanismos de comunicación necesarios para resolver distintos acontecimientos que se presentan.

*(....)Igual súper bien estable hay una mentalidad Familiar buena hay una comunicación un buen ambiente familiar, un buen núcleo. (...) si tengo un problema con alguien o si he peleado Con alguien con alguna familia o familiar tratamos de solucionarlo*

*(...) para mí es bastante buena (...)"Comunicación y afecto también preocupación"*

**Jaqueline**

**Motivación:** Se muestra como un hacedero importante en la familia, donde el soporte emocional esta en directa relación en como estos sobrellevan el trabajo y la vivencia del diario vivir. En definitiva las motivaciones que conlleva, tanto el trabajo como las actividades diarias, dan cuenta que el concepto familia significa un refugio necesario para sobrellevar diferentes tipos de acontecimientos. Se constata en la investigación que las personas, según su discurso denotan que el contexto familiar, tiene relación transversal con el trabajo.

*(...)"me ayuda a salir adelante en motivaciones en en mi rutina mi diario vivir es sumamente importante pa mi" (...)* **Yanesca**

*"eh importancia siempre pa las cosas ésta mi familia" (...)* **Marcelo**

Los Entrevistados no muestran diferencias significativas en cuanto a sexo y edad, es decir, no hubo información necesaria que pudiera dar cuenta de un análisis diferencial.

## **Conclusión respecto del indicador**

Se puede visualizar a partir de los entrevistados, que las variables más recurrentes fueron tres, *familia, comunicación y motivación*.

Las personas entendieron el concepto “*familia*” como principal soporte emocional, tanto en la vida personal como laboral, es decir, las personas que trabajan bajo la modalidad de subcontratados vivencian, que la familia es fuente directa de afecto, apoyo y preocupación. Elementos que están presentes, para sobrellevar, la carga que significa el trabajo.

Las personas entrevistadas presentan mecanismos adecuados en la resolución de conflictos, donde la *comunicación* es el articulador substancial, que da soporte a una adecuada dinámica familiar.

A partir de las entrevistas se establece que la familia actúa como soporte emocional y es agente motivador, para sobrellevar de mejor manera los acontecimientos que puedan aparecer, tanto personal y laboral, esto se mantiene transversalmente en la forma que tienen de vivenciar su entorno.

## **2.- Interacción Social y Esparcimiento.**

Se observa que los sujetos, muestran dos tendencias a la hora de valorar su tiempo libre y de esparcimiento, primero existe un grupo de entrevistados que valora el tema de su esparcimiento como un tema netamente familiar, en donde las actividades que se pueden realizar fuera del trabajo, las realizan con la pareja y los niños, es decir, existe una valoración del tiempo libre, en relación al núcleo familiar.

*(...)y en la tarde normalmente salimos a caminar y tenemos un cochecito lo llevamos en el coche a pasear por ahí(...)***Piero**

En relación a este mismo grupo de entrevistados, se deja entrever una cierta postergación personal del individuo en lo que se refiere a la realización de actividades individuales, por un hacer más familiar y de conjunto las diferentes actividades que se presentan fuera del ámbito laboral.

Esto se demuestra en algunas citas textuales, en donde queda de manifiesto que antes de formar una familia, y tener responsabilidades nuevas, las actividades eran de tipo individual y no de conjunto familiar.

*“No, no tengo tiempo para deporte pero si actividades sociales con la familia”* **Claudia**

*(...) “ósea me refiero a la vida de ellos últimamente como a la vida de todos”*  
**Yanesca**

Se puede mencionar que esta llamada postergación personal, es la que va a dar paso a un espacio más familiar, en donde los tiempos que ahora se presentan son más escasos, debido al tipo de ejercicio laboral. Por lo tanto esta llamada postergación es asociada ahora al bienestar del núcleo familiar en su totalidad, es decir esta postergación da la bienvenida a una integración familiar, donde las preocupaciones y conflictos se resuelven pensando en forma plural.

*(...) como más para salir de la rutina de ellos porque ella esta todo el día en la casa cachay! (...)me gusta compartir con ella salir dar una vuelta y todo y sacarla de la rutina por ultimo los fines de semana” **Piero***

En relación al segundo grupo de entrevistados, se puede mencionar que a la hora de valorar su tiempo libre fuera del trabajo, estos lo hacen , mediante actividades individuales, como leer, dormir, salir, etc.

Estas respuestas fueron valoradas de distinta manera que el primer grupo, esto puede deberse, probablemente a factores relacionados con el tipo de familia, donde las responsabilidades van a ser diferentes al no ser sostenedores únicos, ya que viven con sus padres.

Para estas personas los ingresos, producto de su trabajo, es mas de complemento al ingreso total, de donde se puede deducir que poseen un grado mayor de seguridad, es decir si pierden su empleo ya poseen una base económica detrás.

*Fuera del trabajo el fin de semana salgo con mis amigos (...)M. Angelica*

*“Leer los días sábados **QUE OTRA ACTIVIDAD** a trotar” **Carolina***

Por otro lado el factor tiempo, fue otro elemento a considerar en algunas de las entrevistas; este lo valoran de manera negativa en relación a esta pregunta referida el tema de esparcimiento. Señalando, que el mismo factor tiempo, es la causante de su baja posibilidad de ejecutar actividades diarias después del trabajo, señalando además, que el fin de semana llegan agotados y muy cansados.

*(...) agotada en la tarde el fin de semana no se me hace nada cuanto tengo tiempo mas que nada duermo un rato”.**Viviana***

En definitiva los entrevistados no realizan actividades personales, debido a que el tiempo de trabajo los deja agotados y cuando verdaderamente tienen tiempo como el fin de semana lo destina exclusivamente a la familia.

## **Conclusión respecto del segundo indicador**

En relación a como valoran el esparcimiento y tiempo libre, se pueden mencionar dos grupos de entrevistados.

Un primer grupo de personas, ven su tiempo libre y esparcimiento en relación directa con su familia, donde su espacio personal queda relegado a un segundo plano. Probablemente esto se deba a tener que asumir mayores responsabilidades, ahora como sostenedores de la familia y también procurando estar presente en el desarrollo de los hijos.

Esta preocupación por los integrantes de la familia, trae como consecuencia una cierta postergación en las actividades individuales que se realizaban con anterioridad, dando paso ahora en la ocupación del tiempo libre hacia una actividad de conjunto familiar.

En lo relativo al segundo grupo de personas, estos presentaban características familiares distintas; son pertenecientes al núcleo familiar, pero no como sostenedores, probablemente con lo cual, baja el grado de responsabilidad y preocupación por el otro. De ahí que creemos que está en directa relación este factor, con el tipo de actividades que este grupo realiza, que claramente son mas individuales, como salir, leer e incluso dormir.

Se puede deducir que baja el grado de responsabilidad al no ser sostenedores, por ende se entiende que los ingresos que reciben producto de sus trabajos, lo invierten en ellos mismos, aumentando con esto la posibilidad de realizar actividades personales en su tiempo libre.

Se desprende además que el tiempo libre, es escaso por causa del trabajo que realizan, señalan que es agotador y que poco tiempo poseen para ellos mismos, sin embargo el factor tiempo, que ahora es valorado de forma negativa, más adelante en la investigación va a cambiar su valor. No existe diferencia significativa en cuanto a sexo y edad.

### 3.- Expectativas.

Los entrevistados dan cuenta que las expectativas más significativas guardan relación con la estabilidad económica, variable que se cruza sin importar el sexo. Pero en cuanto a sus expectativas más personales, la investigación arrojó diferencias en cuanto al sexo.

Los entrevistados hombres hablan desde su experiencia personal traducida al presente, es decir, en el primer caso, existe una inquietud por parte del padre que viene de la infancia y hace alusión a sus precariedades, de ahí viene su preocupación por encontrar estabilidad económica en relación con su hijo, ya que quiere entregarle lo que él no tuvo.

*(...)”Cuando yo era chico y no sé si les pasara a todos pero cuando tu no tienes eso eh! Con tu hijo si lo quieres tener ósea a mí me gustaría que él tuviera todo” (...)*

**Piero**

El segundo habla desde sus errores, señalando que su expectativa es crecer como persona.

*(...)”ando un poco crecer mas como persona y tratar de borrar los errores que cometo ósea tratar de superarme (...)* **Marcelo**

El tercero menciona como expectativa principal la independencia personal.

*“Mi expectativa mas fuerte es independencia personal (...)* **Eduardo**

Por lo tanto nos parece pertinente señalar la diferencia que se establece en cuanto a sexo de los entrevistados, en donde los hombres dan cuenta de un discurso, en relación a las expectativas, de manera más analítica interna.

Esto puede deberse a que dos de los tres se encuentran como sostenedores del ingreso familiar y no quieren cometer errores.

Por su parte las entrevistadas (mujeres) se muestran mas conformes en relación con las expectativas, mencionando a la familia como parámetro de medición, es decir estando bien (plena) familiarmente sus expectativas son de conformidad.

*(...)En mi plano familiar creo que puedo decir estoy concreta me falta tener mi casa.*

*(...)Claudia*

También las mujeres entrevistadas dan cuenta de respuestas que guardan relación con lo más externo como la casa, la universidad.

*” Bueno terminar la carrera sacar mi titulo” (...) Yanesca*

No obstante al insistir en la pregunta, daban respuestas llamadas por nosotros como de segundo orden y estas iban por el lado del desamparo laboral, inestabilidad, oportunidades, inseguridades y miedos.

*“Bueno seria que me contrataran el banco y seguir trabajando en el banco porque es lo que me gusta (...) no te consideran encuentro que te den una oportunidad (...) Mariela*

Según estas repuestas de segundo orden, emanadas por mujeres, denotan una cierta preocupación por el sistema de trabajo que desarrollan, es decir sus respuestas en relación a de que modo se visualizan a futuro, las señalan en términos de sucesos externos a ellas mismas como por ejemplo un contrato, una posibilidad y algunas quejas contra la empresa.

*(...) estoy desamparada encuentro yo le doy la espalda eso es lo laboral como empresa mas sólida algo más grande mas estabilidad eso es como mi” .Claudia*

## Conclusión



Los entrevistados dan cuenta la importancia de poder alcanzar una estabilidad económica a futuro, esta es su expectativa más representativa, donde no hubo grandes diferencias según la edad. No obstante, se pudo establecer diferencias en cuanto al tipo de respuestas que entregaban hombres y mujeres.

Por un lado, los hombres en sus respuestas inmediatas acerca del tema de las expectativas, lo atribuían a planos más internos, como proyecciones, aprendizajes sobre su historia de vida con el fin de no cometer errores y la superación personal. Todos estos temas están relacionados con planos internos, donde existe una clara elaboración y una toma de conciencia, que el futuro pasa primero por aspectos personales.

No obstante, esta elaboración que realiza respecto de sí mismo, probablemente vendría a desencadenar una mayor autoexigencia, que se traduce en desgaste ante la lucha diaria de no cometer errores. Más aún si el tipo de trabajo que se realiza es inestable y competitivo.

En cambio, las entrevistadas mujeres en sus respuestas inmediatas, (primer orden) utilizaban el tema de la familia como punto de medición a sus expectativas, dando mucho valor a la estabilidad familiar a futuro.

Luego en segunda instancia (segundo orden) daban respuestas concretas en el sentido crítico relativo al presente laboral; demostrando con esto, que sus inquietudes están fuera de ellas, y no en ellas mismas.

Esto puede deberse en gran parte, a que sus ingresos en la mayoría de los casos es considerado como forma de complemento para el ingreso total, por lo tanto se desprende un menor grado de preocupación y desgaste.

#### **4.- Estado vivencial presente**

En relación a este indicador los entrevistados responden hacia tres áreas principales que son la familia, el ámbito personal y el trabajo en relación al estado vivencial presente.

En lo que dice relación con el ámbito familiar responden y dan cuenta de la importancia del bienestar familiar, esto vendría a corroborar la importancia del núcleo familiar y como este sirve de apoyo para sobrellevar el diario vivir.

*(...) súper bien estable hay una mentalidad familiar buena hay una comunicación un buen ambiente familiar, un buen núcleo” **Marcelo***

En lo personal surgen algunas respuestas relacionadas con su estado vivencial y del como ve y percibe el mundo hasta ahora. En un comienzo en general los entrevistados hablan de su estado vivencial presente en relación al pasado. En lo que guarda relación directamente con el presente, las respuestas de los entrevistados mencionan al trabajo como logros.

*(...) he cumplido lo que quiero se ha demorado un poco lo he cumplido” **Jacqueline***

*(...) he logrado Varias cosas con harto esfuerzo (...).**Janesca***

En relación al trabajo surgen algunos indicadores que van a diferenciar la valoración que de éste se tiene: el tiempo, la inestabilidad, status y utilidad para lograr otro objetivo.

En primer lugar, la mayoría de los entrevistados, le atribuyen un valor positivo, en cuanto a la utilidad y comodidad. Esto se puede entender por el sistema de horario laboral, que permite disponer de *tiempo*, ya sea para estudiar o bien llegar temprano a sus hogares.

*(...) prefiero trabajar en una empresa en la que estoy porque trabajo de lunes a viernes” **Viviana***

*“Es buena la relación con mi familia (...) el horario del trabajo me da tiempo para estar con mi familia” (...) **M angélica***

*(...) lo laboral, bien acá es cómodo lo que hago, en realidad me gusta ya cachay!, Pero el tema plata cachay! Igual es incomodo (...). **Piero***

No obstante, al seguir indagando sobre el tema vivencial relacionado al mundo laboral, los entrevistados denotan una cierta incertidumbre en cuanto a *inestabilidad* laboral, donde tener que responder adecuadamente en el trabajo, sumado a la posibilidad de ser reemplazado, gatilla un sistema de trabajo bajo presión, Es decir, en este tipo de trabajo una persona es reemplazable por otra fácilmente.

*“Ser subcontratado es súper complicado que probablemente puedes trabajar todo el mes o no puedes trabajar todo el mes entonces no tienes una estabilidad entre comillas económica (...) **Eduardo***

*“Ahora estoy bien no estoy bajoneada, igual andaba como bajoneada dentro de el trabajo (...) uno quiere algo más, me entiende, no siempre es lo mismo” **Mariela***

En un caso se señala la importancia de la limpieza personal en el trabajo, esto da cuenta de cómo el sujeto valora el tema de la imagen que proyecta asociándolo a un *status* mayor que en relación a otros trabajos.

*Eh, bien mira yo he estado trabajando fuera de acá y estado trabajando en muchas cosas yo trabaje hasta en la construcción cachay! Y el cambio de vida es muy brusco pa la gente que esta acostumbrada a trabajar no se poh! De administrativo de corbata todo el día limpio entonces volver acá es cómodo es súper cómodo entonces hay que cuidar eso” (...) **MARCELO***

En otro caso la valoración que se le da al trabajo es importante para lograr otro *objetivo principal*, por lo tanto la satisfacción personal esta acorde con la realización de su meta más inmediata.

*(...) me siento bien porque me ayuda que yo estoy estudiando otra cosa y esto me sirve”*

(...) YANESCA

## Conclusión

La forma de responder a la pregunta se puede dividir bajo tres tipos de contextos: familiar, personal y trabajo.

En relación al primero da cuenta que la *familia*, es un pilar fundamental para dar respuestas acerca de su estado vivencial presente este indicador, viene a reafirmar a los anteriores, que daban cuenta, de la gran importancia que la familia tiene para estas personas, ya sea en cuanto a apoyo y bienestar. Por lo tanto, esta indicador, no arroja diferencias significativas en cuanto a sexo y edad.

En el plano individual algunas personas dan cuenta de logros adquiridos hasta ahora, sin embargo, en referencia a su actual trabajo, señalan inquietud que se traduce en una inseguridad laboral.

Los entrevistados dan cuenta de distintas formas para valorar el trabajo. Algunos la dan gran importancia al tema de imagen asociada al status, donde este carácter es tan potente, que incluso el tema del ingreso puede estar en un segundo plano.

Por otro lado el tema del tiempo es valorado de forma positiva en relación con el horario laboral, en donde ellos mismos señalan que disponen de tiempo libre, como para desarrollar otras actividades, o invertir en otros objetivos que se trazan a futuro inmediato, como el estudio.

Es importante señalar, que el factor tiempo es vivenciado positivamente en esta pregunta, no obstante anteriormente, en el ítem de esparcimiento, el tema del tiempo era la excusa causante, de la no realización de actividades después del trabajo.

También mencionan la manera de cómo vivencian el tema laboral dando respuestas de preocupación relacionadas con la inestabilidad, esto puede deberse a que las personas que trabajan bajo esta modalidad, se encuentran bajo la incertidumbre. El tener que responder adecuadamente en el trabajo, sumado a la posibilidad de ser reemplazado, gatilla en un desempeño laboral constante y bajo presión.

## **Subcontratación y Pertenencia**

### **Entrevista 1 Piero**

*Lo que pasa es que en la empresa mucho contacto no tengo (...) Siento que soy uno más (...)*

*“Me siento como discriminado Porque, porque bueno yo trabajo con un compañero el es de la cooperativa y... bueno el gana un poquito mas del doble que yo hacemos el mismo trabajo y igual (silencio)*

### **Entrevista 2 Marcelo**

*(...) yo creo ser comunicativo parte por ahí ser comunicativo, ser atento, ser amable, reírte de vez en cuando reírte con la gente Empezar a saludarla yo creo parte de ahí (...)*

*(...) transparente ser relajado para entrar a un grupo de trabajo y por ahí parte de echo la integración a un grupo mas que nada uno integrarse al grupo y se abre las puertas la gente es muy profesional entonces siempre hay un grupo que abre las puertas y te empieza a conocer también te acoge”*

### **Entrevista 3 Yanesca**

*(...) se me dio la posibilidad y la tome, y la verdad es que me siento muy integrada (...)*  
*(...) súper bien y encuentro que ellos se sienten súper bien con lo que hago uno hace poh! Súper bien (...)*

*“me siento bien en lo que estoy haciendo si da lo mismo lo que uno haga en realidad lo importante es hacerlo bien”*

#### **Entrevista 4 Claudia**

*(...) Haber mi rol soy cajera bancaria (...) siempre y tuve La mala suerte de entrar a un banco que es el banco de el desarrollo hay cajero que los contrata el banco de Chile, Santander y yo por no cambiarme de banco que me he quedado ahí entonces (...)*

*(...) algo que no se ha considerado no se si es por ser cajera o por ser externo subcontratado un poco se daba en el sentido que me pegaba el pique de allá apoquindo el jefe de allá me decía no te puedo recibir porque esta ocupado entonces igual es como poco técnico lo encuentro desde mi punto de vista por que igual tienes que dedicarles tiempo a las personas (...)*

#### **Entrevista 5.- Mariela**

*“Es importante pero no se si sea valorado”*

*(...) no estoy considerada con problemas porque no tengo perdidas así”*

*“soy confiada pero no como yo quisiera”*

#### **Entrevista 6.- Carolina**

*“Al principio fue complicado pero siempre estando ahí en días pick me sentía como extraña (...)*

*(...)ES VALORADO TU TRABAJO si CON TUS COMPAÑEROS bien SON TODOS SUBCONTRATADOS”*

#### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...) bien me siento importante la relación con mis compañeros yo creo donde estamos en la misma posición hace que todos estemos mas unidos”*

*(...) siento que en la empresa estoy bien pero lo que es Acepro no es una empresa que valora a sus trabajadores (...)*

*(...) la persona que esta a cargo de nosotras no se preocupa nunca no nos va a visitar nunca sabe si estamos bien (...)*

*(...) uno tiene que andar luchando por sus derechos no se siente al nivel de la gente de la gente del banco Santander se siente discriminado”*

*(...) yo soy una mas si yo no estoy mañana ahí hay otra”*

#### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...) por el sistema de trabajo no se preocupa si tu ganas mucho o si haces horas extras en la empresa donde estoy en ADECO pagan muy mal (...)*

*(...)Es cierto que hago muy bien mi pega me considero una persona súper esforzada (...)*

*“Se que las personas se dan cuenta pero eso no lo valoran tampoco”*

*(...) tu haci bien tu pega y para eso estamos me entendí no es mas (...)*

#### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*No no me afecta en nada eh! estoy súper bien y es valorado mi trabajo todo bien con mis compañeros y diferencia de eso (...) deberían pagarme mas porque es harto el trabajo yo creo que en el banco pagarían mas que lo que gano ahí*

#### **Entrevista 10.- Eduardo**

*Buena convivencia tanto como jefe y compañeros de trabajo en la otra empresa no porque ellos te contratan y te mandan a un sector (...) no mas allá de contratar no (...) no hay integración con Acepro no mas allá de contratar no*



## **Subcontratados y Estabilidad**

### **Entrevista 1 Piero**

*Eh! Uno siempre quiere más poh! Uno siempre quiere más y siempre veo la diferencia de lo que el gana con lo que yo gano no es cómodo pero eh! No-se poh! Podría estar mejor cachay! (...)*

*(...)También inseguridad por el tema de como te contaba como era la empresa porque la empresa bueno hoy día puedo estar acá como mañana traen a otra persona la dejan acá y a mi me dejan libre y estar 3 a 4 días a 5 días sin trabajar o 1 semana o 2 semanas cachay! (...) no no se trabajan claro día trabajado día pagado si*

### **Entrevista 2 Marcelo**

*“Se Yo creo que siempre esta la inseguridad eh! de trabajas con alguien con algo que no es estable porque no puedes proyectar no es más allá de 1 mes o 2 meses no puedes hacer una proyección a largo plazo y hay un como se llama y poder hacer cosas con tu familia y a lo mejor darle cosas que tu quieras darle a tu familia y no lo puedes hacer por ahora”.*

*(...) mas que nada si por mi familia si porque uno como padre eh! como marido siempre darle lo mejor a su familia (...)*

*(...) ver si igual acaso si esta la opción o la forma de ser reconocido un poco por los logros (...)*

### **Entrevista 3 Yanesca**

*Más o menos no más porque en realidad son trabajos esporádicos uno sabe a lo que viene (...)*

*(...) también mencionar que ya pasa a conocer a otro grupo humano que empiezas todo de 0 y eso también te genera un cambio y todo cambio tiene son cosas nuevas (...)*

#### **Entrevista 4 Claudia**

*La estabilidad que tengo es que tengo un contrato que tengo FONASA y eso me sirve eso (...)*

#### **Entrevista 5.- Mariela**

*“No me siento segura por el hecho de que ... No tengo beneficios, no se po como de la otra forma de contrato”*

#### **Entrevista 6.- Carolina**

*“Me siento estable pero siempre con un poco de miedo porque uno no sabe en que momento pueden llegar a decir te vamos a mandar a buscar”*

*“INSEGURIDAD DE QUE NO LA LLAMEN MÁS”*

*(...) hay que estar llamando”*

#### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*“No bien porque se supone que cada 2 años están reintegrando a otra nueva empresa (...)*

*(...) a ellos le interesa una cantidad tapar el espacio que tienen ellos porque si falta un cajero ellos tienen que rellenar si no recibir un currículum nuevo si no mandan a otro cajero”*

*(...) ahora viene la nueva licitación en junio y de nuevo no sabe que va a pasar con la empresa hace que uno no tenga una **antigüedad** laboral ya eso te juega en contra”*

#### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...) igual hay unas inseguridades por la nueva ley van a despedir gente nos reunieron nos explicaron en Adeco(...)*

*(...) y podemos quedar sin pega estaba súper preocupada pero la verdad igual yo sin pega tendría que buscar en otro lado no mas esperar que me despidan si quede sin pega quede no mas”.*

#### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*No me siento segura de trabajar así ahora así que quiero que me contraten no tengo salud nada (...) me afecta tengo que ver medico y no puedo ir a ningún lado*

#### **Entrevista 10.- Eduardo**

*Ser subcontratado es súper complicado que probablemente puedes trabajar todo el mes o no puedes trabajar todo el mes entonces no tienes una estabilidad entre comillas económica estable tus crecimientos son como alto y bajo si te contrata el banco vas a tener una estabilidad mucho mas factible hay harta inseguridad por lo mismo que te digo por lo menos como yo a trabajado gente en empresa externa no tenemos la seguridad de decir pucha a fin de mes.*

### **Subcontratación e Identificación**

#### **Entrevista 1 Piero**

*“No por la empresa no porque no no siento cercanía con la empresa por todo lo que les contaba poh! (...) Piero*

*(...) claro acá tampoco tu te puedes colocar tanto la camiseta por la cooperativa porque, porque no pertenece ósea igual es como Ilógico me me me refiero a colocarte la camiseta no-se poh! (...)*

*(...) no se mojan la camiseta por ti ni ni te reconocen las cosas que tu haces cachay!*

#### **Entrevista 2 Marcelo**

*(...) soy la representación de CINERGIA dentro de el banco y como banco hacia la gente que atiendo también me pongo la camiseta estoy con una doble camiseta se puede Decir tengo 2 camiseta puesta y la del banco yo creo que le tomay amor a la camiseta*

*de el banco mas que por la institución por los beneficios que te vayan a dar es por la gente con la que Trabajai a diario”*

### **Entrevista 3 Yanesca**

*“A no yo me la pongo la camiseta donde estoy trabajando para mí es una oportunidad y ponerme de nuevo la camiseta igual a si que aunque sean 1 mes o 2 meses eh! Todo el tiempo que dure es intenso es importante me pongo la camiseta igual”.*

### **Entrevista 4 Claudia**

*“Bueno con el banco hay harta cercanía (...) Sí, ya igual entre todos hacemos el trabajo y representar bien en el sentido, de hacer bien mi trabajo, ser responsable”*

### **Entrevista 5.- Mariela**

*(...) nunca yo falto cosas as í porque yo igual no corresponde porque yo necesité trabajar pero no ha porque claro Que me gustaría que hubieran que hubiera no-se poh! AFP,BONO, o bono o algún incentivo”.*

### **Entrevista 6.- Carolina**

*(...) a veces estoy citada por el banco lo mejor es la lealtad con el banco”*

*(...) uno dejar la papeleta mejor para un control y después depositarla no nos hacen la liquidación ES COMO TODA LA RELACIONES CON LA EMPRESA”*

### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...) ir a dejar unas boletas y de ahí que pedí el asunto de las vacaciones no no siento un respaldo con ellos no me siento como decir este es mi trabajo yo me siento cuando voy a trabajar es banefe(...)*

### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...) me mojo la camiseta por mi misma me gusta hacer bien mi pega y me gusta que me digan que bueno que aprendiste que esto que lo otro pero por la empresa la verdad es que no (...)viviana*

*(...) ellos deberían colocarse más con los trabajadores (...)*

*(...) no me relaciono mucho con la empresa”.*

### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*Con BCI toy todo el día ahí igual tengo harto acercamiento pero con buro no solamente pa cuando te pagan (...) no porque porque no me van a contratar (...) igual el sueldo y no hay mucho acercamiento a la empresa*

### **Entrevista 10.-Eduardo**

*(...) esto con acepro tú no vives el día día*

## **Subcontratación y Motivación**

### **Entrevista 1 Piero**

*“A mi lo único que me motiva es mi familia mi mi hijo (...)  
(....) me motivaría más venir a trabajar por la empresa, que es coopeuch(...)  
(....) está la posibilidad de pertenecer a ella, es más, si se diera la oportunidad...”*

### **Entrevista 2 Marcelo**

*“Mi familia directamente mi Sra. mi hijo eh! ósea motivación de que no te puedes quedar parado me gusta lo que hago Directamente me gusta lo que estoy haciendo (....)”*

### **Entrevista 3 Yanesca**

*(....) el tipo de liderazgo de repente que haya en la oficina que acá por lo menos de entre jefes acá son súper alentadores con tu animo me motiva, en dinero yo creo está en él ultimo lugar pero me motivan las ganas como te digo y conocer gente”*

### **Entrevista 4 Claudia**

*“La plata ya un sueldo mejor, un trabajo no pesado (...)  
“Si esa es mi única motivación, porque en realidad igual hay gastos en la casa y cosas que necesite la guagua, que sé yo..., pero mi motivación es la plata”*

### **Entrevista 5.- Mariela**

*“Es mi familia y tengo que Trabajar para salir adelante si no resultan las cosas”.*

### **Entrevista 6.- Carolina**

*(...) me gusta mi trabajo me voy a disfrutar a ahí mi rato de trabajo disfruto con mi compañeros con mi jefa”*

**Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...) saber que uno es el sustento para el hogar, eso me motiva más que nada (...)*

*(...) me motiva el saber que tengo metas que cumplir independiente de la empresa que estés me da lo mismo mañana”*

**Entrevista 8.- Viviana**

*(...) me motiva la plata el sueldo el hecho de salir de la casa (...)*

*(...) no es un buen sueldo pero igual está mejor que en otras parte además pòr el horario de trabajo igual eh! me gusta trabajo de lunes a viernes no es el mejor de todos, pero igual mucho mejor a otra empresa”.*

**Entrevista 9.- Maria Angélica**

*“Hay un buen ambiente laboral el trabajo me gusta y porque quiero quedar contratada.”*

**Entrevista 10.- Eduardo**

*“Buena comunicación con la personas, con las ganas de pasar a ser alguien del banco”*

## **Interpretación**

Siguiendo nuestro análisis, en relación a nuestro primer objetivo “*Cuales son las vivencias que presentan un grupo de trabajadores subcontratados, según sexo y edad*”. El tema de **subcontratación** para esta investigación “*se entenderá a como las personas bajo esta modalidad se sienten en la Empresa*”. Análisis que se elaborará bajo cuatro ejes principales, emanados de las entrevistas.

Subcontratación en relación a:

- 1.- Pertenencia**
- 2.- Estabilidad**
- 3.- Identificación**
- 4.- Motivación**

### **1.- Pertenencia**

En relación a la *pertenencia*, las variables que aparecen son, según el discurso de los entrevistados: Equidad, discriminación, relaciones laborales y comunicación.

Podemos observar que el tema de la *equidad* se manifiesta en las personas que trabajan bajo esta modalidad de contrato. Se sienten *discriminadas* por el tema salarial, ellos comparan su desempeño laboral de igual forma que sus compañeros, no obstante, el solo hecho de tener un contrato diferente, las remuneraciones son más bajas para ellos. Esta situación viene a desencadenar una cierta inconformidad, y una desvalorización de su mano de obra.

Esta desvalorización podría tener consecuencias negativas, que más adelante analizaremos.



(....) *“Me siento como discriminado Porque, porque bueno yo trabajo con un compañero el es de la cooperativa y... bueno el gana un poquito mas del doble que yo hacemos el mismo trabajo”* **Piero**

(...) *uno tiene que andar luchando por sus derechos no se siente al nivel de la gente de la gente del banco Santander se siente discriminado”* **Jacqueline**

*“Deberían pagarme más porque es harto el trabajo, yo creo que en el banco pagarían más que lo que gano ahí”* **Maria Angélica**

Respecto a las *relaciones laborales*, algunos entrevistados, dan cuenta de una cierta unión con sus compañeros de trabajo que trabajan en la misma modalidad de subcontratado.

Debido a este tipo de relación con sus compañeros de trabajo, (subcontratado) hace que exista un sentido de pertenencia. Ellos sienten que pertenecen a un grupo de trabajadores, que sufren cierto tipo de discriminaciones y son poco valorados. De esta manera van a establecer lazos significativos y de unión, sólo con personas de la misma condición al interior de la empresa.

(...) *bien me siento importante, la relación con mis compañeros yo creo donde estamos en la misma posición hace que todos estemos más unidos”* **Jacqueline**

En un caso se señala la poca preocupación de jefatura con respecto al trabajador, demostrando con esto la baja *comunicación* que se establece en esta calidad de contrato.

(....) *algo que no se ha considerado no se si es por ser cajera o por ser externo subcontratado (....) el jefe de allá me decía no te puedo recibir porque esta ocupado*  
(....) **Claudia**

### *Conclusión*

En relación al tema de la *pertenencia*, las personas señalan cuatro tipos de indicadores para referirse al tema en cuestión, estos son: Equidad, discriminación, relaciones laborales y comunicación.

Las personas se sienten discriminados por el tema salarial, donde la equidad en cuanto a remuneraciones, es vivenciada de manera injusta en relación con las personas contratadas por el banco.

Producto de esta discriminación, es que sienten una desvalorización de su mano de obra.

No obstante, pese a sentirse discriminados en comparación con las personas contratados por el banco y la desvalorización de su mano de obra, los trabajadores subcontratados establecen sentidos de pertenencia en relación con los trabajadores que se encuentran bajo la misma condición laboral; donde manifiestan, que al estar en igualdad de condiciones, “injustas” es que establecen relaciones más significativas y de unión con sus pares

En la investigación, y referente al ítem pertenencia no se encontraron indicadores significativos, según sexo y edad.

## 2. Estabilidad

En relación a la *estabilidad*, las variables que aparecen son tres, según el discurso de los entrevistados: seguridad, incertidumbre y familia.

En relación al tema de la *Estabilidad*: Se observa que las personas, en su calidad de subcontratado, muestran insatisfacción dentro de la empresa, la mayoría de los discursos asumen pocas expectativas relacionadas con la *seguridad* en la empresa.

Además, los trabajadores manifiestan ser sometidos a una serie de cambios en su lugar físico de trabajo, esto dependerá de la necesidad del banco para llenar algunos cupos. El banco dispone la colocación de personas de un lugar a otro, sin tomar en cuenta la necesidad de la persona, esto puede deberse a la calidad de subcontratado, en donde la persona no tiene mayor ingerencia en su estabilidad laboral.

Por lo tanto, para las personas, el traslado de un lugar a otro, produce *incertidumbre*, de no saber cuanto tiempo permanecerá en un lugar determinado, disminuyendo probablemente la creación de lazos significativos en su lugar de trabajo.

(...)”También inseguridad por el tema de como te contaba como era la empresa porque la empresa bueno hoy día puedo estar acá como mañana traen a otra persona la dejan acá” **Piero**

(...) “a ellos le interesa una cantidad tapan el espacio que tienen ellos porque si falta un cajero ellos tienen que rellenar si no reciben un currículum nuevo si no mandan a otro cajero” **Jacqueline**

*(...) que siempre esta la inseguridad eh! de trabajas con alguien con algo que no es estable porque no puedes proyectar no es más allá (...)* **Marcelo**

Unos de los puntos a relucir más transversales en los discursos es la *familia*, donde asumir el rol bajo la modalidad de subcontratado, es simplemente por la necesidad de entregar estabilidad a su entorno familiar, más que una estabilidad propia. Y donde también, probablemente las injusticias laborales.

*(....) más que nada sí, por mi familia si porque uno como padre eh! como marido siempre darle lo mejor a su familia (....)* **Marcelo**

Señalan además que el tipo de contrato, no les favorece en nada. Quedan sujetos a la espera de una posible contratación definitiva por parte del banco, produciendo una tensión constante, debido a la inestabilidad laboral que significa el trabajo subcontratado.

La espera del posible contrato se sobrelleva, en gran parte por no perder el trabajo y quedar cesante. Donde encontrar un nuevo empleo es asumido con baja expectativa, provocado probablemente por la desvalorización que se tiene de su mano de obra.

*(...) y podemos quedar sin pega estaba súper preocupada, pero la verdad igual yo sin pega tendría que buscar en otro lado no mas esperar que me despidan si quedé sin pega quede no mas”* **.Viviana**

*(...) estable tus crecimientos son como alto y bajo si te contrata el banco vas a tener una estabilidad mucho mas factible... hay harta inseguridad (...)* **Eduardo**

*(...) ver si igual acaso si esta la opción o la forma de ser reconocido un poco por los logros (....)* **Marcelo**

No hay mucha diferencia significativa en cuanto a sexo y edad, en el tema de la estabilidad, la gran mayoría de los entrevistados siente la estabilidad como un indicador de preocupación asociado a la familia.

### **Conclusión**

Las personas, manifiestan insatisfacción dentro de la empresa, en la mayoría de los discursos, asumen pocas expectativas en relación a tener seguridad laboral trabajando bajo esta condición.

Señalan además que son reubicadas constantemente en diferentes lugares de trabajo, con lo cual, probablemente, no pueden tener la posibilidad de establecer relaciones significativas con sus compañeros de trabajo.

La incertidumbre es latente para estos trabajadores, no tienen estabilidad laboral, son removidos de un lugar a otro, no se sienten protegidos por la empresa y pueden ser removidos de su lugar de trabajo de un momento a otro, por lo tanto, esta condición laboral va disminuyendo cada vez más al trabajador, desvalorizando su mano de obra y atentando contra su autoestima.

Asumir esta condición tan desigual, está dada por el miedo que produce la desocupación, que más se incrementa, al sentir que su trabajo es poco valorado. Por lo tanto, sigue trabajando bajo esta condición, motivado por la familia y por la inseguridad de encontrar otro puesto de trabajo producto de su desvalorización asumida bajo este régimen.

### 3. Identificación

En relación a la *identificación*, según el discurso de los entrevistados las variables que aparecen son: según el discurso de los entrevistados poca identificación, desamparo, exclusión.

En relación a la *Identificación* las personas entrevistadas muestran diferentes temáticas a la hora de asemejarse con la empresa. Primeramente se debe constatar que una forma recurrente en las personas, es la poca identificación por la empresa de outsourcing o la que les contrata, no así por la empresa a las cuales las personas prestan sus servicios.

En general, los entrevistados, si bien muestra una identificación, ésta se ve más bien, en las instituciones en las cuales prestan sus servicios y no a la empresa que los contrata.

(...)” *a veces estoy citada por el banco lo mejor es la lealtad con el banco*” **Carolina**

“*No por la empresa no porque no no siento cercanía con la empresa por todo lo que les contaba poh!*” (...) **Piero**

(..)” *Pero por la empresa la verdad es que no*” (...) **Viviana**

Los entrevistados, dan a conocer la inquietud y la necesidad de que la empresa contratista asuma un rol más protagónico dentro de esta modalidad. La sensación de *desamparo*, nos habla de una necesidad de incertidumbre, de no saber para quien se trabaja, donde el trabajador se encuentra en una situación ambigua. El trabajador señala la necesidad de pertenencia, de sentirse útil, de identificación con su empleador, que

valoren su trabajo y lo respeten. Pero se encuentra con lo contrario, se siente *excluido* por su propio empleador.

*(...) ellos deberían colocarse más con los trabajadores (...)* **Viviana**

*(...) no se mojan la camiseta por ti ni ni te reconocen las cosas que tu haces cachay!*

**Piero**

Algo muy importante de destacar es el profesionalismo que asumen el trabajo, de igual forma se esmeran por entregar lo mejor de si, probablemente con la esperanza de que valoren su trabajo y puedan ser contratados por el banco.

*(...) me mojo la camiseta por mi misma me gusta hacer bien mi pega y me gusta que me digan que bueno que aprendiste que esto que lo otro* **Viviana**

*El tiempo que dure es intenso es importante me pongo la camiseta igual".* **Yanesca**

*(...) soy la representación de CINERGIA dentro de el banco y como banco hacia la gente que atiendo también me pongo la camiseta estoy con una doble camiseta se puede Decir tengo 2 camiseta puesta y la del banco yo creo que le tomay amor a la camiseta de el banco más que por la institución, por los beneficios que te vayan a dar, es por la gente con la que Trabajai a diario"* **Marcelo**

Se podría resumir que los trabajadores establecen grados de cercanía e identificación sólo con las empresas que son derivados, es decir, bancos y financieras, no habiendo una variable significativa en cuanto a sexo y edad. No obstante las empresas a las que están ligados en términos de contrato y entrega de salarios, no evidencian una clara identificación que motive un sentido de pertenencia. Sí existe una clara identificación de las demandas y requerimientos hacia la misma.

## **Conclusión**

La mayor parte de los entrevistados, sin presentar diferencias claras en cuanto a sexo y edad, manifiestan una identificación con la empresa contratista, sólo de tipo mercantil, es decir, el único contacto es la entrega del sueldo y nada más.

La identificación, en términos de sentirse perteneciente a una organización, está dada hacia la empresa a la cual se presta el servicio, con lo cual, viene a reafirmar lo importante que significa, para estas personas las relaciones laborales, y la necesidad de ser valorados como trabajadores. Ellos demandan ser escuchados, que los reconozcan por parte de la empresa contratista, cosa que en la práctica no se da.

.

Las personas bajo el régimen de subcontratación, realizan su trabajo de manera muy profesional, dando el máximo de su potencial, a pesar del desamparo y la exclusión que sienten, esto se debe probablemente a una lucha constante por demostrar el valor de su trabajo.



#### 4. Motivación

En relación a la *motivación*, las variables que aparecen son: Familia, remuneración, necesidad de pertenencia y tiempo.

Las personas entrevistadas señalan que el factor motivacional, está en directa relación con la *familia*. Se puede entender como la fuerza que los empuja a seguir trabajando bajo esta modalidad, pese a todos los indicadores de inestabilidad e inseguridad.

Muchas veces, el trabajador siente una responsabilidad, de generar ingresos a cualquier costo, debido al rol que tiene como sostenedor.

*“A mi lo único que me motiva, es mi familia mi mi hijo (...) Piero*

*“Mi familia directamente mi Sra. mi hijo eh! ósea motivación de que no te puedes quedar parado., me gusta lo que hago... Directamente me gusta lo que estoy haciendo (...)* **Marcelo**

*(...) saber que uno es el sustento para el hogar, eso me motiva más que nada*  
**Jacqueline**

Otro aspecto que se devela a través de las entrevistas, es el tema *remuneración* como agente motivador, el cual genera grados de expectativas en los entrevistados.

Siempre el tema plata está presente, saben de su condición, pero sobrellevan el trabajo por que tienen cuentas que pagar, por lo tanto, la necesidad mas inmediata es el dinero concreto, ya que las soluciones que tienen que hacer son también inmediatas.

*“La plata ya un sueldo mejor, un trabajo no pesado. “Si esa es mi única motivación, porque en realidad igual hay gastos en la casa y cosas que necesite la guagua, que sé yo..., pero mi motivación es la plata” Claudia*

Otro agente motivador, para los trabajadores subcontratados es obtener una *estabilidad laboral* dentro del banco, es decir asoma una necesidad de pertenencia, de sentir seguridad laboral, probablemente pensando en un mejor bienestar para su familia.

*“Hay un buen ambiente laboral el trabajo me gusta y porque quiero quedar contratada.” M Angélica*

*(...) con las ganas de pasar a ser alguien del banco” Eduardo*

*(...) me motivaría más venir a trabajar por la empresa, que es coopeuch(...)*

*(...) está la posibilidad de pertenecer a ella, es más, si se diera la oportunidad...Piero*

El factor *tiempo* asomó en una entrevista, como agente motivador directo, por sobre el sueldo, es decir para esta persona, tener este tipo de horario, le acomoda para realizar otras actividades.

*(...) no es un buen sueldo pero igual está mejor que en otras parte además por el horario de trabajo igual eh! me gusta trabajo de lunes a viernes no es el mejor de todos, pero igual mucho mejor a otra empresa”. Viviana*

No se encontraron diferencias significativas en cuanto a sexo y edad.

## **Conclusión**

Las personas entrevistadas señalan que la familia es el principal agente motivador, esta motivación podría ser la causante de soportar las desigualdades, la incertidumbre y la inestabilidad a que están sometidos diariamente, por su condición de trabajadores subcontratados.

El tema salario, está presente como agente motivador, señalando su inconformidad, pero a su vez lo dimensionan como indispensable a la hora de pagar cuentas. Es tal la necesidad de dinero, ya sea para solucionar los problemas inmediatos, que poco tiempo queda para cuestionamientos más profundos y críticos. Con lo cual, se crea un círculo vicioso, en donde, el dinero viene a solucionar la necesidad inmediata, disminuyendo la ansiedad acumulada en el mes.

Señalan además, otro agente motivador, que está relacionado con la estabilidad laboral. El encontrar un sentido de pertenencia al interior de la empresa bancaria, vendría a dar un descanso a toda la incertidumbre e inestabilidad que se acumula diariamente, producto de este tipo de contrato precario para el trabajador.

Se menciona el factor tiempo, como motivador importante para la realización de otras actividades, por sobre la remuneración, es decir, este tipo de trabajo da la posibilidad para invertir tiempo en estudiar.

Por ultimo, no se encontraron diferencias significativas, en relación al sexo y edad.

## **Salud Mental en relación a la Autoestima**

### **Entrevista 1.- PIERO**

- *“Uno se puede tirar la talla cuando se puede cuando hay que trabajar se trabaja cuando se se tienen que decir las cosas igual yo las digo a mi me las dicen y... (...)*

*(...)Yo trabajo pero no me gusta la forma que tu mantienes de ser conmigo entonces yo voy y se lo digo o quizás no-se poh me da rabia, hago mi trabajo mal una forma (...)*

*(...) trato de contar todas las cosas que me afectan (...)*

*(...) mi mamá veía mas por el lado que no nos faltara nada cambiaba por el como la forma de vivir bien ya por eh! comunicación conversaba súper poco con ella de mis problemas los solucionaba solo tenía pena lloraba solo (...)*

### **Entrevista 2.- MARCELO**

*(...) separar 2 cosas el trabajo y la vida personal a veces te sobrepasa y te trae problemas A la casa cachay! Pasai un mal día se hace eterno pero trato de separar las cosas y solucionar los problemas en la casa cuando son en la casa (...)*

*“En lo laboral trato de siempre arreglar las cosas con las personas conversarlo Yo lo converso con otra persona y pido que me diga lo que piensa con respecto al tema Voy sacando conclusiones hasta buscar la mejor solución para el caso no sencillamente voy*

*y hablo con la persona que tengo el problema puntual y si yo me equivoco lo admito siempre y pido las disculpas correspondiente eso mas que nada (...)*

### **Entrevista 3.- YANESCA**

*“No histérica pero soy muy nerviosa entonces primero me calmo después pienso bien las cosas (...)*

*(...)” igual pienso mucho las cosas antes de actuar porque sobre todo cuando son problemas que me afectan a mi soy súper indecisa para tomar una decisión me cuesta en el ámbito personal o familiar”.*

### **Entrevista 4.- Claudia**

*“Si diciendo que es lo que he hecho exijo una explicación por que las cosas no pasan así por nada”.*

### **Entrevista 5.- Mariela**

*(...) si es con alguna persona le digo no me gustan los líos o se lo cuento a alguien (...)*

### **Entrevista 6.- Carolina**

*(...) trato de no ponerme nerviosa trato de buscar una solución (...)*

### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...) pienso medito veo que voy a hacer (...)*

*(...) de echo pienso a futuro de ir a la inspección pero a notificar el mismo tema que no nos cotiza normalmente si uno toma sartén por el mango”*

*(...)Con comunicación hablando Conversamos y se llega a un acuerdo”*

*“Yo creo tratando de meditar descansar un poco y seguir adelante”*

#### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...) con mi marido le pido un consejo a el y de las niñas mis hijas y eso y EN LO LABORAL eh! igual converso con mi compañera primero si es que es algo delicado”*

#### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*Se conversan los problemas y ahi se ven las soluciones que el puedes dar (...) depende con quien tenga el problema*

#### **Entrevista 10.- Eduardo**

*Con toda la sinceridad del mundo y decirle las cosas que están pasando ahora siempre se puede resolver dentro de lo que es una consecuencia (...) sin tratar de exaltarse y nada por el estilo ser lo mas relajado posible*

## **Salud Mental En relación el estrés**

### **Entrevista 1.- Piero**

*(...)”repente conversar no mas y si no cuando ya esta muy densa la cosa salir darse una vuelta y después llegar a conversar como más calmado porque bueno yo antes explotaba y me di cuenta que al explotar no conseguía nada que me empeoraban mas las cosas así que desde un tiempo atrás eh! Comencé a hacerlo así ósea si teníamos problemas y era muy muy grave y me iba a poner de mal humor prefiero salir a darme una vuelta o volver más relajado” (...)*

### **Entrevista 2.- Marcelo**

*(...)”si no sabes trabajar bajo presión te vas con el problema a la casa y a lo mejor llegay a la casa enojado, pesado cachay! Y llegay al trabajo al otro día y todavía esta el problema entonces la idea es solucionarlo en el momento” (...)*

*“Lo converso trato de no comerme ni comérmelo los problemas porque no le busco solución así, trato de conversarlo si tengo un problema con alguien o si he peleado Con alguien con alguna familia o familiar tratamos de solucionarlo no, trato de no tragarme eso es pésimo entonces por eso tocamos a fondo miles de veces y en el fondo el único que puede salir a flote eres tu mismo va en ti solamente.”*

### **Entrevista 3.- Yanesca**

*(...)”si me están afectando directamente a mi corto por lo sano” (...)*

*(...)”si me afecta directamente a mi emocionalmente yo corto no sigo no transo mis valores, mis principios por dinero ni sobre todo a algo que no cumpla con mi expectativas” (...)*

*(...)”hay un maltrato por parte de los jefes yo me voy yo no sigo me voy, la situación no podría cambiar ósea yo creo al contrario empeoraría” (...)*

#### **Entrevista 4.- Claudia**

*“(...)TE VES ENVUELTA EN UNA SITUACIÓN CONFLICTIVA COMO SALES DE EL PASO? Conversando Mm ENFRENTANDO DIGAMOS A LA PERSONA CON LA QUE TIENES EL PROBLEMA? Si diciendo que es lo que he hecho exijo una explicación” (...)*

#### **Entrevista 5.- Mariela**

*(...)Hablando”(...) por lo menos si me ha resultado pero me he desahogado”*

*(...) eso mismo trato de evitarlos...yo que va avenir y nada lo manejo pero se cuando viene entonces trato de adelantarme”*

#### **Entrevista 6.- Carolina**

*(...) trato de buscar una solución entonces empiezo a revisar todo y siempre cuando a pasado algo me da penita (...)*

#### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...) creo soy mas positiva que mis compañeras PORQUE porque yo creo que eso va en uno en el carácter hay personas que son mas pesimistas (...)*

*(...) se le echa para adelante no más puede que esto algún día me pase la cuenta (...)*

*(...) conversando se solucionan las cosas”.*

#### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...) siempre cuando tengo un problema en Gral. Sea laboral o familiar siempre primero es mi casa y trato de pedir apoyo y consejo (...)*



### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*No tengo muchos conflictos por lo menos en lo laboral no tengo no tengo en lo familiar tampoco los trato de solucionar lo mas pronto posible*

### **Entrevista 10.- Eduardo**

*Soluciono de la manera mas sutil tratar de obviamente en lo laboral uno también se tiene que poner en el caso del cliente porque siempre el cliente va a tener la razón.*

## Salud Mental en relación a la comunicación

### Entrevista 1.- Piero

*“(...) yo soy bien preguntón igual tengo hartito como como personalidad PA decir las cosas eh!”(...)*

*“(...) que si esta persona no esta en mi camino y me tiene bronca o mala no me afecta chao no la pesco pero si en este caso yo tuviera un problema con claudio voy y le digo sabe que siento que no me esta funcionando esto esto esto y esto y la verdad quería saber porque” (...)*

*“(...)en lo familiar no igual de repente sentí cosas que... no están bien y me quedó callado de repente o otras veces las converso, pero estoy como en esa etapa de mi vida poh!(...)*

*“Cómo cambiando lo malo que yo era o lo malo o las cosas mala que hacia empezar a colocarlas en practica y... empezar a conversar las cosas por que igual harta gente me ha dicho que la conversación lo que te arregla los problemas yo no yo no-tenia esa idea poh Tampoco me la inculcaron es cosa mía así que eso es como que lo estoy poniendo en practica lo voy colocando de a poquito”.*

*“(...) me iba dando cuenta que muchas veces no se saca na con explotar ósea hay que conversar tratar de arreglar los problemas” (...)*

*“(...) cuando era soltero vivía con mi mamá no tenía comunicación por ser si yo tenia un problema lo arreglaba yo solo pensaba no se poh! En mi pieza ahora ahora tengo una familia y tengo que conversarlo con ella porque de otro modo solo no voy a poder” (...)*

### **Entrevista 2.- Marcelo**

*“(...) soy muy malo para quedarme callado así que yo creo Que parte de ahí del hecho de las inquietudes hablarlas con todo el mundo soy muy bueno para conversar con todo el mundo” (...)*

*“(...) siempre trato de escuchar el entorno no trabajo solo y no vivo solo en este mundo así que trato de mantener un círculo” (...)*

*“(...) creo que una de las grandes debilidades que les pasa ahora a la mayoría de la empresa falta un poco más de comunicación”*

### **Entrevista 3.- Yanesca**

*“Hablando si estando directamente la persona que yo tengo el conflicto y si veo que no hay una solución o no hay un gran interés yo corto no más me voy”(…)*

### **Entrevista 4.- Claudia**

*“Converso en un minuto me quedo cuando estoy molesta por algo me quedo muy callada y después conversamos” (...)*

### **Entrevista 5.- Mariela**

*“Hablando” (...)* si no se por lo menos si me ha resultado pero me he desahogado

### **Entrevista 6.- Carolina**

*“Bueno...si tengo un problema lo converso directamente con el que tengo el problema, le doy una vuelta no mas”.*

### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*“Preguntando se llega una inquietud indagando de repente leo bastante los códigos del trabajo laboral me gusta estar metida en el tema y me gusta saber cuales son mis derechos”*

**Entrevista 8.- Viviana**

*(...) exponiéndole a los demás exponiéndole ideas que me molestan que no estoy conforme”.*

**Entrevista 9.- Maria Angélica**

*De inmediato ubicar a mi jefe directo y el me dice si se puede o no como yo veo la parte administrativa porque siempre hay que hacer cambios cosas*

**Entrevista 10.- Eduardo**

*Con toda la sinceridad del mundo y decirle las cosas que están pasando ahora siempre se puede resolver dentro de lo que es una consecuencia (...) en acepro no podi tener como inquietudes ni nada por el estilo nosotros trabajamos los 5 días de la semana con ello acepro te dice te contrato y ándate a tal parte entonces ya cumplieron la función de contratarte nada mas*

## **Salud Mental en relación al Desgaste**

### **Entrevista 1.- Piero**

*“(... )Si igual de repente llega el día viernes y sentí como que ya queda poquita bencina los 2 días de descanso que es sábado y domingo igual te sirven harto pero si igual sentí que te desgastai”(... )*

*“(... ) De repente el día viernes eh! Chuta VEI bajando a un socio y te da lata porque no se van pa su casa no tienen otra cosa que hacer” (... )*

*“(... ) eh que baje alguien y me descomponga a lo que porque ya no estoy pensando en que chuta! Atender tanta gente pa ganar tan poca plata no, no lo estoy pensando así” (... )*

### **Entrevista 2.- Marcelo**

*“Si te desgasta por que yo creo uno puede ser muy optimista en general con todo eh! (... )*

*“(... )nuevo entre al banco siempre busco la oportunidad de quedar pero ya por estoy cansado mental y físicamente cansado de a lo mejor ver que estoy dando el 100% estoy ahí mismo siempre y que no se abre una puerta”(... )*

*“(... ) se asume también la responsabilidad propia mía ósea por que se que igual he cometido muchos errores y creo que igual son puntos que van en contra en este momento el profesionalismo y la exigencia que te están pidiendo a lo mejor no lo estoy cumpliendo pero eso no lo se por que no se lo he dicho pienso que va ahí pienso que puede ser eso el punto de no hayas sido contratado” (... )*

### **Entrevista 3.- Yanesca**

*“No para nada me siento bien acá”.*

### **Entrevista 4.- Claudia**

*“Bueno salgo cansada lo único que queri es que pase la hora luego.”*

### **Entrevista 5.- Mariela**

*“No, no enojada jeje claro como cansada como que quiero estar tranquila claro no tengo ganas como de hacer mucho”*

### **Entrevista 6.- Carolina**

*“Eh! si a fin de mes cuando me toca un día muy agitado llego a la casa enojada”*

### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...)ese proyecto hubo un sobre exigencia donde nos exigía sábado y domingo donde no es una cosa legal uno por seguir manteniendo su trabajo tenia que ir(...)*

*(...)estuvimos los días libres trabajando y llegando todos los días llegando a las 23:00 de la noche llegar reventada realmente uno ya no quería mas”*

*(...) sentí que ya no quería ir mas dije que tengo que seguir adelante tengo porque seguir y lo mas importante era por mi y decía yo esto no me lo puede ganar”*

*(...) uno se pone mal genio porque cuando uno trabaja en esa complicación da mal carácter”.*

### **Entrevista 8.- Viviana**

*“En todo en mi forma de comportarme en mi carácter estados de animo ganas de puro dormir cansancio me levanto en las mañanas agotadísima me demoro Una hora y media en llegar a mi pega todos los días(...)*

*(...)en la tarde de nuevo Mal genio en la poca tolerancia tengo poco tiempo para estar con las chiquillas ayudarles en las tareas para compartir con ella”.*

**Entrevista 9.- Maria Angélica**

*No no me desgasta*

**Entrevista 10.- Eduardo**

*yo creo que en el trabajo no hay desgaste porque si a uno le gusta, lo que desgasta en realidad es lo que estamos viviendo con respecto a externos*

## **Interpretación**

Siguiendo con los objetivos específicos de la investigación, analizaremos los problemas en cuanto a salud mental que puede generar el trabajo subcontratado en un grupo de trabajadores, según sexo y edad.

El concepto de salud mental se comprenderá según los marcos de la OMS y como las personas lo dimensionan bajo cuatro indicadores emanados de las entrevistas. Salud Mental en relación a:

- 1.- *Autoestima***
- 2.- *Estrés***
- 3.- *Comunicación***
- 4.- *Desgaste***

### **1.- Autoestima**

Para entender el tema relacionado con el autoestima de las personas que trabajan bajo esta condición, hay que dirigirse necesariamente al tema de la comunicación. Para ellos es entendido como un factor fundamental, que a su vez sirve, como herramienta básica, para solucionar los problemas que se presentan en la vida diaria.

*(...)Con comunicación hablando Conversamos y se llega a un acuerdo” **Jacqueline***



No obstante, señalan la incomodidad de verse envuelto en situaciones conflictivas, por lo mismo, el mecanismo que se utiliza para no verse envueltos en problemas, es la evitación de los posibles líos.

Otro mecanismo es meditar y replantearse las situaciones, con el fin de no cometer errores que puedan traer consecuencias negativas.

*(...) si es con alguna persona le digo no me gustan los líos o se lo cuento a alguien (...)*

***Mariela***

*(...) trato de no ponerme nerviosa trato de buscar una solución (...)* ***Carolina***

Esta situación puede deberse a un tipo de aprendizaje que ha ido adquiriendo en su contexto laboral, en donde las personas actúan evitando en lo posible el conflicto, debido probablemente a la inestabilidad laboral, ya que están concientes que pueden prescindir de sus labores en cualquier momento, ellos saben que un trabajador es reemplazado por otro fácilmente. (Ver Item Inestabilidad)

*(...) soy muy nerviosa entonces primero me calmo después pienso bien las cosas (...)*

***Yanesca***

*(...)Con comunicación hablando Conversamos y se llega a un acuerdo”* ***Jacqueline***

En el trabajo subcontratado, no existen parámetros para medir evaluación del desempeño por parte del empleador. La lógica del sistema actúa de tal manera, que si alguien falta, es rápidamente reemplazado por otro y así sucesivamente. No obstante, el trabajador hace su ejercicio siempre pensando en un posible contrato, es decir se esmera, soporta la rutina, la incertidumbre, asume el desgaste y por lo tanto llega cansado a su hogar.

Incluso a veces el mismo hecho de no ser contratado, pese al esfuerzo de hacerlo bien durante años, es sublimado de manera que se llega a justificar que el problema esta en la persona misma y no en el sistema, por ende las preguntas y respuestas están siendo

dirigidas hacia si mismo y no al tipo de trabajo, por ejemplo los cuestionamientos para justificar el no contrato lo realizan en relación a ellos mismos. “yo he cometido errores”.

*“(...) se asume también la responsabilidad propia mía ósea por que se que igual he cometido muchos errores y creo que igual son puntos que van en contra en este momento el profesionalismo y la exigencia que te están pidiendo a lo mejor no lo estoy cumpliendo pero eso no lo se por que no se lo he dicho pienso que va ahí pienso que puede ser eso el punto de no hayas sido contratado” (...) **Marcelo***

## **Conclusión**

Se puede concluir, que en relación al tema de la autoestima de las personas subcontratadas, está dada según la forma en cómo comunican sus problemas y la manera de resolver sus conflictos. Señalan que el mecanismo necesario es la comunicación y el diálogo para resolver los problemas, no obstante, también señalan una forma analítica de enfrentar los problemas; frases como meditar descansar y pensar antes de actuar.

Este análisis tan exhaustivo de la situación, probablemente se justifique por la necesidad de no cometer errores que puedan traer consecuencias negativas.

Esto va a desarrollar en las personas, un elevado control de sus propios impulsos, fruto de un aprendizaje relacionado con el ámbito laboral y su condición de subcontratado. Aquí queda de manifiesto el tipo de incertidumbre y el miedo que experimentan a diario, como perder su trabajo, siempre teniendo claro que no son indispensables como trabajadores.

Acá hay una señal clara de desvalorización del trabajador, atentando directamente con un menoscabo en su autoestima y en la mano de obra.

En definitiva, lo que ellos hacen es trabajar y trabajar, tratan de responder bien en sus obligaciones. Y la manera que utilizan para realizarlo adecuadamente es evitando los problemas y cuando existen, se esfuerzan en darle una solución rápida que no entorpezca su actividad.

No se encontraron diferencias significativas en cuanto al sexo y edad.

## 2.- Estrés

El tener que resolver situaciones complejas, en donde involucre la aparición del estrés, la mayoría de los entrevistados señalan, que tratan de manejar las situaciones por medio de la comunicación, como mecanismo efectivo para solucionar los problemas.

*(...)Conversando Mm ENFRENTANDO DIGAMOS A LA PERSONA CON LA QUE TIENES EL PROBLEMA? Si diciendo que es lo que he hecho exijo una explicación”*

*(...) **Claudia***

En un caso se menciona el manejo de la situación conversando y no guardando nada, esta es la forma que este sujeto evita la posibilidad de estresarse, con lo cual esta posibilidad le impediría seguir compitiendo por el anhelado contrato.

*(...)”si no sabes trabajar bajo presión te vas con el problema a la casa y a lo mejor llegay a la casa enojado, pesado cachay! Y llegay al trabajo al otro día y todavía esta el problema entonces la idea es solucionarlo en el momento” (...)**Marcelo***

Otro caso señala la necesidad de desahogo, esto viene a reafirmar mas aun la tesis de que estos sujetos evitan el conflicto para no sufrir estrés. Estos tienen que rendir el 100 % en su trabajo o si no lo pueden perder.

Por lo tanto, queda al descubierto, según los entrevistados, que el tema en donde se vean involucrados posibles conflictos, éstos poseen mecanismos necesarios para enfrentarlos, o bien sobrellevarlos.

Primero, las experiencias pasadas que se transformaron en aprendizajes, sirven para evitar situaciones que puedan desencadenar algún tipo de estrés.

*(...) eso mismo trato de evitarlos...yo que va avenir y nada lo manejo pero se cuando viene entonces trato de adelantarme” Mariela*

*“No tengo muchos conflictos por lo menos en lo laboral no tengo (...) M. Angélica*

También piensan mucho las cosas antes de actuar, quizás por medio a cometer errores.

*“Converso en un minuto me quedo cuando estoy molesta por algo me quedo muy callada y después conversamos” (...)*

*“No histérica pero soy muy nerviosa entonces primero me calmo después pienso bien las cosas (...)Yanesca*

Segundo, los mecanismos que han asumidos están dados por la comunicación y el enfrentamiento directo para darle soluciones mas rápidas y de forma sutil a los conflictos. De esta manera no guardan en su interior recuerdos de episodios desagradables y preocupantes que pudieran atentar contra su estado de ánimo, que parece estar motivado y fortalecido hacia la expectativa de un posible contrato laboral que les signifique estabilidad económica, familiar y personal. No se encontraron diferencias significativas en cuanto a sexo y edad.

## **Conclusión**

Los entrevistados poseen mecanismos necesarios para sobrellevar las situaciones en donde la amenaza del estrés parece estar presente.

Probablemente por las características de la subcontratación en términos laborales, es que han aprendido a enfrentar las situaciones de una forma más reflexiva y analítica, es decir piensan y meditan las situaciones antes de actuar, puede que esto se deba al miedo de cometer errores, en donde ellos juegan diariamente con la inestabilidad.

La evitación, fue otro mecanismo de aprendizaje encontrado, donde las personas evaden los conflictos, ya sea por inseguridad o por miedo, esto trae como consecuencia un aumento en el control de impulsos.

Por lo tanto, se desprende que las personas han adquirido estrategias efectivas para no sentirse amenazados por el estrés, pero el mantener estas estrategias en el tiempo esperando el objetivo final,( ya sea el análisis, como la evitación de las situaciones conflictivas) puede traer un desgaste mayor y con consecuencias inesperadas.

No se encontraron diferencias significativas en cuanto al sexo y la edad.

### **3.- Comunicación**

Según los entrevistados el tema de la comunicación, es señalado como el mecanismo de resolución de problemas, a través del diálogo es como se logran, se resuelven y se solucionan los conflictos.

No obstante existe una tendencia a meditar primero los acontecimientos antes de conversar, debido a que probablemente se tome en consideración las experiencias pasadas.

*“(...) me iba dando cuenta que muchas veces no se saca na con explotar ósea hay que conversar tratar de arreglar los problemas” (...)* **Piero**

En un caso y en relación al trabajo se menciona la falta de comunicación en las empresas de hoy.

*“(...) creo que una de las grandes debilidades que les pasa ahora a la mayoría de la empresa falta un poco más de comunicación”* **Marcelo**

O como en otro caso donde solo se busca una solución directa a través del diálogo, pero solo con personas significativas o más cercanas.

*“(...) que si esta persona no esta en mi camino y me tiene bronca o mala no me afecta chao no la pesco pero si en este caso yo tuviera un problema con claudio voy y le digo sabe que siento que no me esta funcionando esto esto esto y esto y la verdad quería saber porque” (...)* **Piero**

Por medio de estos dos ejemplos descritos, uno sobre la falta de comunicación en la empresa y el otro sobre la importancia que se da a buscar soluciones, solo si están involucradas personas significativas; es que podemos deducir que el estilo de comunicación al interior de la empresa es muy baja y solo es de orden operativo (ver Item pertenencia y motivación laboral) en donde se señala que un trabajador no establece relaciones significativas con sus pares y menos con jefaturas.

Por lo tanto no existiría el espacio de comunicación, necesario para establecer relaciones con cierto grado de cercanía, con otras personas al interior de la empresa.

*(...) no podi tener como inquietudes ni nada por el estilo nosotros trabajamos los 5 días de la semana con ello acepro te dice te contrato y ándate a tal parte entonces ya cumplieron la función de contratarte nada mas”* **Eduardo**



## **Conclusión**

La comunicación es valorada como el mecanismo necesario para poder solucionar conflictos. En el ámbito familiar es indispensable el diálogo para reafirmar las relaciones, no obstante, lo que se refiere al mundo laboral, se puede ver que las soluciones a los problemas que tengan que ver con compañeros de trabajo, va a depender solo si son personas significativas para estos trabajadores, si no lo son, siguen con su trabajo y no se involucran mayormente con la situación.

De allí precisamente viene una crítica, en donde señala que las empresas de hoy les falta mayor comunicación. El sujeto que manifestó esta situación lleva 6 años en la empresa y nunca ha establecido relaciones significativas en todo ese tiempo.

Otro factor, es la necesidad de pensar las situaciones antes de actuar, esto probablemente se deba, como lo vimos en el indicador del autoestima, que al repensar y analizar las situaciones, es producto del miedo a cometer errores, sobre todo en este ejercicio laboral, que es tan competitivo e inestable.

En este indicador no se encontraron diferencias significativas en cuanto a sexo y edad.

#### **4.- Desgaste**

En la mayoría de los entrevistados denotan un cierto desgaste asociado al cansancio, el cual se manifiesta a través de diferentes estados de ánimo, como la intolerancia, el enojo y la irritabilidad, donde solo repercuten en el ámbito familiar.

*“No, no enojada jeje claro como cansada como que quiero estar tranquila claro no tengo ganas como de hacer mucho” **Mariela***

*“Eh! si a fin de mes cuando me toca un día muy agitado llego a la casa enojada”  
**Carolina***

*“Mal genio en la poca tolerancia tengo poco tiempo para estar con las chiquillas ayudarles en las tareas para compartir con ella”.**Viviana.***

Queda claro que el cansancio pasa por la baja motivación que esta persona tiene por su ejercicio laboral, pero que a su vez lo tiene que cumplir de buena forma por diversos motivos, como la continuidad laboral y el compromiso asociado a gastos.

*“Si esa es mi única motivación porque en realidad igual hay gastos en la casa y cosas que necesite la guagua que sé yo pero mi motivación es la plata” **Claudia***

En este caso se demuestra la baja motivación que se tiene por el trabajo en si, la plata es lo que mueve su ejercicio. De esta manera trazan y soportan los requerimientos del diario trajín laboral, culminando con esto en un desgaste mental asociado al tema laboral, donde lo único que se espera todos los días es el término de la jornada.

*“Bueno salgo cansada lo único que queri es que pase la hora luego.”**Claudia***

En otro entrevistado, el desgaste se manifiesta no en el ejercicio laboral propiamente tal, si no que se registra en la búsqueda de una oportunidad de ser contratado. Esto significa que el sujeto se esfuerza por dar lo mejor de si para demostrar sus competencias con el objetivo de ser valorado y ser contratado.

*(...)siempre busco la oportunidad de quedar pero ya por estay cansado mental y físicamente cansado de a lo mejor ver que estoy dando el 100% estay ahí mismo siempre y que no se abre una puerta”(...) **Marcelo***

Se asume que es tal el desgaste emocional y físico que el propio sujeto va a buscar justificaciones del no contrato, y ve incluso en si mismo el error como causante del no cumplimiento con los requisitos necesarios para acceder al contrato.

*“(...) se asume también la responsabilidad propia mía ósea por que se que igual he cometido muchos errores y creo que igual son puntos que van en contra en este momento el profesionalismo y la exigencia que te están pidiendo a lo mejor no lo estay cumpliendo pero eso no lo se por que no se lo he dicho pienso que va ahí pienso que puede ser eso el punto de no hayas sido contratado” (...) **Marcelo***

Para este y otros casos el ejercicio laboral en si no desgasta en su totalidad, lo que realmente desgasta es la inestabilidad de los trabajadores llamados externos.

*“yo creo que en el trabajo no hay desgaste porque si a uno le gusta, lo que desgasta en realidad es lo que estamos viviendo con respecto a externos”*

**Eduardo**

En solo dos casos de mujeres dicen no sentirse desgastada bajo ninguna índole.

## **Conclusión**

En conclusión, se asume que el tema del desgaste es significativo para estas personas, tanto el aspecto físico como psicológico.

El desgaste esta asociado al cansancio, tanto físico como mental, y se encuentra en directa relación con la baja motivación que estas personas muestran por el trabajo. El desgaste se va a manifestar por medio de diferentes estados de ánimo, como la intolerancia, el enojo y la irritabilidad.

También podemos señalar que las personas presentan una angustia permanente, probablemente producto de la incertidumbre laboral.

Los problemas que deben llevar estas personas todos los días, producto de su condición laboral, necesariamente tarde o temprano se tienen que manifestar en algún momento o lugar.

En lo que concierne al contexto familiar, ya se observa intolerancia y mal humor. Cansancio los fines de semana, pese a que el horario de trabajo lo mencionan como óptimo. Con esto se demuestra que el lugar de apoyo incondicional y de afecto que es la familia, está sufriendo poco a poco las consecuencias del desgaste laboral.

En el plano del trabajo no se ve reflejado, o mejor dicho no puede existir algún tipo de desgaste, debido a que la persona, tiene que estar siempre produciendo, por lo tanto, si muestra cansancio, probablemente corre el riesgo de ser reemplazado por otro trabajador, que espera pacientemente la oportunidad laboral.

No se encontraron diferencias significativas en cuanto al sexo y la edad.

En definitiva, la conducta adecuada sería: *“Hacer bien el trabajo y no cometer errores”*. Y si no se posee una buena capacidad para afrontar situaciones complejas constantes, tampoco se podría soportar esta verdadera lucha competitivamente tal desigual.

### ***Trabajo en relación a los Derechos Laborales***

#### **Entrevista 1.- Piero**

*“Poquísimo eh igual eh como más lo nosè lo que sabe cualquier persona yo creo” (...)*

*“(...) hace poquito tuve a mi hijo que está yo llame a mi empresa y consulte si yo tenia derecho a los 3 meses ósea perdón a los 5 días que da la queda la empresa y no lo supe ósea me dijeron que ellos no lo podían dar y yo me quede con eso trate de ir a consultarlo a la inspección pero tampoco no tenía el tiempo” (...)*

*“(...) tenemos distintos contratos y distintas empresa mi empresa trabaja para la empresa de ellos y él esta contratado por la cooperativa él tiene beneficios de salud, eh seguro, eh bono semestrales anuales eh”.*

*“(...) yo en realidad no tengo ningún beneficio por la empresa”.*

*“Yo he visto pero no no es que yo haya indagado”*

### **Entrevista 2.- Marcelo**

*“Lo vengo escuchando hace muy poco y no tenia idea lo que era por aquí por allá supe lo que era con respecto a la gente externa que Supuestamente debería estar contratado ese es el otro tipo de vida”*

*“(...) visto cuando entre a CINERGIA vi. Algo con respecto a la capacitación pero no con respecto a lo externo si Se da capacitación creo que no sabría decir ignoro ese punto de vista, yo creo que únicamente*

*Capacitación que he logrado es lo que se te da día a día de lo que vas aprendiendo en el trabajo Que no es poco yo creo que es la gran escuela yo creo que hay que tener las ganas de aprender” (...)*

### **Entrevista 3.- Yanesca**

*“Mira estudie todo eso sobre las leyes laborales pero no me preguntes ahora por que no me acuerdo”*

*“(...) que es una empresa (A) que contrata gente para una empresa (B) una cosa así eh! Bueno también tienes tus derechos”*

*“(...) no tengo mucho tiempo para leer otras cosas no me he fijado realmente bueno sé que **COMO VES LA POSIBILIDAD** sé que también tiene algunos como se llama esto hay una protección, si algún accidente del trabajador eh! que más me acuerdo las licencias médicas.*

*No me acuerdo mas en realidad pero así pero no muy rápido” (...)*

### **Entrevista 4.- Claudia**

*No se registro la pregunta.*

#### **Entrevista 5.- Mariela**

*“como lo principal no mas... Parece que por ser externo ..no creo. Que no tenemos muchos beneficios como los otros que tienen seguro, y el tema de jubilación.”*

#### **Entrevista 6.- Carolina**

*(...) la verdad no entiendo mucho acerca de las leyes laborales”.*

#### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*“Haber artículos como decirlo así que sepa las leyes no pero si voy viendo con respecto a las horas que pagar cuanto me corresponde entonces en ese tema me manejo mas si hay sala cuna cuantas deben haber 20 mujeres las cosas básicas mas que nada*

#### **Entrevista 8.- Viviana**

*(... ) lo único que se regirá en enero la nueva ley y que la empresa no van a poder tener Externos los banco y tienen que contratar a las cajeras que en este caso soy yo”*

#### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*“No tengo ni idea de las leyes (...) No no tenemos capacitación no los capacitan yo con lo que estudie tengo que saber hacer mi trabajo, los otros compañeros si tienen capacitación en el banco (...) debería ser todos iguales, de hecho tienen mas beneficios que uno aguinaldo cosa para fiestas patrias navidad a nosotros nada(...),*

#### **Entrevista 10.- Eduardo**

*(...)la Capacitación que a nosotros nos dan es con las mismas personas del banco cada sector un banco todo lo que es un papeleo en si dentro de un banco los que son de empresas Externas no ven eso no dan Capacitación”.*

## **Trabajo en relación al *Desarrollo***

### **Entrevista 1.- Piero**

*“(...) en esta empresa mira primero que nada yo creo que tendrían contratarme”(…)*

*“mi proyecto si es que me resulta es que me contraten y ya tendría bueno el doble de ingreso del que tengo y al tener esto podría estudiar que es lo que yo quiero”*

*“(…) en la empresa que estoy yo no tengo ninguna 0 posibilidades de ascender a otro cargo ósea y en mi empresa en gesprotec ellos lo reconocen porque la idea aquí es trabajar de cajero para una empresa y que la empresa lo contrate a uno ósea ellos mismo son como el paso a lo mejor” (...)*

*“Que no existe la posibilidad de quedar en la cooperativa. YA ósea ellos no lo toman tanto por él porque gente siempre van a tener y bueno ello que a lo mejor por lo que ellos ofrecen que ofrecen poco pero igual ta la posibilidad” (...)*



## **Entrevista 2.- Marcelo**

*“(...) poder escalar más arriba pero hasta aquí solo servicio como externo” (...)*

*“Capacitación eh! mira no te puedo decir que únicamente por el banco podría uno capacitarse hay mucha gente que es externa que trata ya ósea que ha estudiado y que siendo externo ósea únicamente promotora he visto que se convierten en ingeniero comercial y como este es un mundo muy competitivo así tiene un cartón una carrera obviamente más oportunidades que una persona que tiene carreras técnica y eso es valido en todos lados”*

## **Entrevista 3.- Yanesca**

*“(...) son trabajos cortitos no lo he pensado realmente no se si me haya Una posibilidad de contrato de que te contraten por más tiempo” (...).*

*“(...) pero por lo que yo he Ósea me interesa visto eh mm imagínate es contrato por poco tiempo”.*

*“(...) gente externa no-tenia la posibilidad de entrar a trabajar al banco **¿QUÉ OPINAS DE ESO TU?** Lo encuentro como una discriminación pero en el fondo uno sabe a lo que viene”.*

*“(...)! una lata igual que no se te de la posibilidad más que mal somos todos seres humanos y Andamos detrás de un trabajo”*

## **Entrevista 4.- Claudia**

*“(...) estoy conforme con este trabajo en cuanto al horario pero estoy desamparada encuentro yo le doy la espalda eso es lo laboral como empresa mas sólida algo más grande mas estabilidad”.*

*“(...) el jefe de allá me decía no te puedo recibir porque esta ocupado entonces igual es como poco técnico lo encuentro desde mi punto de vista por que igual tienes que dedicarles tiempo alas personas si en el fondo trabajan para ellas, ellos se benefician con nosotros”.*

#### **Entrevista 5.- Mariela**

*“Yo creo que a lo mejor mas adelante exista la posibilidad de que sea yo, no se pero yo tengo la posibilidad la oportunidad de que contraten hartos cajeros part-time a lo mejor yo estaría dentro, pero es si ósea si es que se puede”.*

#### **Entrevista 6.- Carolina**

*“Me voy a quedar como cajera si es que pasa el tiempo quede como cajera y ahora estoy sola yo soy cajera de banco siempre se trata de opciones de este tipo solo cajeras”*

#### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...) no existe desarrollarme en esta empresa laboralmente y también en el banco (...)  
“no porque me he dado cuenta que hay muchas personas que estudian muchos temas y después no encuentran trabajo que en Gral. Acá es todo con pituto tu puedes estudiar la carrera que quieras tienen un buen pituto no mas y encuentran un buen trabajo”*

#### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...) me gustaría que me capacitaran igual que me dieran estudio y todo la empresa donde estoy yo tienes que pagar para que te den una Capacitación así que igual a mi no me conviene por mi sueldo (...)*

#### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*No hay muchas posibilidades de desarrollo profesional y yo por lo que he visto a nadie lo han ascendido por trabajar (...) yo encuentro con mi trabajo que hago ya deberían haberme ascendido o por lo menos haberme subido un poco el sueldo haberme reajustado el sueldo (...) Si, si ahora si la empresa no da Capacitación voy a tener que capacitarme sola para poder pasar al banco que me contrate*

#### **Entrevista 10.- Eduardo**

*Dentro de lo que es agencia no (...)*

### **Trabajo en relación a la Remuneración**

#### **Entrevista 1.- Piero**

*“(...) ser cajero es una responsabilidad pero es súper alta y trabajai con plata” (...)*

*“(...) yo tengo problemas económicos pero bueno igual tengo una tengo una lealtad con el trabajo ósea yo trabajo con esto yo acá tengo plata pero no es mía ósea no la puedo usar y llevármela y pagar mis deuda” (...)*

*“(...)es poco **PORQUE** por la responsabilidad porque esta la tentación ósea yo creo que en primer lugar para ser cajero tiene que ser una persona de confianza después que empiece a trabajar bien y que funcione en sus labores pero igual es hay que ser bien responsable y bien”(...)*

*“(...) a mi me pagan súper poco por lo que hago y también en comparación a lo que gano, que gana un cajero de la cooperativa que gana un poquito mas del doble que yo”  
(...)*

*. “No-pana y en parte que no se poh! A mi me pagan no se un ejemplo 150.000 lucas mensuales pero en mi empresa a la cooperativa no se poh! Le cobra 350 cachay! Y a mi ya me pasan los 150 y el resto se queda en la empresa YA no pana conforme con el sueldo”*

### **Entrevista 2.- Marcelo**

*“Mira yo se que igual es un poco bajo pero si se esta viendo la creo que se va a entrar a una conversación para ver si se puede haber un poco más de remuneración”*

*“(...) fue una opción mía venia por un mes es solamente y bien por lo que sé por conocimientos que tengo un poco del crédito hipotecario he se me prolongo un poco mas pero si fue una opción mía tomar este trabajo que estoy ahora y la remuneración que tengo ahora era una opción en el momento que estaba sin tener nada a estar en la casa había que tomarlo”*

### **Entrevista 3.- Yanesca**

*“Eh, mm bueno yo encuentro que esta bien fíjate, que esta bien por el horario y las cosas que yo hago esta bien la jornada laboral”*

*“(...) creo que son como 15 horas que tu haces puedes hacer claro esta bien”*

### **Entrevista 4.- Claudia**

*“(...) se pagan horas extras, bonos que ya no corre por ejemplo yo creo que el bono es de \$18.000 de acuerdo los trabajadores no se que tan cierto es”.*

### **Entrevista 5.- Mariela**

*“preferiría ganar mas como le pagan a  
Los otros”*

*(...) es mayor si es diferente igual es mas todos con beneficio y nosotros en realidad no  
tenemos (...)*

#### **Entrevista 6.- Carolina**

*“Yo tengo compañeros que reciben igual mas sueldo en cuanto a bonificaciones  
igual es algo que te incentiva, pero a mi no”*

*“Es mas que nada en cuanto a la bonificación”*

#### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*“Ósea no me pagan ni la cuarta parte la responsabilidad es demasiada (...)*

*(...) es un riesgo personal que en cualquier momento corre varios pueden sufrir un  
asalto no hay ningún seguro contra eso lo tiene seguro solamente la gente de la  
empresa pero nosotros que trabajamos con caja directamente y trabajamos con  
millones podríamos tener siquiera hasta un seguro de perdida tampoco la tenemos no  
existe (...)*

#### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...) siento que no esta bien remunerado siento que trabajo muchas horas al día que  
paso mucho tiempo fuera de mi casa (...)*

*(...) pero no me pagan bien cada una de nosotras gana la mitad y las otras el doble  
(...)*

#### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*No no esta bien pagado, porque te digo es arto trabajo hay que darle es trabajo administrativo tiene que ser bien pagado y a mi no me pagan bien debería ganar mucho mas (...) no trabajo horas extras porque no te las pagan*

**Entrevista 10.- Eduardo**

*Claro que hay diferencia porque uno ta todo el día con dinero es un trabajo que la personas lo ven como súper simple creen que es sentarse a atrás de una caja*

**Trabajo en relación a la Adaptación (comparar dos tipos de contrato)**

**Entrevista 1.- Piero**

*“yo en la otra empresa sacaba como \$ 170.000 pesos mensuales pero tenía la imposiciones” (...),*

*“(...) no tengo salud en realidad si yo me enfermo no tengo a donde ir” (...)*

*“(...) ahora mi hijo tiene lo tiene por carga mi Sra. por que yo no ósea no tengo salud yo menos podría tenerlo para él la comparación de la empresa anterior con esta es que*

*yo la anterior empresa entre ganando eso con AFP, salud acá no siempre eh estado con esto, con el sueldo y sin salud y sin AFP”*

*“No no, podi enfermarte por el tema de salud y porque perdí el reemplazo después que yo llego ósea digo ya me siento mejor me da la tontera voy allá puedo ir me dicen que no porque ya hay otra persona ya cachay y aparte los días que no trabajai no me los van a pagar”*

*“(...) de nose acá yo converso con mi compañero de la cooperativa y no-se poh! Tiene a todos sus hijos eh eh como carga de el y aparte un seguro complementario yo a mi hijo no le tengo nada darle. Le quisiera tener dar todo eso pero no no puedo pero igual te da impotencia y una envidia” (...)*

*“(...) pero en la otra empresa igual tenia un poquito más de beneficio había harta gente como un sindicato”*

*“(...) te poni a pensar y la vida que te toco vivir no se eh podría haber sido de otra manera no pero más allá mas cosas que eso no te pueden pasar poh! Porque ta todo reflejado en no-se poh! En no enfermarte todo eso yo no que más podría sentir” (...)*

## **Entrevista 2.- Marcelo**

*“Yo creo que ser una cosa de ser hiperquinético de querer ganar un poco más” (...)*

*“(...) siempre vas a tener cualquier beneficio y vas a poder optar a otras cosas y por ultimo lo esencial que yo te decía vas a poder tomarte unas vacaciones como corresponde vas a poder hacer la pausa el año pero sin contrato solamente hay que trabajar nada más que eso”*

*“(...) tratay de mantener el trabajo cachay! Siempre este tipo de trabajo son temporales”*

*“(...) incertidumbre siempre mucha incertidumbre no sabi cuando vas a terminar”*

*“(...) de repente te dicen de 1 día para otro hasta aquí llegó y te quedaste ahí a brazos cruzados es lo preocupante para toda la gente”*

*“(...) Preocupante en el sentido que estay trabajando y no Sabes en que momento se te va a terminar tu trabajo a diferencia de estar contratado Contrato indefinido y que vas a estar trabajando ahí y no tienes que estarte preocupando” (...)*

*“(...) sabes que te puedes proyectar un poquito mas allá y sabi que podi invertir plata a lo mejor que quieres ganar, acá no puedo hacer Una inversión por no se cuanto tiempo más voy a estar eso es el día a día es lo preocupante Pa todos los externos eso es”.*

### **Entrevista3.- Yanesca**

*“tuve hartoo tiempo sin trabajar trabaje siempre y nunca había trabajado de esta manera ya me acostumbre”*

*“(...) un contrato seguro con plazo indefinido te sientes mas seguro eh! Tienes capacitación tienes otros tipos de ventajas pero nunca estas completamente segura y este trabajo es más inestable es un trabajo que 1 o 2 meses se termina eh mm esa es como la relación de inseguridad”*

*(...) hay inseguridad porque se termina se termina ante de lo esperado”.*

*“No me afecta por lo que yo te contaba porque yo tengo horizonte se a lo que vengo ósea si me llaman hay un reemplazo 2 meses ya! Ok entonces sé a lo que vengo no me produce nada Al contrario mejor mi caso por mi situación estudiando me ayuda Mm. **OK”.***

### **Entrevista 4.- Claudia**

**No dio respuesta**



### **Entrevista 5.-Mariela**

*(...) de hecho te dan bonificación vacaciones Cuando te corresponde hay una licencia no es mal vista tampoco haber que otra cosa haber vacaciones, beneficio, salud, fonasa, sala cuna por año antigüedad te dan plata”*

### **Entrevista 6.- Carolina**

*Es más que nada en cuanto a la bonificación ya sea en sistema social de salud, horas extras yo estoy motivada en el trabajo, pero eso me motivaría a diario para ser mejor*

### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...) haber la subcontratación es como una cosa muy ambigua uno no sabe lo que va a pasar de aquí a 2 años mas (...)*

*“En cambio contrato seguro yo trabaje en el yumbo uno sabe que puede trabajar y que va a tener una estabilidad laboral por años a lo mejor también puede ser carrera lo que acá no existe (...)*

*“Mil veces estar contratada la seguridad laboral eso es bueno los beneficios uno siempre le preocupa es que tenga seguridad en la familia y eso no te da seguridad en la familia del echo de estar subcontratada”*

### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...) siempre he trabajado así en empresas subcontratista la otra empresa también era igual a esta pero era peor (...)*

*“No me gusta porque imagínate tu no teni ningún tipo de beneficios ningún tipo de seguridad en tu trabajo ni con respecto a tu sueldo ni a antigüedad no teni nada nada”*

*“No te pagan fonasa ni afp no teni carga familiares trabajar así al otro día te llaman después no”.*

### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*“No me gusta en realidad estar subcontratada prefiero mil veces en la que estaba ante contratada me sentía mejor tenía los mismo beneficios que los demás de echo el sueldo era mejor”.*

### **Entrevista 10.- Eduardo**

*“La contratación pasa por un cuento de beneficios seguridad he pasa por un cuento de contrato mas que nada eso el salario tener una renta fija y no complicarse al porcentaje de el mes sacare o no sacare lo que tengo presupuestado lo que es contrato y subcontrato(...)la subcontratación es algo inestable el contrato es mas seguro el contrato contrato tienes mas posibilidades de hacer cosas si quieres estudiar en la noche tu ordenas el tiempo y eso (...) La verdad que trabajando anteriormente con otro tipo de contrato era mucho mejor en todos los aspectos”*

### **Interpretación**

En relación al último objetivo de esta investigación se intentará describir y sondear los posibles problemas que puedan surgir a raíz del trabajo subcontratado y ver el impacto que pudiera tener para estos trabajadores este tipo de trabajo. Trabajo, será entendido a todo lo que alude la actividad, bajo cuatro indicadores emanados por las entrevistas: Trabajo en relación a:

#### **1.- Los derechos laborales**

#### **2.- Al Desarrollo**

### 3.- La Remuneración

### 4.- La Adaptación

#### 1.- Derechos laborales

En relación a los *derechos laborales*, las personas presentan un deficiente conocimiento en cuanto a las leyes laborales y a los derechos, que tienen como trabajadores contratados bajo esta modalidad, esto se ve reflejado en el conjunto de las entrevistas, probablemente se deba a la poca preocupación que existe por entender las leyes laborales a nivel básico, donde tampoco muestran mayor intranquilidad por estas.

*“Poquísimo eh igual eh como más lo nosé lo que sabe cualquier persona yo creo” (...)*

**Piero**

*(...) la verdad no entiendo mucho acerca de las leyes laborales”.* **Carolina**

*“No tengo ni idea de las leyes” (...)* **Maria Angélica**

Otra constante en las personas entrevistadas, es que interpretan las leyes laborales, y la asocian a la realización de cursos de perfeccionamientos o capacitaciones que les pueda entregar la empresa, es decir, al preguntarles que apreciación tenían respecto de las leyes laborales, no respondían en relación a las leyes mismas, si no mas bien a cursos y capacitaciones.

Demostrando con esto la nula información y lo desvirtuado que se presenta el tema para ellos.

(...) *“Haber Algo con respecto a la capacitación pero no con respecto a lo externo si Se da capacitación creo que no sabría decir ignoro ese punto de vista r artículos como decirlo así que sepa las leyes no”* (...) **Jacqueline**

(...) *No no tenemos capacitación no los capacitan yo con lo que estudie tengo que saber hacer mi trabajo* **Maria Angélica**

Al analizar el discurso de las personas que se encuentran trabajando bajo esta modalidad, se deja entrever, que al no entender el concepto de leyes laborales, estas asumen una especie de condescendencia y de buena disposición y credibilidad hacia la empresa contratante; esto conllevaría a criterios falsos, en cuanto a expectativas y formas de entender el concepto de la empresa en la que se encuentran y su calidad de subcontratados.

## **Conclusión**

Las personas en su gran mayoría, presentan un bajo nivel de conocimiento, acerca de las leyes laborales y los derechos que tienen como trabajadores, incluso bajo esta modalidad de subcontratados.

Poseen un conocimiento bajo y distorsionado de lo que son las leyes laborales, dando respuestas en relación al tema, haciendo una asociación de las leyes mismas, con las capacitaciones y cursos de perfeccionamiento, por otro lado, se deja entrever, que al

no entender el concepto de leyes laborales, las personas manifiestan grados de confianza y credibilidad hacia la empresa contratista. Como si fuera un premio las capacitaciones que han realizado o van a realizar.

Con esto, y debido a la ignorancia que tiene los trabajadores acerca de las leyes laborales, es que actúan ingenuamente ante su empleador.

No hubo diferencias significativas en cuanto a entender las leyes laborales, por parte de hombres y mujeres. La edad fue otro factor que no presentó diferencias significativas como para ser analizadas.

## **2.- Desarrollo**

La mayoría de los entrevistados asume, que la posibilidad de desarrollarse en la empresa es escasamente probable, pese a esta resignación de tipo conciente, la persona sigue trabajando en el mismo lugar, ya que está inmerso en una especie de desesperanza, producto del desgaste y la preocupación, es decir, sabe que no puede desarrollarse laboralmente, pero se queda en el lugar por temor a la cesantía.

*“No hay muchas posibilidades de desarrollo profesional y yo por lo que he visto a nadie lo han ascendido por trabajar” (...)* **Maria Angélica**

*“Dentro de lo que es agencia no” (...)* **Eduardo**

*“(...) poder escalar más arriba pero hasta aquí solo servicio como externo” (...)*

**Marcelo**

En lo que se refiere al desarrollo, las personas muestran incredulidad y falta de expectativas respectivamente, en cuanto a optar por un desarrollo dentro de la empresa. En algunas entrevistas, los sujetos se perciben ya con un rol determinado dentro del banco, no dejando espacio para otro cargo o rol.

*“Me voy a quedar como cajera si es que pasa el tiempo quede como cajera y ahora estoy sola yo soy cajera de banco siempre se trata de opciones de este tipo solo cajeras”* **Carolina**

La desesperanza se manifiesta de manera tal, que en algunas entrevistas manifiestan la imposibilidad de desarrollarse al interior de la empresa, a no ser que exista un contacto, que intervenga el ciclo normal de funcionamiento que naturalmente lo sienten cerrado para ellos.

*(...) acá es todo con pituto tu puedes estudiar la carrera que quieras tienen un buen pituto no mas y encuentran un buen trabajo”* **Jacqueline**

En menor cantidad algunos entrevistados asumen la capacitación como desafío personal no esperan que la empresa los capacite, sino que ellos mismos toman la iniciativa de desarrollo.

*(...) Si, si ahora si la empresa no da Capacitación voy a tener que capacitarme sola para poder pasar al banco que me contrate* **Maria Angélica**

## **Conclusión**

La mayoría de los entrevistados señalan la baja posibilidad de desarrollo dentro de la empresa, asumen una cierta desesperanza y resignación, por otro lado, saben de esta baja probabilidad, sin embargo siguen trabajando de la misma forma. Es en este punto donde surgen dos formas distintas de enfrentar el tema del desarrollo laboral.

El primero, esta relacionado con un grupo mayoritario de personas que vislumbra la nula posibilidad de desarrollo al interior de la empresa.

El segundo grupo más reducido, tiene la misma impresión acerca de la baja posibilidad de desarrollo, pero la diferencia está en la búsqueda de desarrollo fuera de la empresa. Esto demuestra inquietud personal.

El primer grupo, muestra resignación y por ende el ejercicio de su rol, va quedando estancado, convirtiendo su labor, en un trabajo que se realiza de memoria y mecánico.

También se menciona la baja posibilidad de desarrollo al interior de la empresa, señalando además que solo se logra con ayuda externa, es decir, los conocidos interfieren por un posible ascenso o desarrollo.

En definitiva, en ambos casos se muestra el grado de resignación que produce este tipo de contrato, con lo cual, en este tipo de trabajo, las personas realizan su labor como un engranaje más de la máquina.

### **3.- Remuneración**

La mayoría de los entrevistados manifiestan una disconformidad en relación al salario que reciben. Aparecen variables como: la equidad, el grado de responsabilidad y el factor tiempo.

La totalidad de los trabajadores están concientes, que trabajando bajo la modalidad de subcontratado, el salario que recibirán, será siempre menor en relación a los que sí están contratados por los bancos, con lo cual viene a desencadenar inevitablemente, una comparación de salarios versus el desempeño.



*“(...) a mi me pagan súper poco por lo que hago y también en comparación a lo que gano, que gana un cajero de la cooperativa que gana un poquito mas del doble que yo”*

*(...) **Piero***

En este momento, aparece el tema de la *equidad*, donde el trabajador comienza a valorar su trabajo en relación al otro, que a su vez ejecuta la misma función, pero recibe más dinero.

*“preferiría ganar mas como le pagan a los otros” **Mariela***

*(...) “pero no me pagan bien cada una de nosotras gana la mitad y las otras el doble”*

*(...) **Viviana***

Otra variable a entender, es que los entrevistados encuentran que la remuneración que reciben, es poca en relación al grado de *responsabilidad* que deben asumir en el banco, más aun, por su condición de trabajador externo, no cuentan con ningún tipo de seguro, por pérdida de dinero

*Claro que hay diferencia porque uno ta todo el día con dinero es un trabajo que la personas lo ven como súper simple creen que es sentarse a atrás de una caja **Eduardo***  
*responsabilidad*

*“Ósea no me pagan ni la cuarta parte la responsabilidad es demasiada (...) **Jacqueline***

Otro punto a entender, más allá de la remuneración que estos reciben, es el concepto tiempo, que se asocia como una forma de mitigar las malas condiciones laborales, señalando su conformidad horaria.

*“Eh, mm bueno yo encuentro que esta bien fíjate, que esta bien por el horario y las cosas que yo hago esta bien la jornada laboral” **Yanesca***

## **Conclusión**

La relación, que establecen en cuanto al salario que reciben, versus el trabajo que realizan, lo valoran de forma injusta.

Primero aparece el tema de la equidad, donde el trabajador subcontratado, comienza a comparar su trabajo con el otro, que en este caso, es su propio compañero, y que por ende, realizan la misma función. Donde la única diferencia es el tipo de contrato. Esto, probablemente viene a desencadenar una disconformidad por parte del

trabajador afectado (externo), donde busca respuestas a esta injusticia, pero sabe que así son las reglas del sistema.

Por lo mismo, esto podría gatillar en el trabajador subcontratado un menoscabo, una desvalorización de su trabajo y por ende de su propia persona.

Los entrevistados valoran el factor de responsabilidad a la hora de comparar su salario, con su trabajo. Estos señalan que su salario es bajo en relación al alto grado de responsabilidad que deben asumir. De esta manera también, consideran injusto, que por ser trabajador externo, no tengan un seguro por pérdida de dinero, como así lo tienen los que están contratados por el banco.

Por último se asoma el factor tiempo, que se asocia como una forma de mitigar las injusticias laborales. Dando importancia y valorando el horario de trabajo como algo ventajoso para ellos.

#### **4.- Adaptación**

Las personas que trabajan bajo esta modalidad de contrato, cuando hacen el ejercicio de comparar sus otros trabajos con contrato normal, las reflexiones son las siguientes: impotencia, inseguridad e incertidumbre.

Al comparar su antiguo trabajo con el actual, muestran *impotencia*, debido a las injusticias que se establecen. Ahora no tienen los beneficios laborales anteriores, tanto para su grupo más cercano como el de ellos mismos.

Muestran grados de tolerancia, pese a la injusticia laboral, se muestran sumisos, pero con evidente desgano e insatisfacción debido a la *inseguridad*, más aun cuando tienen que ser los sostenedores de la familia.

*“(...) de nose acá yo converso con mi compañero de la cooperativa y no-se poh! Tiene a todos sus hijos eh eh como carga de el y aparte un seguro complementario yo a mi hijo no le tengo nada darle. Le quisiera tener dar todo eso pero no no puedo pero igual te da impotencia y una envidia” (...)* Piero

*“(...) un contrato seguro con plazo indefinido te sientes mas seguro eh! Tienes capacitación tienes otros tipos de ventajas pero nunca estas completamente segura y este trabajo es más inestable es un trabajo que 1 o 2 meses se termina eh mm esa es como la relación de inseguridad”* **Yanesca**

*“(...) un contrato seguro con plazo indefinido te sientes mas seguro eh! Tienes capacitación tienes otros tipos de ventajas pero nunca estas completamente segura y este trabajo es más inestable es un trabajo que 1 o 2 meses se termina eh mm esa es como la relación de inseguridad”* **Yanesca**

*La contratación pasa por un cuento de beneficios seguridad he pasa por un cuento de contrato mas que nada eso el salario tener una renta fija y no complicarse al porcentaje de el mes sacare o no sacare lo que tengo presupuestado(...)* **Eduardo**

Existe un alto grado de preocupación e *incertidumbre* en los entrevistados. Estos asumen el trabajo de forma seria y concentrada, con el fin de no cometer errores, ya que esto podría costarle el puesto. Es una presión constante por mantener el puesto, ya que no lo tiene seguro.

*“(…) Preocupante en el sentido que estoy trabajando y no Sabes en que momento se te va a terminar tu trabajo a diferencia de estar contratado Contrato indefinido y que vas a estar trabajando ahí y no tienes que estarte preocupando” (…)* **Marcelo**

*(…) “eso es el día a día es lo preocupante Pa todos los externos eso es”.* **Marcelo**

Esto refleja la importancia que las personas le entregan a un contrato bien definido, versus un contrato bajo la modalidad de subcontratación.

Si bien el tema de trabajo es transversal y pasa por diferentes indicadores, dependiendo de las necesidades de las personas, es importante dejar en claro, que el tema de la adaptación, pasa por la seguridad y los beneficios que la empresa contratante pueda entregar a sus trabajadores.

### **Conclusión del indicador**

La comparación que se hace en relación con sus anteriores trabajos, contratados bajo una forma normal, dejan al descubierto algunas variables muy significativas, que guardan relación directa con un posible deterioro en la salud mental de estas personas.

Al comparar su condición laboral con la de otros, o incluso con algún trabajo anterior las variables que asoman son: la impotencia, que se ve reflejada al tolerar las injusticias laborales, ver la situación del otro, que realiza la misma labor y posee beneficios claros.

La inseguridad e incertidumbre está presente todos los días. y que, por mantener el trabajo, estas personas realizan sus labores tratando de no cometer errores, actuando como verdaderas máquinas, que hacen su trabajo de forma automática.

Esta manera de enfrentar diariamente la situación adversa, podría generar en las personas una disminución en su autoestima, una desvalorización de su mano de obra y desgaste para emprender un nuevo desafío, debido a las inseguridades que genera el sistema.

De acuerdo con las entrevistas, queda claro que las personas prefieren un contrato con beneficios, que signifique estabilidad y seguridad para ellos y sus familias. Es lo básico que se pide, y que por ley, ante un contrato de trabajo, donde existe un trabajador y un empleador, se tiene que dar esta garantía. No obstante estamos en presencia de un tipo de contrato atípico, en donde los actores que participan en el contrato ahora son tres.

Esto trae como consecuencia la precarización y desvalorización del hombre, al punto de producir deterioros en su salud mental. Y es tiempo de hacer algo al respecto, por el bien de los trabajadores.

## **SELECCIÓN DE RESPUESTAS POR CADA INDICADOR SEGÚN LAS PREGUNTAS PAUTEADAS. CON SUS RESPECTIVOS CÓDIGOS.**

### **Vivencia en el Contexto Familiar (Vcf)**

#### **Entrevista 1 Piero**

##### **Vcf**

*(.)Y llegar allá y ver una sonrisita de tu hijo que recién la esta aprendiendo o pucha una un llanto nose te te como que te saca de acá. (...) todo la relación con ella es súper buena conversamos harta cosas problemas y bien. (...)Familiarmente me siento pleno porque entre ellos dos me llenan completamente.*

#### **Entrevista 2 Marcelo**

##### **Vcf**

*En este momento un poco tirante y Por el lado que no tiene nada que ver con mi hermano eh!. Pero en relación con mi Sra. directa todo el descueve no hay ningún problema. Eh Mm. bueno eh importancia siempre pa las cosas ésta mi familia pero en este momento toy jugando 100% acà si que con mi familia esta hoy una relación de comunicación de estar bien de saber que que no hay problema entre nosotros y si alguien ta enfermo corrimos para allá es como de ayuda es como de ayuda claro en este momento. . (.....)Igual súper bien estable hay una mentalidad Familiar buena hay una comunicación un buen ambiente familiar, un buen núcleo. (...) si tengo un problema con alguien o si he peleado Con alguien con alguna familia o familiar tratamos de solucionarlo.*

#### **Entrevista 3 Yanesca**

##### **Vcf**

*Excelente muy buena. (...) Claro que me ayuda en todo sentido es lo más importante para mí es lo máximo. (...) me ayuda a salir adelante en motivaciones en en mi rutina mi diario vivir es sumamente importante pa mi. (...) igual pienso mucho las cosas antes de actuar porque sobre todo cuando son problemas que me afectan a mi soy súper indecisa para tomar una decisión me cuesta en el ámbito personal o familiar.*

#### **Entrevista 4 Claudia**

##### **Vcf**

*(....) Si para mí es lo más importante es mi familia es como mi apoyo mi hijo que esta detrás de mí es todo. (...) En mi plano familiar creo que puedo decir estoy concreta.*

#### **Entrevista 5.- MARIELA**

*“Es buena(...)*

*“Es lo primordial porque eh! Bueno si uno no esta bien todo va mal”.*

### **Entrevista 6.- CAROLINA**

*“es un apoyo pa mi”*

### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...) para mí es bastante buena (...)”Comunicación y afecto también preocupación”*

*(...) siento que hay una preocupación constante **EN CUANTO A QUE** si uno está bien o esta mal”*

### **Entrevista 8.- Viviana**

*“La relación de la familia es lo más importante porque te ayuda pa trabajar pa todo es la razón de seguir estar trabajando (...)*

*(...) me gusta estar harto tiempo con ellos trabajar para ellos en la economía de la casa (...)*

*(...) prefiero trabajar en una empresa en la que estoy porque trabajo de lunes a viernes”*

### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*“Es buena la relación con mi familia (...) el horario del trabajo me da tiempo para estar con mi familia” (...)*

### **Entrevista 10.- Eduardo**

*Es buenísima de hecho las relaciones en todo sentido (...) comunicación apoyo todo*

## **Vivencia en la Interacción Social (Vis)**

### **Entrevista 1 Piero**

#### **Vis**

*(....) Ahora ya es mas casa salir a caminar el fin de semana bueno pero el sábado llega no se poh! Llegan las 12 del día y nos vamos a la feria compramos llegamos a ser almuerzo y en la tarde normalmente salimos a caminar y tenemos un cochecito lo llevamos en el coche a pasear por ahí eh! como más para salir de la rutina de ellos porque ella esta todo el día en la casa cachay! (...).me gusta compartir con ella salir dar una vuelta y todo y sacarla de la rutina por ultimo los fines de semana.*

### **Entrevista 2 Marcelo**



## **Vis**

*Ninguna no me queda mucho tiempo. (...) deportes jugar a la pelota salir un poco en bici. (...) si es que lo que pasa por el sistema de trabajo hay mucha gente en el lugar donde trabajas específicamente el banco esta todo tu mundo ahí, en la casa muy poco fines de semana para conversar con los vecinos de repente compartir algo no. Nada más que eso.*

## **Entrevista 3 Yanesca**

### **Vis**

*Eh mi casa mi marido, la casa de mi papá, eh mi hermano ósea me refiero a la vida de ellos últimamente como a la vida de todos, hago deporte también saco a pasear al perro que más hago estoy haciendo mi tesis también estudiando sacando información por ambos lados eso. (...)Sí me me gusta leer me gusta sacar información de cosas que desconozco me gusta bordarme gusta tejer, me gusta cocinar, eso es lo que más recuerdo.*

## **Entrevista 4 Claudia**

### **Vis**

*No, no tengo tiempo para deporte pero si actividades sociales con la familia nos juntamos un fin de semana nose a comer en casa después en otra un fin de semana con amigas amigos. (...)Independientemente de la familia mira ahora estoy aprendiendo a coser en las tardes cortinas, manteles en este tiempo, pero así como pienso porque no es futuro. Yo tengo una guagüita chica de 2 años entonces no hay tiempo.*

## **Entrevista 5 Mariela**

*(...)”puede ser escuchar música cantar”(...) La familia no mas*

## **Entrevista 6 Carolina**

*“Leer los días sábados **QUE OTRA ACTIVIDAD** a trotar”*

## **Entrevista 7 Jacqueline**

*(...) descansar fuera de el trabajo y mas lo domestico de la casa(...)  
(...) nos vemos con mi suegro y salir nosotros salimos constantemente los fines de semanas no paso mucho en la casa”*

## **Entrevista 8 Viviana**

*“Antes de empezar a trabajar en esta empresa yo estudiaba iba a gimnasia iba a hartas cosas pero ahora no tengo tiempo (...)  
(...) agotada en la tarde el fin de semana no se me hace nada cuanto tengo tiempo mas que nada duermo un rato”.*

## **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*Fuera del trabajo el fin de semana salgo con mis amigos (...)*

### **Entrevista 10.- Eduardo**

*Discoteque (...) no mucho por trabajo por empresa eso (...)*

### **Vivencia en relación a las Expectativas (Ve)**

#### **Entrevista 1 Piero**

**Ve**

*(...) tener mi casa tener una carrera técnica eh! Empezar a tener más ingresos eh! Bueno yo nunca tuve tanto eh! Tanto regalía. Cuando yo era chico y no sé si les pasara a todos pero cuando tu no tienes eso eh! Con tu hijo si lo quieres tener ósea a mí me gustaría que él tuviera todo eso cachay! Y por es el que quiero trabajar y todo y.. Estudiar quiero las ganas están toda de estudiar eh! Un vespertino no sé que podría hacer en realidad igual me gusta la administración financiera pero sea lo que sea cachay! Cosa de que me de mas ingreso.*

#### **Entrevista 2 Marcelo**

**Ve**

*(....) la proyección encontrar un lugar eh! Estable todo lo que Eh querido lo he tenido hasta ahora a días y pero me falta la estabilidad económica detrás De eso en lo que ando un poco crecer mas como persona y tratar de borrar los errores que cometo ósea tratar de superarme en ese aspecto por ese lado ósea estaba mi punto de superación. (...)*La opción de el contrato y de la estabilidad más que nada pasa por una cosa de remuneración. (...)*de querer ganar plata se pasa directamente por una cosa de estabilidad económica de estar tranquilo de saber ósea que me puedo proyectar con algo al final de mes eso es.*

#### **Entrevista 3 Yanesca**

**Ve**

*Bueno terminar la carrera sacar mi titulo en ingeniería en administración y en marzo ya estar estudiando ya contador auditor o ingeniería comercial y poder terminarla también y ya ponerme a trabajar definitivamente en algo que estoy buscando hace tiempo. (...)*Bueno en lo familiar bueno construir la familia que estamos esperando que lo hemos postergado por algunas cosas por enfermedad por estudios y poder tener hijos también poh! Consolidar la familia.

#### **Entrevista 4 Claudia**

**Ve**

*(....)En mi plano familiar creo que puedo decir estoy concreta me falta tener mi casa. (....)En lo laboral mis expectativas era que yo estoy conforme con este trabajo en cuanto al horario pero estoy desamparada encuentro yo le doy la espalda eso es lo laboral como empresa mas sólida algo más grande mas estabilidad eso es como mi.*

#### **Entrevista 5 Mariela**

*“Bueno seria que me contrataran el banco y seguir trabajando en el banco porque es lo que me gusta (...) no te consideran encuentro que te den una oportunidad (...)con progresos tener más hijos”*

#### **Entrevista 6 Carolina**

*“Seria recibirme ser madre”*

#### **Entrevista 7 Jacqueline**

*(...) mi casa que lo estoy logrando y ahora tengo una meta de poner un negocio YA esas son mis metas principales”*

*(...) buena educación a mi hija es lo que más quiero”*

*(...) pienso que no le va a faltar nada teniendo a sus papas yo en lo personal estar estable he con la pareja”*

*(...) estar bien mutuamente estar bien yo y el ósea independientemente uno piensa mucho en lo hijos para mi estar bien yo y el no me he reflejado”.*

#### **Entrevista 8 Viviana**

*(...) mi familia bueno seguir trabajando para tener una seguridad económica”.*

*“Personal no me gustaría estar todos los días en la casa me da lata me enfermaría y tener pega hasta donde dure (...)*

*(...)ta cambiando la ley todo el asunto no me proyecto mucho mas allá la verdad, no me voy a proyectar si el banco no me va a contratar o si voy a seguir en la misma empresa la verdad es que no me proyecto en eso, no me hago planes a futuro con respecto a eso”*

*(...) ahora no porque a veces pasan cosas en la vida que a uno la hacen pensar que no, no voy a planificar nada voy a vivir el día a día no mas, nonada nada”.*

#### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*(...) “Ahora entra a estudiar igual diseño grafico(...) quiero tener una agencia de publicidad terminaría de trabajar ahí” (...)*

#### **Entrevista 10.- Eduardo**

*“Mi expectativa mas fuerte es independencia personal (...) como cajero del banco (...) me gustaría uno porque tiene mas beneficios tienen mas preocupación” (...)*

## **Vivencia en el Estado Presente (Vevp)**

### **Entrevista 1 Piero**

*Familiarmente me siento pleno porque entre ellos dos me llenan completamente. (...) lo laboral bien acá es cómodo lo que hago en realidad me gusta ya cachay! Pero el tema plata cachay! Igual es incomodo.*

### **Entrevista 2 Marcelo**

*Eh, bien mira yo he estado trabajando fuera de acá y estado trabajando en muchas cosas yo trabaje hasta en la construcción cachay! Y el cambio de vida es muy brusco pa la gente que esta acostumbrada a trabajar no se poh! De administrativo de corbata todo el día limpio entonces volver acá es cómodo es súper cómodo entonces hay que cuidar eso, yo creo mas que nada eso cuidarlo y cada vez que uno entra a algo hay una empresa tan grande como esta hay que esforzarse por que es la competitividad es solamente competencia ósea hay que competir y por eso superarte día a día en todo. (...)lo personal bien me siento satisfecho con mis logros miro hacia atrás Veo que he logrado muchas cosas. (...) súper bien estable hay una mentalidad familiar buena hay una comunicación un buen ambiente familiar, un buen núcleo.*

### **Entrevista 3 Yanesca**

#### **Vevp**

*yo me siento en mi vida actualmente yo me siento súper bueno eh logrado Varias cosas con hartos esfuerzo. (...) eh! Tenido un apoyo en ellos mi familia es lo más importante. (...) estoy haciendo un reemplazo eh! Mm, se dio la posibilidad con CINERGIA en febrero también y no por eso me siento mal al contrario me siento bien porque me ayuda que yo estoy estudiando otra cosa y esto me sirve.*

### **Entrevista 4 Claudia**

#### **Vevp**

*Bien, bien con los problemas que tiene todo el mundo pero bien.*

### **Entrevista 5 Mariela**

*“Ahora estoy bien no estoy bajoneada igual andaba como bajoneada dentro de el trabajo (...) uno quiere algo mas me entiende no siempre es lo mismo”*

#### **Entrevista 6 Carolina**

*“CÓmoda para trabajar(...)(...)bien bien es acogedor mis compañeras mi jefa da gusto trabajar ahí es tuve 4 años ahí estamos ahí es como un ambiente familiar”.*

#### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...) en lo personal bien Y siento que he llegado y he cumplido lo que quiero se ha demorado un poco lo he cumplido”*

*(...) en lo laboral no también **PORQUE** por el trabajo de tener en una Empresa externa que uno no puede reclamar sus derechos como corresponde y siente que solo tienen beneficios la gente que esta dentro de la empresa”*

#### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...)mas he tranquila que antes mas relajada me sentía muy presionada, igual de repente acelerada, por todo porque esta pasando muy rápido el tiempo y a veces no alcanzo hacer cosas que debería hacer cuando la gente esta conmigo”*

*(...)postergai muchas cosas no aprovechai el tiempo la verdad y pasan cosas inesperadas que no podi manejarlas y sete va el tiempo y no haci nada”*

*(...) antes estaba súper mal en otra pega pero ahora es muy bueno y tratar de hacerlo bien no mas no me preocupa otra cosa”*

#### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*Toy bien en lo personal porque mi familia no tengo problema me apoyan (... ) pucha en lo laboral me gustaría que me contrataran porque por ser pura gente externa poco dura no tienes lo mismo beneficio de los que van directo a la empresa el banco*

#### **Entrevista 10.- Eduardo**

*ósea por el momento no pretendo obviamente tener como algo a futuro va reciente esto y si me contratan obviamente tener algo a futuro como tal mas reciente pero banco para tener como mucho mas beneficio*

## **DIMENSION SUBCONTRATACIÓN CON SUS CUATRO INDICADORES Y CÓDIGOS.**

### **Subcontratación y Pertenencia (Sp)**

#### **Entrevista 1 Piero**

*Lo que pasa es que en la empresa mucho contacto no tengo (...) Siento que soy uno más (...)*

*“Me siento como discriminado Porque, porque bueno yo trabajo con un compañero el es de la cooperativa y... bueno el gana un poquito mas del doble que yo hacemos el mismo trabajo y igual (silencio)*

#### **Entrevista 2 Marcelo**

##### **Sp**

*(...) yo creo ser comunicativo parte por ahí ser comunicativo, ser atento, ser amable, reírte de vez en cuando reírte con la gente Empezar a saludarla yo creo parte de ahí (...)*

*(...) transparente ser relajado para entrar a un grupo de trabajo y por ahí parte de echo la integración a un grupo mas que nada uno integrarse al grupo y se abre las puertas la gente es muy profesional entonces siempre hay un grupo que abre las puertas y te empieza a conocer también te acoge”*

#### **Entrevista 3 Yanesca**

##### **Sp**

*(...) se me dio la posibilidad y la tome, y la verdad es que me siento muy integrada (...) súper bien y encuentro que ellos se sienten súper bien con lo que hago uno hace poh! Súper bien (...)*

*“me siento bien en lo que estoy haciendo si da lo mismo lo que uno haga en realidad lo importante es hacerlo bien”*

#### **Entrevista 4 Claudia**

##### **Sp**

*(...) Haber mi rol soy cajera bancaria (...) siempre y tuve La mala suerte de entrar a un banco que es el banco de el desarrollo hay cajero que los contrata el banco de Chile, Santander y yo por no cambiarme de banco que me he quedado ahí entonces (...)*

*(...) algo que no se ha considerado no se si es por ser cajera o por ser externo subcontratado un poco se daba en el sentido que me pegaba el pique de allá apoquindo el jefe de allá me decía no te puedo recibir porque esta ocupado entonces igual es como poco técnico lo encuentro desde mi*

*punto de vista por que igual tienes que dedicarles tiempo a las personas  
(...)*

**Entrevista 5.- Mariela**

*“Es importante pero no se si sea valorado”*

*(...) no estoy considerada con problemas porque no tengo perdidas así”*

*“soy confiada pero no como yo quisiera”*

**Entrevista 6.- Carolina**

*“Al principio fue complicado pero siempre estando ahí en días pick me sentía como extraña (...)*

*(...)ES VALORADO TU TRABAJO si CON TUS COMPAÑEROS bien SON TODOS SUBCONTRATADOS”*

**Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...) bien me siento importante la relación con mis compañeros yo creo donde estamos en la misma posición hace que todos estemos mas unidos”*

*(...) siento que en la empresa estoy bien pero lo que es Acepro no es una empresa que valora a sus trabajadores (...)*

*(...) la persona que esta a cargo de nosotras no se preocupa nunca no nos va a visitar nunca sabe si estamos bien (...)*

*(...) uno tiene que andar luchando por sus derechos no se siente al nivel de la gente de la gente del banco Santander se siente discriminado”*

*(...)yo soy una mas si yo no estoy mañana ahí hay otra”*

**Entrevista 8.- Viviana**

*(...) por el sistema de trabajo no se preocupa si tu ganas mucho o si haces horas extras en la empresa donde estoy en ADECO pagan muy ma(...)*

*(...)Es cierto que hago muy bien mi pega me considero una persona súper esforzada (...)*

*“Se que las personas se dan cuenta pero eso no lo valoran tampoco”*

*(...) tu haci bien tu pega y para eso estamos me entendí no es mas(...)*

**Entrevista 9.- Maria Angélica**

*No no me afecta en nada eh! estoy super bien y es valorado mi trabajo todo bien con mis compañeros y diferencia de eso(...)deberían pagarme mas porque es harto el trabajo yo creo que en el banco pagarían mas que lo que gano ahí*

**Entrevista 10.- Eduardo**

*Buena convivencia tanto como jefe y compañeros de trabajo en la otra empresa no porque ellos te contratan y te mandan a un sector (...)no mas allá de contratar no(...) no hay integración con Acepro no mas allá de contratar no*

## **Subcontratados y Estabilidad (Se)**

### **Entrevista 1 Piero**

*Eh! Uno siempre quiere más poh! Uno siempre quiere más y siempre veo la diferencia de lo que el gana con lo que yo gano no es cómodo pero eh! No-se poh! Podría estar mejor cachay! (...)*

*(...)También inseguridad por el tema de como te contaba como era la empresa porque la empresa bueno hoy día puedo estar acá como mañana traen a otra persona la dejan acá y a mi me dejan libre y estar 3 a 4 días a 5 días sin trabajar o 1 semana o 2 semanas cachay! (...) no no se trabajan claro día trabajado día pagado si*

### **Entrevista 2 Marcelo**

*“Se Yo creo que siempre esta la inseguridad eh! de trabajas con alguien con algo que no es estable porque no puedes proyectar no es más allá de 1 mes o 2 meses no puedes hacer una proyección a largo plazo y hay un como se llama y poder hacer cosas con tu familia y a lo mejor darle cosas que tu quieras darle a tu familia y no lo puedes hacer por ahora”.*

*(....) mas que nada si por mi familia si porque uno como padre eh! como marido siempre darle lo mejor a su familia (....)*

*(...) ver si igual acaso si esta la opción o la forma de ser reconocido un poco por los logros (....)*

### **Entrevista 3 Yanesca**

**Se**

*Más o menos no más porque en realidad son trabajos esporádicos uno sabe a lo que viene (....)*

*(...) también mencionar que ya pasa a conocer a otro grupo humano que empiezas todo de 0 y eso también te genera un cambio y todo cambio tiene son cosas nuevas (....)*

### **Entrevista 4 Claudia**

**Se**

*La estabilidad que tengo es que tengo un contrato que tengo FONASA y eso me sirve eso (....)*

### **Entrevista 5.- Mariela**



*“No me siento segura por el hecho de que ... No tenís beneficios, no se po como de la otra forma de contrato”*

#### **Entrevista 6.- Carolina**

*“Me siento estable pero siempre con un poco de miedo porque uno no sabe en que momento pueden llegar a decir te vamos a mandar a buscar”*

*“INSEGURIDAD DE QUE NO LA LLAMEN MÁS”*

*(...) hay que estar llamando”*

#### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*“No bien porque se supone que cada 2 años están reintegrando a otra nueva empresa (...)*

*(...) a ellos le interesa una cantidad tapar el espacio que tienen ellos porque si falta un cajero ellos tienen que rellenar si no recibir un currícul nuevo si no mandan a otro cajero”*

*(...) ahora viene la nueva licitación en junio y de nuevo no sabe que va a pasar con la empresa hace que uno no tenga una **antigüedad** laboral ya eso te juega en contra”*

#### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...) igual hay unas inseguridades por la nueva ley van a despedir gente nos reunieron nos explicaron en Adeco(...)*

*(...) y podemos quedar sin pega estaba súper preocupada pero la verdad igual yo sin pega tendría que buscar en otro lado no mas esperar que me despidan si quede sin pega quede no mas”.*

#### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*No me siento segura de trabajar así ahora así que quiero que me contraten no tengo salud nada (...) me afecta tengo que ver medico y no puedo ir a ningún lado*

#### **Entrevista 10.- Eduardo**

*Ser subcontratado es súper complicado que probablemente puedes trabajar todo el mes o no puedes trabajar todo el mes entonces no tienes una estabilidad entre comillas económica estable tus crecimientos son como alto y bajo si te contrata el banco vas a tener una estabilidad mucho mas factible hay harta inseguridad por lo mismo que te digo por lo menos como yo a trabajado gente en empresa externa no tenemos la seguridad de decir pucha a fin de mes.*

#### **Subcontratación e Identificación (Si)**

### **Entrevista 1 Piero**

*“No por la empresa no porque no no siento cercanía con la empresa por todo lo que les contaba poh! (...)*

*(...) claro acá tampoco tu te puedes colocar tanto la camiseta por la cooperativa porque, porque no pertenece ósea igual es como Ilógico me me me refiero a colocarte la camiseta no-se poh! (...)*

*(...) no se mojan la camiseta por ti ni ni te reconocen las cosas que tu haces cachay!*

### **Entrevista 2 Marcelo**

**Si**

*(...) soy la representación de CINERGIA dentro de el banco y como banco hacia la gente que atiendo también me pongo la camiseta estoy con una doble camiseta se puede Decir tengo 2 camiseta puesta y la del banco yo creo que le tomay amor a la camiseta de el banco mas que por la institución por los beneficios que te vayan a dar es por la gente con la que Trabajai a diario”*

### **Entrevista 3 Yanesca**

**Si**

*“A no yo me la pongo la camiseta donde estoy trabajando para mí es una oportunidad y ponerme de nuevo la camiseta igual a si que aunque sean 1 mes o 2 meses eh! Todo el tiempo que dure es intenso es importante me pongo la camiseta igual”.*

### **Entrevista 4 Claudia**

**Si**

*“Bueno con el banco hay harta cercanía (...) Sí, ya igual entre todos hacemos el trabajo y representar bien en el sentido, de hacer bien mi trabajo, ser responsable”*

### **Entrevista 5.- Mariela**

*(...) nunca yo falto cosas asípor que yo igual no corresponde porque yo necesitó trabajar pero no no ha porque claroQue me gustaría que hubieran que hubiera no-se poh! AFP,BONO, o bono o algún incentivo”.*

### **Entrevista 6.- Carolina**

*(...) a veces estoy citada por el banco lo mejor es la lealtad con el banco”*

*(...) uno dejar la papeleta mejor para un control y después depositarla no nos hacen la liquidación ES COMO TODA LA RELACIONES CON LA EMPRESA”*

#### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...) ir a dejar unas boletas y de ahí que pedí el asunto de las vacaciones no no siento un respaldo con ellos no me siento como decir este es mi trabajo yo me siento cuando voy a trabajar es banefe(...)*

#### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...) me mojo la camiseta por mi misma me gusta hacer bien mi pega y me gusta que me digan que bueno que aprendiste que esto que lo otro pero por la empresa la verdad es que no (...)*

*(...) ellos deberían colocarse más con los trabajadores (...)*

*(...) no me relaciono mucho con la empresa”.*

#### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*Con BCI toy todo el día ahí igual tengo hartto acercamiento pero con buro no solamente pa cuando te pagan (...) no porque porque no me van a contratar (...) igual el sueldo y no hay mucho acercamiento a la empresa*

#### **Entrevista 10.-Eduardo**

*(...) esto con acepro tu no vives el día día*

#### **Subcontratación y Motivación (Sm)**

##### **Entrevista 1 Piero**

*“A mi lo único que me motiva es mi familia mi mi hijo (...)*

*(...) me motivaría mas venir a trabajar por la empresa que es coopeuch(...)*

*(...) esta la posibilidad de de pertenecer a ella es mas si se diera la oportunidad*

##### **Entrevista 2 Marcelo**

Sm

*“Mi familia directamente mi Sra. mi hijo eh! ósea motivación de que no te puedes quedar parado me gusta lo que hago Directamente me gusta lo que estoy haciendo (...)*

##### **Entrevista 3 Yanesca**

Sm

*(....) el tipo de liderazgo de repente que haya en la oficina que acá por lo menos de entre jefes acá son súper alentadores con tu animo me motiva, en dinero yo creo esta en él ultimo lugar pero me motivan las ganas como te digo y conocer gente”*

#### **Entrevista 4 Claudia**

**Sm**

*“La plata ya un sueldo mejor, un trabajo no pesado (....)*

*“Si esa es mi única motivación porque en realidad igual hay gastos en la casa y cosas que necesite la guagua que sé yo pero mi motivación es la plata”*

#### **Entrevista 5.- Mariela**

*“Es mi familia y tengo que Trabajar para salir adelante si no resultan las cosas”.*

#### **Entrevista 6.- Carolina**

*(...) me gusta mi trabajo me voy a disfrutar a ahí mi rato de trabajo disfruto con mi compañeros con mi jefa”*

#### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...) saber que uno es el sustento para el hogar eso me motiva más que nada (...)*

*(...)me motiva el saber que tengo metas que cumplir independiente de la empresa que estés me da lo mismo mañana”*

#### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...) me motiva la plata el sueldo el hecho de salir de la casa (...)*

*(...) no es un buen sueldo pero igual esta mejor que en otras parte además por el horario de trabajo igual eh! me gusta trabajo de lunes a viernes no es el mejor de todos pero igual mucho mejor a otra empresa”.*

#### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*Hay un buen ambiente laboral el trabajo me gusta y porque quiero quedar contratada*

#### **Entrevista 10.- Eduardo**

*Buena comunicación con la personas con las ganas de pasar a ser alguien del banco*

## **DIMENSION SALUD MENTAL INDICADORES Y CÓDIGOS.**

### **En relación el estrés SM (E)**

#### **Entrevista 1.- Piero**

*(...)”repente conversar no mas y si no cuando ya esta muy densa la cosa salir darse una vuelta y después llegar a conversar como más calmado porque bueno yo antes explotaba y me di cuenta que al explotar no conseguía nada que me empeoraban mas las cosas así que desde un tiempo atrás eh! Comencé a hacerlo así ósea si teníamos problemas y era muy muy grave y me iba a poner de mal humor prefiero salir a darme una vuelta o volver más relajado” (...)*

#### **Entrevista 2.- Marcelo**

*(...)”si no sabes trabajar bajo presión te vas con el problema a la casa y a lo mejor llegay a la casa enojado, pesado cachay! Y llegay al trabajo al otro día y todavía esta el problema entonces la idea es solucionarlo en el momento” (...)*

*“Lo converso trato de no comerme ni comérmelo los problemas porque no le busco solución así, trato de conversarlo si tengo un problema con alguien o si he peleado Con alguien con alguna familia o familiar tratamos de solucionarlo no, trato de no tragar-Me eso es pésimo entonces por eso tocamos a fondo miles de veces y en el fondo el único que puede salir a flote eres tu mismo va en ti solamente.”*

#### **Entrevista 3.- Yanesca**

*(...)”si me están afectando directamente a mi corto por lo sano” (...)*

*(...)”si me afecta directamente a mi emocionalmente yo corto no sigo no transo mis valores, mis principios por dinero ni sobre todo a algo que no cumpla con mi expectativas” (...)*

*(...)”hay un maltrato por parte de los jefes yo me voy yo no sigo me voy, la situación no podría cambiar ósea yo creo al contrario empeoraría” (...)*

#### **Entrevista 4.- Claudia**

*“(...)TE VES ENVUELTA EN UNA SITUACIÓN CONFLICTIVA COMO SALES DE EL PASO? Conversando Mm ENFRENTANDO DIGAMOS A LA PERSONA CON LA QUE TIENES EL PROBLEMA? Si diciendo que es lo que he hecho exijo una explicación” (...)*

#### **Entrevista 5.- Mariela**

*(...)Hablando”*

*(...) por lo menos si me ha resultado pero me he desahogado”*

#### **Entrevista 6.- Carolina**

*(...) trato de buscar una solución entonces empiezo a revisar todo y siempre cuando a pasado algo me da penita (...)*

#### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...) creo soy mas positiva que mis compañeras PORQUE porque yo creo que eso va en uno en el carácter hay personas que son mas pesimistas (...)*

*(...) se le echa para adelante no más puede que esto algún día me pase la cuenta (...)*

*(...) conversando se solucionan las cosas”.*

#### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...) siempre cuando tengo un problema en Gral. sea laboral o familiar siempre primero es mi casa y trato de pedir apoyo y consejo(...)*

#### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*No tengo muchos conflictos por lo menos en lo laboral no tengo no tengo en lo familiar tampoco los trato de solucionar lo mas pronto posible*

#### **Entrevista 10.- Eduardo**

*Soluciono de la manera mas sutil tratar de obviamente en lo laboral uno también se tiene que poner en el caso del cliente porque siempre el cliente va a tener la razón.*

### **Salud Mental en relación a la comunicación SM(C)**

#### **Entrevista 1.- Piero**

*“(...) yo soy bien preguntón igual tengo harto como como personalidad PA decir las cosas eh!”(...)*

*“(...)que si esta persona no esta en mi camino y me tiene bronca o mala no me afecta chao no la pesco pero si en este caso yo tuviera un problema con claudio voy y le digo sabe que siento que no me esta funcionando esto esto esto y esto y la verdad quería saber porque”(...)*

*“(...)en lo familiar no igual de repente sentí cosas que... no están bien y me quedó callado de repente o otras veces las converso, pero estoy como en esa etapa de mi vida poh!(...)*

*“Cómo cambiando lo malo que yo era o lo malo o las cosas mala que hacia empezar a colocarlas en practica y... empezar a conversar las cosas por que igual harta gente me ha dicho que la conversación lo que te arregla los problemas yo no yo no-tenia esa idea poh Tampoco me la*

*inculcaron es cosa mía así que eso es como que lo estoy poniendo en practica lo voy colocando de a poquito”.*

*“(...) me iba dando cuenta que muchas veces no se saca na con explotar ósea hay que conversar tratar de arreglar los problemas” (...)*

*“(...) cuando era soltero vivía con mi mamá no tenía comunicación por ser si yo tenia un problema lo arreglaba yo solo pensaba no se poh! En mi pieza ahora ahora tengo una familia y tengo que conversarlo con ella porque de otro modo solo no voy a poder” (...)*

### **Entrevista 2.- Marcelo**

*“(...) soy muy malo para quedarme callado así que yo creo Que parte de ahí del hecho de las inquietudes hablarlas con todo el mundo soy muy bueno para conversar con todo el mundo” (...)*

*“(...) siempre trato de escuchar el entorno no trabajo solo y no vivo solo en este mundo así que trato de mantener un círculo” (...)*

*“(...) creo que una de las grandes debilidades que les pasa ahora a la mayoría de la empresa falta un poco más de comunicación”*

### **Entrevista 3.- Yanesca**

*“Hablando si estando directamente la persona que yo tengo el conflicto y si veo que no hay una solución o no hay un gran interés yo corto no más me voy”(…)*

### **Entrevista 4.- Claudia**

*“Converso en un minuto me quedo cuando estoy molesta por algo me quedo muy callada y después conversamos” (...)*

### **Entrevista 5.- Mariela**

*“Hablando”(…) si no se por lo menos si me ha resultado pero me he desahogado*

### **Entrevista 6.- Carolina**

*“Bueno...si tengo un problema lo converso directamente con el que tengo el problema, le doy una vuelta no mas”.*

### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*“Preguntando se llega una inquietud indagando de repente leo bastante los códigos del trabajo laboral me gusta estar metida en el tema y me gusta saber cuales son mis derechos”*

### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...) exponiéndole a los demás exponiéndole ideas que me molestan que no estoy conforme”.*

### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*De inmediato ubicar a mi jefe directo y el me dice si se puede o no como yo veo la parte administrativa porque siempre hay que hacer cambios cosas*

### **Entrevista 10.- Eduardo**

*Con toda la sinceridad del mundo y decirle las cosas que están pasando ahora siempre se puede resolver dentro de lo que es una consecuencia(...)en acepro no podi tener como inquietudes ni nada por el estilo nosotros trabajamos los 5 días de la semana con ello acepro te dice te contrato y ándate a tal parte entonces ya cumplieron la función de contratarte nada mas*

## **Salud Mental en relación al Desgaste SM (D)**

### **Entrevista 1.- Piero**

*“(...)Si igual de repente llega el día viernes y sentí como que ya queda poquita bencina los 2 días de descanso que es sábado y domingo igual te sirven harto pero si igual sentí que te desgastai”(...)*

*“(...) De repente el día viernes eh! Chuta VEI bajando a un socio y te da lata porque no se van pa su casa no tienen otra cosa que hacer” (...)*

*“(...) eh que baje alguien y me descomponga a lo que porque ya no estoy pensando en que chuta! Atender tanta gente pa ganar tan poca plata no, no lo estoy pensando así” (...)*

### **Entrevista 2.- Marcelo**

*“Si te desgasta por que yo creo uno puede ser muy optimista en general con todo eh! (...)*

*“(...)nuevo entre al banco siempre busco la oportunidad de quedar pero ya por estay cansado mental y físicamente cansado de a lo mejor ver que estoy dando el 100% estay ahí mismo siempre y que no se abre una puerta”(...)*



*“(...) se asume también la responsabilidad propia mía ósea por que se que igual he cometido muchos errores y creo que igual son puntos que van en contra en este momento el profesionalismo y la exigencia que te están pidiendo a lo mejor no lo estoy cumpliendo pero eso no lo se por que no se lo he dicho pienso que va ahí pienso que puede ser eso el punto de no hayas sido contratado” (...)*

### **Entrevista 3.- Yanesca**

*“No para nada me siento bien acá”.*

### **Entrevista 4.- Claudia**

*“Bueno salgo cansada lo único que queri es que pase la hora luego.”*

### **Entrevista 5.- Mariela**

*“No, no enojada jeje claro como cansada como que quiero estar tranquila claro no tengo ganas como de hacer mucho”*

### **Entrevista 6.- Carolina**

*“Eh! si a fin de mes cuando me toca un día muy agitado llego a la casa enojada”*

### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...)ese proyecto hubo un sobre exigencia donde nos exigía sábado y domingo donde no es una cosa legal uno por seguir manteniendo su trabajo tenia que ir(...)*

*(...)estuvimos los días libres trabajando y llegando todos los días llegando a las 23:00 de la noche llegar reventada realmente uno ya no quería mas”*

*(...) sentí que ya no quería ir mas dije que tengo que seguir adelante tengo porque seguir y lo mas importante era por mi y decía yo esto no me lo puede ganar”*

*(...) uno se pone mal genio porque cuando uno trabaja en esa complicación da mal carácter”.*

### **Entrevista 8.- Viviana**

*“En todo en mi forma de comportarme en mi carácter estados de animo ganas de puro dormir cansancio me levanto en las mañanas agotadísima me demoro Una hora y media en llegar a mi pega todos los días(...)*

*(...)en la tarde de nuevo Mal genio en la poca tolerancia tengo poco tiempo para estar con las chiquillas ayudarles en las tareas para compartir con ella”.*

**Entrevista 9.- Maria Angélica**

*No no me desgasta*

**Entrevista 10.- Eduardo**

*yo creo que en el trabajo no hay desgaste porque si a uno le gusta, lo que desgasta en realidad es lo que estamos viviendo con respecto a externos*

## **DIMENSION TRABAJO, INDICADORES Y CÓDIGOS.**

### ***Trabajo en relación a los Derechos Laborales T (DL)***

#### **Entrevista 1.- Piero**

*“Poquísimo eh igual eh como más lo nosè lo que sabe cualquier persona yo creo” (...)*

*“(...) hace poquito tuve a mi hijo que está yo llame a mi empresa y consulte si yo tenia derecho a los 3 meses ósea perdón a los 5 días que da la queda la empresa y no lo supe ósea me dijeron que ellos no lo podían dar y yo me quede con eso trate de ir a consultarlo a la inspección pero tampoco no tenía el tiempo” (...)*

*“(...) tenemos distintos contratos y distintas empresa mi empresa trabaja para la empresa de ellos y él esta contratado por la cooperativa él tiene beneficios de salud, eh seguro, eh bono semestrales anuales eh”.*

*“(...) yo en realidad no tengo ningún beneficio por la empresa”.*

*“Yo he visto pero no no es que yo haya indagado”*

#### **Entrevista 2.- Marcelo**

*“Lo vengo escuchando hace muy poco y no tenia idea lo que era por aquí por allá supe lo que era con respecto a la gente externa que Supuestamente debería estar contratado ese es el otro tipo de vida”*

*“(...) visto cuando entre a CINERGIAN vi. algo con respecto a la capacitación pero no con respecto a lo externo si Se da capacitación creo que no sabría decir ignoro ese punto de vista, yo creo que únicamente Capacitación que he logrado es lo que se te da día a día de lo que vas aprendiendo en el trabajo Que no es poco yo creo que es la gran escuela yo creo que hay que tener las ganas de aprender” (...)*

#### **Entrevista 3.- Yanesca**

*“Mira estudie todo eso sobre las leyes laborales pero no me preguntes ahora por que no me acuerdo”*

*“(...) que es una empresa (A) que contrata gente para una empresa (B) una cosa así eh! Bueno también tienes tus derechos”*

*“(...) no tengo mucho tiempo para leer otras cosas no me he fijado realmente bueno sé que **COMO VES LA POSIBILIDAD** sé que también tiene algunos como se llama esto hay una protección, si algún accidente del trabajador eh! que más me acuerdo las licencias médicas.*

*No me acuerdo mas en realidad pero así pero no muy rápido” (...)*

#### **Entrevista 4.- Claudia**

*No se registro la pregunta.*

**Entrevista 5.- Mariela**

*“como lo principal no mas... Parece que por ser externo ..no creo. Que no tenemos muchos beneficios como los otros que tienen seguro, y el tema de jubilación.”*

**Entrevista 6.- Carolina**

*(...) la verdad no entiendo mucho acerca de las leyes laborales”.*

**Entrevista 7.- Jacqueline**

*“Haber artículos como decirlo así que sepa las leyes no pero si voy viendo con respecto a las horas que pagar cuanto me corresponde entonces en ese tema me manejo mas si hay sala cuna cuantas deben haber 20 mujeres las cosas básicas mas que nada*

**Entrevista 8.- Viviana**

*(...)lo único que se regirá en enero la nueva ley y que la empresa no van a poder tener Externos los banco y tienen que contratar a las cajeras que en este caso soy yo”*

**Entrevista 9.- Maria Angélica**

*No tengo ni idea de las leyes (...) No no tenemos capacitación no los capacitan yo con lo que estudie tengo que saber hacer mi trabajo, los otros compañeros si tienen capacitación en el banco (...) debería ser todos iguales, de hecho tienen mas beneficios que uno aguinaldo cosa para fiestas patrias navidad a nosotros nada,*

**Entrevista 10.- Eduardo**

*la Capacitación que a nosotros nos dan es con las mismas personas del banco cada sector un banco todo lo que es un papeleo en si dentro de un banco los que son de empresas Externas no ven eso no dan Capacitación*

**Trabajo en relación al Desarrollo T (DO)**

**Entrevista 1.- Piero**

*“(...) en esta empresa mira primero que nada yo creo que tendrían contratarme”(...*

*“mi proyecto si es que me resulta es que me contraten y ya tendría bueno el doble de ingreso del que tengo y al tener esto podría estudiar que es lo que yo quiero”*

*“(...) en la empresa que estoy yo no tengo ninguna 0 posibilidades de ascender a otro cargo ósea y en mi empresa en gerprotec ellos lo*

*reconocen porque la idea aquí es trabajar de cajero para una empresa y que la empresa lo contrate a uno ósea ellos mismo son como el paso a lo mejor” (...)*

*“Que no existe la posibilidad de quedar en la cooperativa. YA ósea ellos no lo toman tanto por él porque gente siempre van a tener y bueno ello que a lo mejor por lo que ellos ofrecen que ofrecen poco pero igual ta la posibilidad” (...)*

### **Entrevista 2.- Marcelo**

*“(...) poder escalar más arriba pero hasta aquí solo servicio como externo” (...)*

*“Capacitación eh! mira no te puedo decir que únicamente por el banco podría uno capacitarse hay mucha gente que es externa que trata ya ósea que ha estudiado y que siendo externo ósea únicamente promotora he visto que se convierten en ingeniero comercial y como este es un mundo muy competitivo así tiene un cartón una carrera obviamente más oportunidades que una persona que tiene carreras técnica y eso es valido en todos lados”*

### **Entrevista 3.- Yanesca**

*“(...) son trabajos cortitos no lo he pensado realmente no se si me haya Una posibilidad de contrato de que te contraten por más tiempo” (...).*

*“(...) pero por lo que yo he Ósea me interesa visto eh mm imagínate es contrato por poco tiempo”.*

*“(...) gente externa no-tenia la posibilidad de entrar a trabajar al banco ¿QUÉ OPINAS DE ESO TU? Lo encuentro como una discriminación pero en el fondo uno sabe a lo que viene”.*

*“(...)! una lata igual que no se te de la posibilidad más que mal somos todos seres humanos y Andamos detrás de un trabajo”*

### **Entrevista 4.- Claudia**

*“(...) estoy conforme con este trabajo en cuanto al horario pero estoy desamparada encuentro yo le doy la espalda eso es lo laboral como empresa mas sólida algo más grande mas estabilidad”.*

*“(...) el jefe de allá me decía no te puedo recibir porque esta ocupado entonces igual es como poco técnico lo encuentro desde mi punto de vista por que igual tienes que dedicarles tiempo alas personas si en el fondo trabajan para ellas, ellos se benefician con nosotros”.*

### **Entrevista 5.- Mariela**

*“Yo creo que a lo mejor mas adelante exista la posibilidad de que sea yo, no se pero yo tengo la posibilidad la oportunidad de que contraten hartos cajeros part-time a lo mejor yo estaría dentro, pero es si ósea si es que se puede”.*

### **Entrevista 6.- Carolina**

*“Me voy a quedar como cajera si es que pasa el tiempo quede como cajera y ahora estoy sola yo soy cajera de banco siempre se trata de opciones de este tipo solo cajeras”*

### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...)no existe desarrollarme en esta empresa laboralmente y también en el banco(...)*

*“no porque me he dado cuenta que hay muchas personas que estudian muchos temas y después no encuentran trabajo que en Gral. acá es todo con pituto tu puedes estudiar la carrera que quieras tienen un buen pituto no mas y encuentran un buen trabajo”*

### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...)me gustaría que me capacitaran igual que me dieran estudio y todo la empresa donde estoy yo tienes que pagar para que te den una Capacitación así que igual a mi no me conviene por mi sueldo(...)*

### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*No hay muchas posibilidades de desarrollo profesional y yo por lo que he visto a nadie lo han ascendido por trabajar (...) yo encuentro con mi trabajo que hago ya deberían haberme ascendido o por lo menos haberme subido un poco el sueldo haberme reajustado el sueldo(...)Si, si ahora si la empresa no da Capacitación voy a tener que capacitarme sola para poder pasar al banco que me contrate*

### **Entrevista 10.- Eduardo**

*Dentro de lo que es agencia no(...)*

### **Trabajo en relación a la Remuneración T (RE)**

#### **Entrevista 1.- Piero**

*“(...) ser cajero es una responsabilidad pero es súper alta y trabajai con plata” (...)*

*“(...) yo tengo problemas económicos pero bueno igual tengo una tengo una lealtad con el trabajo ósea yo trabajo con esto yo acá tengo plata pero no es mía ósea no la puedo usar y llevármela y pagar mis deuda” (...)*

*“(...)es poco **PORQUE** por la responsabilidad porque esta la tentación ósea yo creo que en primer lugar para ser cajero tiene que ser una persona de confianza después que empiece a trabajar bien y que funcione en sus labores pero igual es hay que ser bien responsable y bien”(...)*

*“(...) a mi me pagan súper poco por lo que hago y también en comparación a lo que gano, que gana un cajero de la cooperativa que gana un poquito mas del doble que yo” (...)*

*. “No-pana y en parte que no se poh! A mi me pagan no se un ejemplo 150.000 lucas mensuales pero en mi empresa a la cooperativa no se poh! Le cobra 350 cachay! Y a mi ya me pasan los 150 y el resto se queda en la empresa YA no pana conforme con el sueldo”*

#### **Entrevista 2.- Marcelo**

*“Mira yo se que igual es un poco bajo pero si se esta viendo la creo que se va a entrar a una conversación para ver si se puede haber un poco más de remuneración”*

*“(...) fue una opción mía venia por un mes es solamente y bien por lo que sé por conocimientos que tengo un poco del crédito hipotecario he se me prolongo un poco mas pero si fue una opción mía tomar este trabajo que estoy ahora y la remuneración que tengo ahora era una opción en el momento que estaba sin tener nada a estar en la casa había que tomarlo”*

#### **Entrevista 3.- Yanesca**

*“Eh, mm bueno yo encuentro que esta bien fijate, que esta bien por el horario y las cosas que yo hago esta bien la jornada laboral”*

*“(...) creo que son como 15 horas que tu haces puedes hacer claro esta bien”*

#### **Entrevista 4.- Claudia**

*“(...) se pagan horas extras, bonos que ya no corre por ejemplo yo creo que el bono es de \$18.000 de acuerdo los trabajadores no se que tan cierto es”.*

#### **Entrevista 5.- Mariela**

*“preferiría ganar mas como le pagan a*

*Los otros”*

*(...)es mayor si es diferente igual es mas todos con beneficio y nosotros en realidad no tenemos(...)*

#### **Entrevista 6.- Carolina**

*“Yo tengo compañeros que reciben igual mas sueldo en cuanto a bonificaciones igual es algo que te incentiva, pero a mi no”*

*“Es mas que nada en cuanto a la bonificación”*

#### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*“Ósea no me pagan ni la cuarta parte la responsabilidad es demasiada(...)*

*(...)es un riesgo personal que en cualquier momento corre varios pueden sufrir un asalto no hay ningún seguro contra eso lo tiene seguro solamente la gente de la empresa pero nosotros que trabajamos con caja directamente y trabajamos con millones podríamos tener siquiera hasta un seguro de perdida tampoco la tenemos no existe(...)*

#### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...)siento que no esta bien remunerado siento que trabajo muchas horas al día que paso mucho tiempo fuera de mi casa(...)*

*(...)pero no me pagan bien cada una de nosotras gana la mitad y las otras el doble(...)*

#### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*No no esta bien pagado, porque te digo es arto trabajo hay que darle es trabajo administrativo tiene que ser bien pagado y a mi no me pagan bien debería ganar mucho mas (...) no trabajo horas extras porque no te las pagan*

#### **Entrevista 10.- Eduardo**

*Claro que hay diferencia porque uno ta todo el día con dinero es un trabajo que la personas lo ven como súper simple creen que es sentarse a atrás de una caja*

### **Trabajo en relación a la Adaptación T (AD) (comparar dos tipos de contrato)**

#### **Entrevista 1.- Piero**

*“yo en la otra empresa sacaba como \$ 170.000 pesos mensuales pero tenía la imposiciones”(...),*

*“(...)no tengo salud en realidad si yo me enfermo no tengo a donde ir”(...)*



*“(...) ahora mi hijo tiene lo tiene por carga mi Sra. por que yo no ósea no tengo salud yo menos podría tenerlo para él la comparación de la empresa anterior con esta es que yo la anterior empresa entre ganando eso con AFP, salud acá no siempre eh estado con esto, con el sueldo y sin salud y sin AFP”*

*“No no, podi enfermarte por el tema de salud y porque perdí el reemplazo después que yo llego ósea digo ya me siento mejor me da la tontera voy allá puedo ir me dicen que no porque ya hay otra persona ya cachay y aparte los días que no trabajai no me los van a pagar”*

*“(...) de nose acá yo converso con mi compañero de la cooperativa y no-se poh! Tiene a todos sus hijos eh eh como carga de el y aparte un seguro complementario yo a mi hijo no le tengo nada darle. Le quisiera tener dar todo eso pero no no puedo pero igual te da impotencia y una envidia” (...)*

*“(...) pero en la otra empresa igual tenia un poquito más de beneficio había harta gente como un sindicato”*

*“(...) te poni a pensar y la vida que te toco vivir no se eh podría haber sido de otra manera no pero más allá mas cosas que eso no te pueden pasar poh! Porque ta todo reflejado en no-se poh! En no enfermarte todo eso yo no que más podría sentir” (...)*

## **Entrevista 2.- Marcelo**

*“Yo creo que ser una cosa de ser hiperquinético de querer ganar un poco más” (...)*

*“(...) siempre vas a tener cualquier beneficio y vas a poder optar a otras cosas y por ultimo lo esencial que yo te decía vas a poder tomarte unas vacaciones como corresponde vas a poder hacer la pausa el año pero sin contrato solamente hay que trabajar nada más que eso”*

*“(...)tratay de mantener el trabajo cachay! Siempre este tipo de trabajo son temporales”*

*“(...) incertidumbre siempre mucha incertidumbre no sabi cuando vas a terminar”*

*“(...) de repente te dicen de 1 día para otro hasta aquí llegó y te quedaste ahí a brazos cruzados es lo preocupante para toda la gente”*

*“(...) Preocupante en el sentido que estay trabajando y no Sabes en que momento se te va a terminar tu trabajo a diferencia de estar contratado Contrato indefinido y que vas a estar trabajando ahí y no tienes que estarte preocupando” (...)*

*“(...) sabes que te puedes proyectar un poquito mas allá y sabi que podi invertir plata a lo mejor que quieres ganar, acá no puedo hacer Una inversión por no se cuanto tiempo más voy a estar eso es el día a día es lo preocupante Pa todos los externos eso es”.*

### **Entrevista3.- Yanesca**

*“tuve harto tiempo sin trabajar trabaje siempre y nunca había trabajado de esta manera ya me acostumbre”*

*“(...) un contrato seguro con plazo indefinido te sientes mas seguro eh! Tienes capacitación tienes otros tipos de ventajas pero nunca estas completamente segura y este trabajo es más inestable es un trabajo que 1 o 2 meses se termina eh mm esa es como la relación de inseguridad”*

*,”(...) hay inseguridad porque se termina se termina ante de lo esperado”.*

*“No me afecta por lo que yo te contaba porque yo tengo horizonte se a lo que vengo ósea si me llaman hay un reemplazo 2 meses ya! Ok entonces sé a lo que vengo no me produce nada Al contrario mejor mi caso por mi situación estudiando me ayuda Mm. **OK**”.*

### **Entrevista 4.- Claudia**

**No dio respuesta**

### **Entrevista 5.-Mariela**

*(...)de hecho te dan bonificación vacaciones Cuando te corresponde hay una licencia no es mal vista tampoco haber que otra cosa haber vacaciones, beneficio, salud, fonasa, sala cuna por año antigüedad te dan plata”*

### **Entrevista 6.- Carolina**

*Es más que nada en cuanto a la bonificación ya sea en sistema social de salud, horas extras yo estoy motivada en el trabajo, pero eso me motivaría a diario para ser mejor*

### **Entrevista 7.- Jacqueline**

*(...)haber la subcontratación es como una cosa muy ambigua uno no sabe lo que va a pasar de aquí a 2 años mas(...)*

*“En cambio contrato seguro yo trabaje en el yumbo uno sabe que puede trabajar y que va a tener una estabilidad laboral por años a lo mejor también puede ser carrera lo que acá no existe(...)*

*“Mil veces estar contratada la seguridad laboral eso es bueno los beneficios uno siempre le preocupa es que tenga seguridad en la familia y eso no te da seguridad en la familia del echo de estar subcontratada”*

### **Entrevista 8.- Viviana**

*(...)siempre he trabajado así en empresas subcontratista la otra empresa también era igual a esta pero era peor(...)*

*“ No me gusta porque imagínate tu no teni ningún tipo de beneficios ningún tipo de seguridad en tu trabajo ni con respecto a tu sueldo ni a antigüedad no teni nada nada”*

*“ No te pagan fonasa ni afp no teni carga familiares trabajar así al otro día te llaman después no”.*

### **Entrevista 9.- Maria Angélica**

*No me gusta en realidad estar subcontratada prefiero mil veces en la que estaba ante contratada me sentía mejor tenia los mismo beneficios que los demás de echo el sueldo era mejor.*

### **Entrevista 10.- Eduardo**

*La contratación pasa por un cuento de beneficios seguridad he pasa por un cuento de contrato mas que nada eso el salario tener una renta fija y no complicarse al porcentaje de el mes sacare o no sacare lo que tengo presupuestado lo que es contrato y subcontrato(...)*la subcontratación es algo inestable el contrato es mas seguro el contrato contrato tienes mas posibilidades de hacer cosas si quieres estudiar en la noche tu ordenas el tiempo y eso (...)* La verdad que trabajando anteriormente con otro tipo de contrato era mucho mejor en todos los aspectos*