



UNIVERSIDAD ACADEMIA DE
HUMANISMO CRISTIANO
ESCUELA DE SOCIOLOGÍA

ESTUDIO EXPLORATORIO ACERCA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL
DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PROVEEDORA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS EN LA
INDUSTRIA CUPRÍFERA

Alumnos: **Andrade Olate, Andrés.**

Bravo Herrera, Rodrigo.

Profesora Guía: **Browne, Francisca.**

Tesis Para Optar Al Grado De Licenciado En Sociología.

Tesis Para Optar Al Título De Sociólogo.

SANTIAGO, 2014.

Agradecimientos:

*Quiero agradecer a mi familia por su irrestricto
apoyo en este proceso;*

*A nuestra profesora guía Francisca Browne
por sus revisiones y gran disposición;*

*A la secretaria de la carrera Lorena Zenteno por
toda la información y ayuda entregada;*

*A mi compañero de tesis Rodrigo Bravo por la tarea cumplida y,
finalmente, a los trabajadores de la minería que
dan vida a nuestro trabajo.*

Andrés Andrade Olate

Agradecimientos:

A Jeannette y Luis por su esfuerzo, dedicación y amor entregado durante mi formación, y que continúa hasta el día de hoy.

A María José por el incondicional apoyo brindado desde el primer día que la conocí.

A Benjamín y Rafaela por ser los motivadores de mis logros.

A Graciela y José por respaldar mis decisiones en todo momento.

A Felipe y Yerko por compartir su manera de ver la vida.

A Francisco y Cristian por convertirse en mis nuevos hermanos.

A mi compañero Andrés, por la confianza depositada y compromiso realizado en este proyecto.

A Francisca por creer en nuestra investigación.

A Lorena, por sus innumerables consejos entregados para que todo resultara un éxito.

Todos han contribuido en mi formación profesional y sobre todo en lo personal.

Gracias a cada uno de ustedes.

Rodrigo Bravo Herrera

CONTENIDOS

	INTRODUCCIÓN	P.6
1.	PROBLEMATIZACIÓN	
	1.1 FORMULACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA	P.7
	1.2 ANTECEDENTES	P.9
	1.3 JUSTIFICACIÓN	P.16
2.	OBJETO DE ESTUDIO	
	2.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	P.19
	2.2 OBJETIVO GENERAL	P.19
	2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	P.19
3.	RELEVANCIA DEL ESTUDIO	
	3.1 RELEVANCIA TEÓRICA	P.21
	3.2 RELEVANCIA EMPÍRICA	P.21
	3.3 RELEVANCIA PRÁCTICA	P.22
4.	MARCO TEORICO	
	4.1 GLOBALIZACION Y SU IMPACTO EN LAS EMPRESAS	P.23
	4.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)	P.29
	4.2.1 EVOLUCIÓN DE LA RSE	P.30
	4.2.2 AREAS TEMATICAS DE LA RSE	P.33
	4.3 CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL)	P.37
	4.3.1 ORIGEN Y DESARROLLO DE LA CVL	P.39
	4.3.2 PRINCIPALES PERSPECTIVAS TEÓRICAS DE LA CVL	P.41
	4.3.3. PROPUESTA TEÓRICA METODOLÓGICA DE LA CVL	P.48
5.	METODOLOGÍA Y TÉCNICAS	
	5.1 ENCUADRE DE LA INVESTIGACIÓN	P.54
	5.2 ENFOQUE METODOLÓGICO	P.57
	5.2.1 TIPO DE ESTUDIO	P.57

5.2.2 TIPO DE DISEÑO	P.58
5.3 UNIVERSO Y MUESTRA	P.59
5.3.1 TIPO DE MUESTRA	P.59
5.3.2 MÉTODO DE EXTRACCIÓN	P.61
5.3.3 TAMAÑO DE LA MUESTRA Y CARACTERIZACIÓN DE ENTREVISTADOS	P.61
5.4 RECOLECCIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN	P.65
5.4.1 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN Y CARACT. DEL INSTR.	P.65
5.5 TRABAJO EN TERRENO	P.66
5.5.1 SITUACIÓN	P.66
5.5.2 LOGÍSTICA DE TERRENO	P.66
5.6 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	P.68
5.6.1 SOFTWARE CUALITATIVO NVIVO10	P.68
5.7 ANÁLISIS DE DATOS	P.69
5.7.1 TÉCNICA DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	P.69
5.7.2. PLAN DE ANÁLISIS	P.70
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS	P.73
7. CONCLUSIONES	P.89
8. CARTA GANTT	P.102
9. BIBLIOGRAFIA.	P.103
10. ANEXO:	P.109
10.1 PAUTA DE PREGUNTAS	P.109
10.2 CONSENTIMIENTO INFORMADO	P.114
10.3 TRANSCRIPCIONES	P.115

INTRODUCCIÓN

El sector minero representa uno de los pilares fundamentales de crecimiento y desarrollo de nuestro país. Actualmente existen diversas proyecciones que permiten visualizar un ciclo expansivo en el desarrollo de la minería, hablamos de una situación que supera todo precedente e inversión conocida hasta la fecha, y que debiera traer consigo un aumento aproximado del 23% en la producción nacional del cobre (Comisión Chilena del Cobre, 2013). Este escenario de expansión requiere imperiosamente la incorporación de una fuerza laboral que cuente con las competencias y habilidades necesarias para alcanzar los objetivos propuestos en todas las áreas de esta actividad. Es por esto que las empresas contratistas que se relacionan al interior del sector minero ya han comenzado a implementar diversas estrategias, tanto para aumentar sus estándares de productividad, como para entregar mayor cantidad de puestos de trabajo. Sin embargo, y en línea con una lógica de responsabilidad social que ha inundado la escena empresarial a nivel mundial, el empleo debe considerar ámbitos que escapen del sólo hecho de generar un pago por un trabajo. Así temas como la seguridad, higiene, desarrollo de carrera, relaciones interpersonales, políticas de organización, tiempo libre y recreación, entre otros, cobran relevancia cuando el foco está puesto en la calidad del empleo. Nuestra investigación tiene por objetivo indagar en la calidad de vida laboral de los trabajadores que, desde contratos externos, se han inmiscuido en el mundo de la minería para alcanzar su desarrollo profesional y laboral. De esta manera, nuestro estudio se centra en las opiniones de los trabajadores que pertenecen a una empresa proveedora de servicios en distintos yacimientos mineros cupríferos de nuestro país. Por otra parte, la investigación también pretende ser un aporte en la gestión de recursos humanos. Esto en la medida que la información levantada por el presente estudio pudiese ser relevante para la implementación de estrategias de mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

PROBLEMATIZACIÓN

1.1 Formulación de la problemática.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un concepto que progresivamente se ha incorporado en las empresas a nivel global. Su práctica ha comenzado a frecuentarse en el mundo de los negocios, observándose un aumento progresivo en la cantidad de organizaciones que desarrollan e implementan, dentro de su estructura organizacional, áreas específicas para tratar temas vinculados a la RSE. Muchas veces la RSE se ha vinculado a la filantropía que las empresas utilizan para mimetizar los daños colaterales que provocan sus sistemas productivos o de gestión, mientras que en otras oportunidades se relaciona a una nueva perspectiva empresarial propia del siglo XXI. Desde la mirada de una fundación que investiga y asesora a empresas en este ámbito, se entiende que *“Se trata de asumir en la conciencia corporativa que, para subsistir en el mundo de hoy, la empresa debe comportarse como un ciudadano responsable, capaz de adelantarse a las necesidades de la sociedad y sus habitantes, y generar soluciones que contribuyan a su sustentabilidad futura”*. (Acción Empresarial, 2003:3).

En la actualidad son cada vez más los inversionistas, consumidores y ciudadanos que consideran relevante que las empresas se responsabilicen por los impactos que generan sus actividades comerciales. Las compañías que implementan iniciativas asociadas a la RSE son valoradas en el mercado, de hecho en países desarrollados existen regulaciones que penalizan a las empresas causantes de daños al entorno o a las personas, como también benefician a quienes asumen este desafío. Asimismo, podemos señalar que la RSE se encuentra en un fase de institucionalización mundial, prueba de ello son las iniciativas que diversos países han realizado para que las compañías consideren esta actividad como un

principio más universal. Por ejemplo el Reino Unido, en el año 2000, creó un Ministerio de Responsabilidad Social Corporativa, una señal gubernamental potente para mostrar la relevancia del tema, haciendo a la RSE parte de las políticas de Estado. Ciertos grupos económicos reconocen que la globalización es más que generar riqueza a gran escala, donde la competencia es una acción que necesita variar sus herramientas de competencia y las compañías deben enfrentar escenarios dinámicos, cambiantes y generalmente impredecibles. Por lo tanto, es necesario que las empresas sean hábiles para encontrar un equilibrio entre lo económico, ambiental y social. En ese sentido, la empresa, a través de la RSE, asume un nuevo rol dentro de la sociedad.

Desde esta perspectiva, el sector minero también entiende que para convertirse en un actor competitivo en el mercado internacional debe reconocer y valorar la incorporación de la RSE como una vía de desarrollo que permita conjugar los objetivos de lo privado y lo público, de la empresa y la ciudadanía, de la organización y el individuo. Hablamos de un enfoque empresarial más dinámico y flexible, más preocupado por el entorno, los recursos humanos y el bienestar de la comunidad. La RSE abarca ciertas áreas temáticas como la ética empresarial, el medio ambiente, comercialización y marketing responsable, compromiso con la comunidad y calidad de vida laboral, precisamente este último punto es la entrada y motivación que esta investigación abordará.

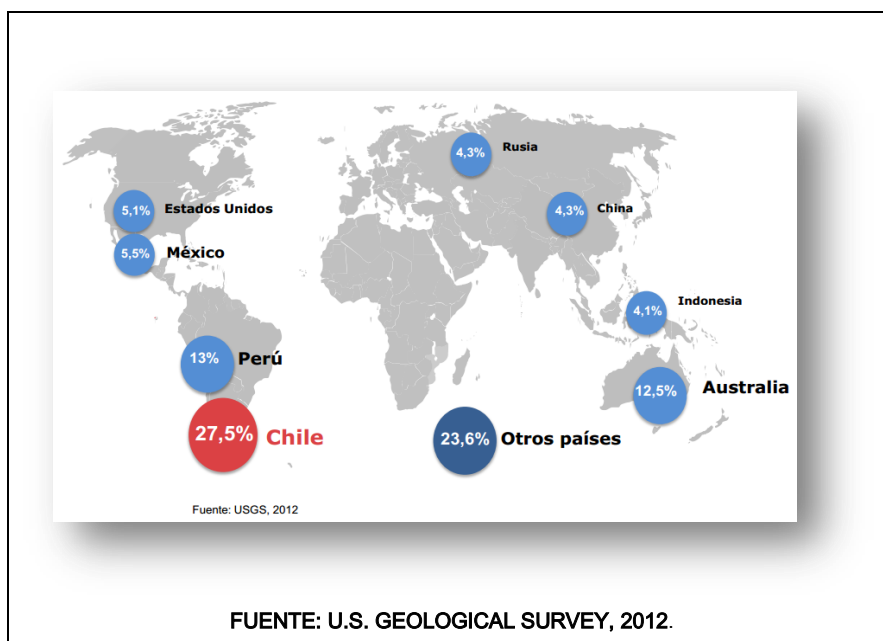
Para contextualizar, debemos señalar que hoy en día es posible conocer diferentes proyecciones realizadas por una heterogeneidad de instituciones académicas, técnicas y empresariales que indican que el nuevo ciclo expansivo para la gran minería se extiende hasta el año 2020. Por tanto, la incorporación de fuerza laboral para los diferentes procesos productivos y/o de gestión en la industria es de mayúscula relevancia. Ahora bien, la creación de trabajos sin una consideración y/o compromiso de RSE atentaría contra el nuevo rol que deben jugar las empresas del rubro. Entonces, si en la actualidad existe preocupación por las

acciones estratégicas que la industria y sus actores deberán implementar para la incorporación de esta potencial fuerza laboral, debe también existir preocupación por la calidad de vida laboral que tendrán aquellos potenciales trabajadores. Entonces es de absoluta necesidad saber qué está ocurriendo actualmente con los trabajadores en los yacimientos mineros. He ahí la línea de base de nuestra investigación.

1.2. Antecedentes.

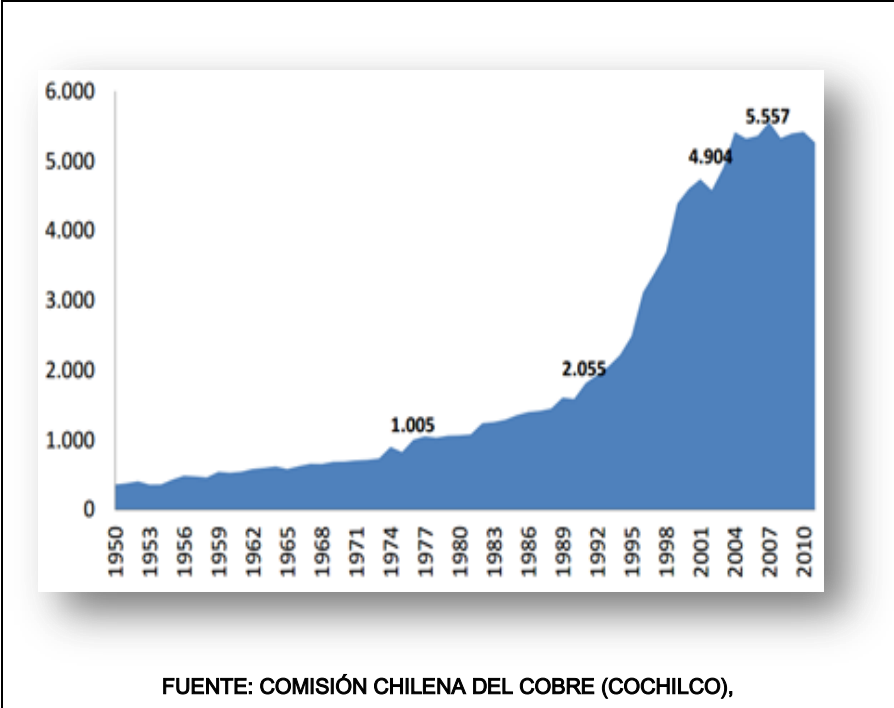
El sector minero representa el motor del crecimiento de nuestro país. Chile produce el 34% del cobre y el 16% del molibdeno a nivel mundial y, en promedio, desde el año 2003 esta actividad económica alcanza el 7,4% del PIB. La gran minería chilena abarca el 58% del total de las exportaciones del país. (Fundación Chile, 2011). La cifra de exportación a nivel nacional de cobre durante el 2010, concentró el 88,5% del total de exportaciones mineras. Además, Chile ocupa el lugar número uno en participación sobre reservas mundiales de cobre. (Ministerio de Minería, 2014).

CUADRO N° 1: PARTICIPACION EN RESERVAS MUNDIALES DE COBRE



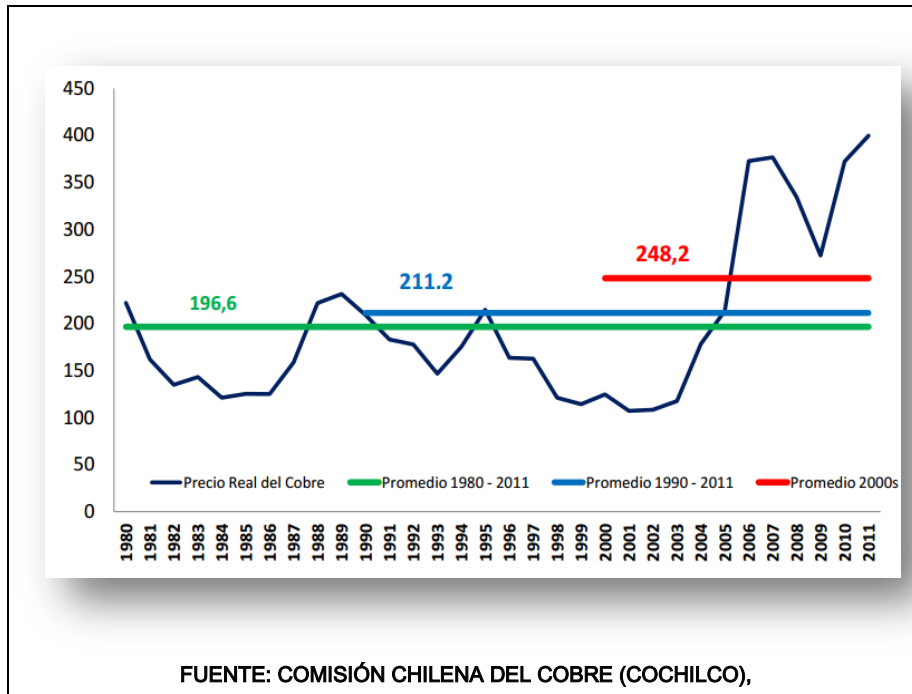
Cuando hablamos del crecimiento de este metal, podemos señalar que desde varias décadas, existe un aumento sostenido de su producción en nuestro país, como se observa en el siguiente gráfico.

**CUADRO N° 2: PRODUCCIÓN CHILENA DE COBRE
(EN MILLONES DE TONELADAS)**



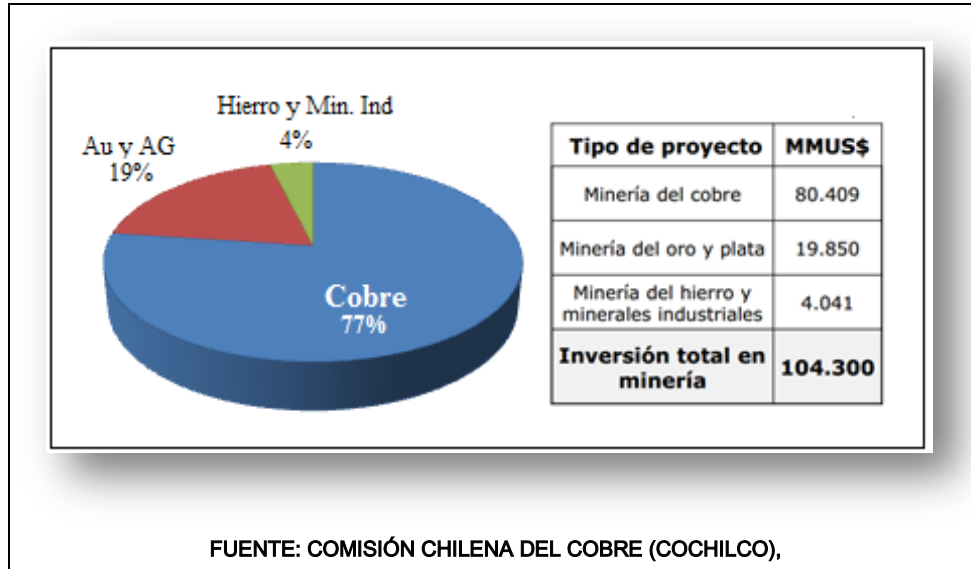
Al mismo tiempo es posible observar en el cuadro N° 3, que el precio del cobre ha experimentado un importante aumento. En los últimos diez años su valor se ha multiplicado en casi 6 veces y, década tras década, su promedio también ha ido en alza.

CUADRO N° 3: PRECIO DEL COBRE
(PROMEDIOS ANUALES EN CENTAVOS DE DÓLAR POR LIBRA,
CADA AÑO Y EN RANGOS ESTABLECIDOS)



Según la Sociedad Nacional de Minería (SONAMI), la inversión minera en cobre que comenzó el 2012 y que abarca hasta el año 2020 será aproximadamente de unos \$70.000.- millones de dólares, considerando proyectos en etapa de pre-factibilidad y factibilidad. Junto a esto, se proyecta un aumento del 23% en la producción nacional del cobre, revelando la presencia de un nuevo hito para la minería chilena, ya que se habla de un segundo gran ciclo de inversiones mineras en Chile. Entre 1989 y 1998 hubo un fuerte crecimiento de la minería, específicamente en el sector privado, generando un aumento del 125% en la producción, pasando de 1,6 millones a 3,6 millones de toneladas. Otras fuentes de información, más específicamente la Comisión Chilena de Cobre (COCHILCO) señalan que la inversión minera en cobre superará los \$80.000.- millones de dólares, siendo éste el mineral más relevante de nuestra minería. Se detalla en el cuadro N° 4

CUADRO 4: PORTAFOLIO DE PROYECTOS MINEROS 2012 – 2020.
TIPO DE PROYECTO – PORCENTAJE POR TIPO DE PROYECTO
Y CIFRAS EN MILLONES DE DOLARES).



El escenario descrito a través de la información revisada sitúa al cobre como un motor central para el desarrollo de nuestro país. Asimismo, plantea una serie de ambiciosos proyectos que se deben configurar conjugando variables de diversa índole, como lograr utilizar recursos hídricos y energía suficiente para alcanzar una producción eficiente y sustentable, ya sea en los propios procesos productivos como también en su relación con el medio ambiente y las comunidades aledañas. Desde los datos y abocándonos al tema del empleo, la gran minería debe realizar esfuerzos para generar un crecimiento continuo en su dotación de trabajadores, estipulando que es necesario un aumento del 53% entre el 2012 y 2020 sólo en tareas relacionadas con la extracción, procesamiento y mantenimiento, por lo tanto es una situación de gran complejidad.

El desafío está claro, ahora bien, una primera amenaza es la relativa escasez de mano de obra calificada, prueba de ello son las crecientes dificultades que han experimentado las organizaciones del sector para atraer trabajadores(as). Esto afecta también a las empresas

contratistas del sector y, en general, es una situación que se encuentra respaldada por cifras y por la propia experiencia que comparten los ejecutivos de las empresas mineras.

Las dificultades señaladas se expresan a través de diversas situaciones, por ejemplo, existe un alza en las remuneraciones de los trabajadores provocada por la necesidad de retener a la dotación actual. Otro fenómeno no menor es el aumento de la rotación inter-empresa de trabajadores(as) internos(as), el cual se ha incrementado en la última década. Desde los datos entregados por el Consejo Minero en alianza con Andersen-Langton Clarke, en 1998 la rotación fue de 2,5% al año, en el 2011 aumentó a 6,1%. Respecto a esta situación las empresas contratistas no poseen datos duros, pero las opiniones informales coinciden en que la rotación es más significativa en este tipo de organizaciones, superando el 30% al año en algunos casos. A su vez, existen críticas hacia los centros de formación técnica y los institutos de educación superior respecto al bajo nivel de preparación que exhiben sus estudiantes. De modo que las empresas deben invertir recursos para capacitarlos, convirtiéndose en un costo que tampoco puede asegurar la retención de dicho trabajador dada la alta rotación del rubro. Por otra parte, temas como el sistema de turnos encabezan las razones de resistencia que las personas manifiestan para no incorporarse en las tareas mineras, sumado al imaginario que se comparte respecto a las ciudades y pueblos aledaños a las faenas que se perciben con escasos atractivos y actividades de interés para los grupos familiares, junto con un altísimo nivel de contaminación ambiental que prolifera en este espacio.

Al parecer, las altas remuneraciones que ofrece la minería no resultan suficientes para atraer, o inclusive retener, a los profesionales y técnicos que se demandan para este nuevo ciclo expansivo.

Bajo este contexto, la idea que surge rápidamente es conocer qué otros atributos se deben incorporar para que la oferta laboral pueda convertirse en una propuesta más atractiva,

y en este sentido la presente investigación busca aportar indirectamente en la configuración de un plan de desarrollo que permita generar no sólo una mejor oferta laboral, sino un trabajo de calidad. Asimismo, la retención de fuerza de trabajo no debe quedar al margen de la estrategia, por el contrario, tiene que ser considerada como un objetivo más en virtud de demostrar con evidencia empírica las fortalezas de un empleo que trasciende lo meramente económico.

Al margen de los antecedentes previamente descritos, las noticias que la prensa nacional nos ha entregado en los años 2013-2014 advierten un estancamiento en la producción minera de nuestro país. Según información del Consejo Minero, el estancamiento encontraría una de sus explicaciones en la caída del porcentaje de cobre que resulta de cada tonelada de material procesado. Es decir, si bien se proyecta una fuerte y millonaria inversión en los años venideros, gran parte de dicha inversión se destinará a mantener los niveles de procesamiento del material. A su vez, también se indica que el extenso periodo de tiempo que transcurre para el desarrollo de los nuevos proyectos mineros sería un factor incidente en el estancamiento, junto con el alza de los costos operativos lo que retrasa los proyectos de inversión programados. En palabras del vicepresidente ejecutivo de COCHILCO, Andrés MacLean *“El periodo de materialización de nuevos proyectos, desde el descubrimiento a la puesta en operación es cada vez más extenso, en promedio 10 años. Pero existen casos en que el periodo es mayor. Un ejemplo es Mina Ministro Hales de Codelco, que se descubrió en 1992 y actualmente está en construcción para comenzar a producir en el transcurso del 2013”* (Concha & González, 2013:3). En la misma línea argumentativa, SONAMI señala que en el año 2012 existía una carpeta de inversiones cercana a los US\$110.000 millones para los próximos 10 años, de los cuales hay un total de US\$43.600 millones que hoy están en revisión por concepto de las condiciones de mercado, necesidades de financiamiento, aseguramiento del abastecimiento de agua, disposición del suministro eléctrico, entre otros.

Es decir, un 40% de la inversión inicial estaría siendo revisada y su ejecución estaría en duda. Esto no sólo ocurre en Chile, sino que a nivel mundial más de una decena de importantes proyectos mineros han sido postergados por los mismos motivos aquí expuestos.

Otras razones que explican el estancamiento están referidas al deterioro en la calidad de los yacimientos, la escasez de energía y su progresivo encarecimiento, la demora en la tramitación de los permisos ambientales, la falta de mano de obra calificada, entre otras. Al estancamiento de la producción de cobre se agrega la baja exploración minera que registra Chile, donde si bien el país representa un 32% de la producción mundial sólo destina un 16% de su presupuesto a la exploración minera. Finalmente, al unísono de la nueva Reforma Tributaria se agrega un elemento problemático para el sector: la derogación del DL 600. Nos referimos al Estatuto de Inversión Extranjera, su derogación se justifica en tanto el estatuto progresivamente se utiliza menos y derogarlo no afectaría las inversiones extranjeras en la medida que la estabilidad institucional de Chile ya está ratificada. Es decir, hacerlo no tendría consecuencias para la inversión extranjera. Para Álvaro Merino, gerente de estudios de SONAMI, *“toda inversión requiere contar con seguridad jurídica y económica. Si los países limitan o restringen los espacios de seguridad para la inversión, lo más probable es que esas naciones vean mermados los montos de inversión para sus actividades económicas”* (Sociedad de Fomento Fabril, 2013:1). Desde este enfoque, el DL600 ha sido y es un instrumento clave para entregar seguridad e incentivar el arribo de capitales extranjeros a nuestra minería, en tanto a través de un contrato da garantías de mantenimiento de ciertas reglas en materia aduanera y cambiaria, así como otorga invariabilidad tributaria a las empresas foráneas. El sector minero se resiste férreamente a la derogación del DL600, en tanto se estará consolidando un nuevo obstáculo para la producción minera al crear una percepción de inestabilidad en el país y al levantar suspicacias entre los inversionistas extranjeros quienes ya no verían a Chile con el atractivo de antaño.

El Gobierno de Chile, en su propuesta tributaria, ha indicado que sólo un 20% de la inversión extranjera utiliza este mecanismo (en consecuencia que hace 10 años esta cifra alcanzaba el 60%) y que su derogación vendrá a ser un incentivo, una oportunidad para pensar nuevas formas y mecanismos en torno a la estrategia de inversión extranjera que, ya en la actualidad, no tiene como principal entrada el DL600. Ahora, si bien este tema aún es un debate abierto, el sector minero ya ha manifestado su posición crítica y su temor respecto la disminución de la producción minera al estar obstaculizándose la entrada de capitales extranjeros. A grandes rasgos, estas son algunas de las consideraciones fundamentales que nos llevan a visualizar el escenario de estancamiento de la minería del cobre. Un escenario que se desarrolla en medio del proyectado ciclo expansivo de las inversiones mineras hacia el año 2020.

1.3. Justificación.

Los antecedentes expuestos previamente en esta parte introductoria, evidencian la necesidad de incorporación de una importante fuerza laboral para hacer frente al ciclo expansivo que vive la minería. Algunas estimaciones (realizadas a partir de cifras entregadas por las principales compañías mineras) proyectan necesitar algo así como 44.256 trabajadores(as) adicionales para una dotación eficiente y competitiva a nivel mundial, de los cuales 16.065 se estima para dotación interna y 28.191 a trabajadores contratistas. En otras palabras, la minería debe generar empleo de manera contundente y sostenida, al menos, hasta el año 2020 (Fundación Chile, 2011).

Las inquietudes que surgen entonces tienen que ver con la situación actual de los trabajadores de esta actividad. Esto en la medida que para que las empresas elaboraren estrategias de contratación de personal que hagan frente a la escasez de mano de obra

existente en la minería y a la urgente necesidad de crear empleo responsable y de calidad en el futuro, debemos primero saber qué está ocurriendo con los trabajadores que ya están inmiscuidos en el mundo minero. Así, preguntas tales como ¿qué opinan los trabajadores acerca de las actividades laborales que desempeñan?, ¿identifican focos de mejora para desempeñar un mejor trabajo?, ¿existen posibilidades de desarrollar sus capacidades?, entre otras, trazan el recorrido que la investigación pretende abordar.

Nuestro trabajo se centrará en trabajadores de una empresa contratista que presta servicios en la minería. Hablamos de una empresa que cumple un rol de socio estratégico de las grandes compañías mineras a través de la entrega de equipos, repuestos y servicios. Sus trabajadores serán nuestro foco de atención y desde su perspectiva, y la información que de ella emerja, realizaremos nuestros análisis. La presente investigación entonces encuentra justificación, por una parte, en tanto abre un debate sobre RSE al abordar temas de calidad de vida laboral en un contexto tan complejo como lo es la faena minera; y por otro lado, al configurar una línea del estado actual de la calidad de vida laboral en este sector.

En una breve revisión, las compañías mineras han sido pioneras en realizar estudios e implementar programas que contribuyan a mejorar las condiciones laborales. Prueba de ello son las actividades realizadas por la Minera Esperanza, bajo su programa “Vivo saludable”, aunque se focaliza en los hábitos alimenticios de sus trabajadores y actividad física.

Otros estudios académicos, como “Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal. Desarrollo, adaptación y validación del instrumento” de la investigadora María Margarita Chiang, apuntó a elaborar y validar un instrumento para medir las variables de clima organizacional y de la satisfacción laboral en trabajadores del Estado. Estos estudios, y sólo a modo de ejemplo, se vinculan a la calidad de vida laboral, pero desde una mirada distinta, con métodos de investigación opuestas y con alcances totalmente diversos.

La presente investigación tiene un punto de inicio en común, preocupación por los trabajadores, pero se considera que la minería es un sector productivo que tiene sus particularidades, y por lo tanto requiere de una estrategia de investigación que comience desde la percepción de los propios trabajadores, más aún cuando se trata de trabajadores subcontratistas.

La subcontratación, presente en todas las actividades económicas, es un fenómeno que busca externalizar procesos, roles o funciones que anteriormente estuvieron a cargo de la propia empresa que en la actualidad demanda aquellos servicios (Echeverría, 2010). En este sentido, la industria minera ha adoptado esta nueva forma de organizar el trabajo empleando trabajadores en sus distintas áreas a través de terceros, lo que comúnmente se denomina contratistas.

Según Magdalena Echeverría, el sector minero ha sido el pionero en incorporar a su organización trabajadores contratistas desde mediados de los años 60', donde la relación laboral se establece entre la compañía minera o empresa mandante, la empresa contratista que ofrece los servicios requeridos por la primera y los propios trabajadores quien finalmente ejecuta el trabajo encomendado.

Progresivamente la gran minería ha solicitado a las distintas empresas contratistas que adhieran a los desafíos que plantea la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), la cual se ha posicionado como un atributo al momento de licitar los servicios de empresas externas. Por esta vía, las empresas contratistas comienzan a incluir iniciativas vinculadas a la RSE, específicamente la Calidad de Vida Laboral, la cual es el objeto de estudio de la presente investigación.

2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

2.1 Pregunta de investigación.

¿Cuál es la opinión de los trabajadores pertenecientes a una empresa proveedora de servicios mineros en relación a la calidad de vida laboral que ofrece su actual empleo?.

2.2 Objetivo General.

“Conocer la opinión de los trabajadores pertenecientes a una empresa proveedora de servicios mineros respecto a la calidad de vida laboral que poseen en su actual empleo”.

2.3 Objetivos Específicos.

1. Identificar las asociaciones que realizan los trabajadores acerca del concepto de calidad de vida laboral.
2. Registrar iniciativas de capacitación y desarrollo de habilidades para los trabajadores de la empresa contratista.
3. Corroborar la existencia de instancias de participación y diálogo entre los trabajadores y la empresa.
4. Describir el clima laboral y las relaciones interpersonales que los trabajadores desarrollan en las faenas mineras.

5. Describir las condiciones de trabajo de los entrevistados en relación la seguridad y el higiene en las faenas mineras.
6. Registrar las actividades que los trabajadores realizan en su tiempo libre fuera de la faena minera.
7. Identificar iniciativas que, a juicio de los trabajadores, permitan mejorar la calidad de vida laboral en sus empleos actuales.
8. Indagar en los sentimientos y valoraciones que la empresa contratista provoca en los trabajadores.
9. Recoger la experiencia de los trabajadores en el campamento minero durante su jornada laboral

3. RELEVANCIA DEL ESTUDIO

3.1. Relevancia Teórica.

En el plano teórico se propone contrarrestar con la realidad a través de la construcción de un instrumento de calidad de vida laboral el cual se ha adaptado al trabajo en la minería. Este concepto multidimensional intenta abordar la experiencia de los trabajadores contratistas de una empresa proveedora de productos y servicios mineros desde la cotidianidad de su trabajo. El aporte distinto que busca compartir esta investigación es conocer con amplitud y profundidad las características inherentes del trabajo dentro de una faena minera, rescatando aspectos que aporten aspectos de la realidad para el mejoramiento constante de este tipo de actividad. Se recuerda que este instrumento de CVL es una adaptación de los investigadores, la cual fue acordada con la contraparte técnica de la empresa que facilitó el acceso para aplicar el estudio.

3.2 Relevancia Empírica.

Desde un enfoque empírico, la propuesta de este instrumento de calidad de vida laboral, pretende actuar como guía, a través de una conversación cercana, empática y directa con los trabajadores que desempeñan funciones en los distintos yacimientos donde la empresa contratista ofrece sus servicios. Las dimensiones que componen este instrumento, las cuales serán detalladas en las próximas páginas, pretenden conocer de primera fuente la relación y significación que los trabajadores establecen con su actividad laboral. Explorando en su discurso mediante una pauta de preguntas flexible, integrando inquietudes que en el intercambio verbal puedan surgir.

3.3 Relevancia Práctica.

Si bien el objetivo de la investigación es indagar en la calidad de vida laboral de estos trabajadores, propósito no menor para la formulación de un empleo digno, también busca con posterioridad comenzar a generar iniciativas que logren ofrecer un espacio que trascienda lo laboral. Es decir, un entorno que acoga al trabajador y ofrezca lo necesario para que su aporte a la organización sea óptima, es decir, entregar las condiciones necesarias para que desempeñe sus funciones de manera eficiente y satisfactoria para él y la empresa. Por ende, la idea es tomar acciones de mejora con un grado de incertidumbre menor.

4. MARCO TEORICO

Este apartado tiene como objetivo hacer un recorrido por los principales conceptos que estructuran la presente investigación, con el fin de expresar desde que punto o perspectiva teórica se posicionan los investigadores para analizar el objeto de estudio. En este sentido, se ha decidido comenzar por una descripción del fenómeno denominado “globalización” en términos generales, aterrizando en los cambios que se han provocado en las organizaciones, específicamente las empresas, reconociendo de esta manera su relevancia en la realidad social.

Posteriormente se muestra una revisión del concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que el sector minero progresivamente ha incorporado para hacer frente a un cambiante y dinámico entorno que ha provocado el proceso de globalización.

Por último se profundiza en la multidimensionalidad de Calidad de Vida Laboral (CVL), desde una perspectiva histórica, para luego proponer una definición teórica-metodológica que dirige la presente investigación.

4.1 Globalización y su impacto en las empresas

Hablar sobre la globalización es un objeto de estudio en sí mismo, por lo tanto, intentar alcanzar una definición sería un esfuerzo que escapa a las pretensiones de la presente investigación. Sin embargo se asume que vivimos en la globalización, pero hay escasos acuerdos en lo que aquello significa. (Ottone, 2011)

En la vida cotidiana, se utiliza el concepto de globalización, a veces asociado arbitrariamente por los medios de comunicación a temas económicos- financieros, lo cual

representa sólo un aspecto, entre otros, del proceso globalizador. Por ejemplo, el sociólogo español Manuel Castells entiende que la globalización es un proceso histórico cultural que se encuentra mediado por un desarrollo tecnológico de la información que generan redes infinitas de contactos, los cuales tienen sus implicancias en la vida social.

Aquellas redes permiten la conexión entre individuos o colectividades a una velocidad, extensión y profundidad sin precedentes en la historia de la humanidad. Para Castells, el proceso de globalización es un marco que ha permitido el crecimiento de un tipo de economía que posiciona a los mercados financieros como dispositivo de conexión entre los países. En ese sentido, las empresas se convierten en puntos de encuentros donde se producen los impactos de la globalización. (Castells, 1999)

Las organizaciones han enfrentado diversos cambios en todas sus dimensiones, transformaciones desarrolladas dentro de un proceso de globalización que han impactado transversalmente al Estado, al mercado y la sociedad civil. En este sentido, desde el pensamiento del sociólogo británico Anthony Giddens (2001) inicialmente este concepto es un término que actualmente se utiliza mucho, prueba de ello justamente es la propia difusión mundial de esta expresión que busca designar una serie de “cosas nuevas” que se desarrollan en el planeta. Ahora, aquellas cosas nuevas no sólo se pueden asociar a una serie de cambios ya que se debe considerar ciertos aspectos que intervienen en este proceso, como por ejemplo la “revolución de las comunicaciones”, donde su hito de inicio se vincula a la puesta en órbita del primer satélite artificial realizado en la década de los 60'. Además hay que reconocer la enorme intensidad de las comunicaciones, quizás la más emblemática es la irrupción de internet.

Como segunda tendencia es el despliegue de la “economía intangible” en el cual los mercados financieros representan la vanguardia por su capacidad de inmediatez en su funcionamiento, aquel carácter instantáneo y amplitud que abarca a nivel mundial.

En términos históricos, la globalización se sitúa después de la caída del muro de Berlín, hecho que es una de las transformaciones que marca el siglo XX y que por supuesto es un aspecto a incluir para comprender los grandes cambios que se experimentan en la actualidad.

Por último, también es posible observar diferencias notables en las relaciones sociales de la vida cotidiana. Para ejemplificar basta ver la creciente búsqueda de igualdad entre hombres y mujeres, aunque sin duda resta mucho por hacer, no se puede desmerecer ciertos avances en la materia. También se mencionan los cambios al interior de la familia, sus nuevas formaciones y significaciones de esta construcción social. La combinación de estas tendencias que se superponen y se influyen mutuamente permite, a grandes rasgos, comprender de mejor manera este proceso denominado globalización, que por lo demás es transversal, también irrumpe en las diversas organizaciones, independiente de la naturaleza de estas.

Aquellas transformaciones demandan que las organizaciones, cualquiera sea su tipología, se anticipen a los cambios y se preparen de la mejor forma para adaptarse al entorno y seguir vigentes, asegurando que el proceso de intercambio continúe, como también garantizando que el capital humano desempeñe sus roles y funciones bajo estándares de calidad en el trabajo. En este sentido, el sector minero ha tomado el desafío y la responsabilidad de hacer frente a estos cambios y generar nuevas estrategias para continuar con su liderazgo a nivel nacional e internacional.

El siglo XXI ha visto como las áreas económicas, políticas, sociales y culturales ha sufrido transformaciones que complejizan las relaciones del individuo con su entorno. Estas transformaciones se enmarcan bajo el proceso de globalización, marcando una diferencia entre una época que buscaba la estabilidad en el amplio sentido de la palabra, situación que ha cambiado por una actual época que se reconoce como dinámica, especulativa y por momentos incierta. De hecho, resulta evidente que el actual escenario se encuentre bajo un

clima de incertidumbre constante, donde la economía es predominante en comparación a los aspectos sociales. (Mora & Schupnik, 2005).

En este sentido, la globalización incorpora nuevas y revolucionarias formas de relacionarse entre las organizaciones y el mercado, donde a modo de ejemplo se exhibe la destrucción de barreras de tipo cultural y económica, ya que las fronteras del Estado-Nación quedan obsoletas, generando cambios a todo nivel.

Por una parte las organizaciones nacionales obedecen a regulaciones que son promovidas por un mercado internacional sin previo aviso, donde el ejercicio de acción-reacción debe ser casi instantáneo, además se observa un aumento exponencial en la frecuencia de relaciones económicas que se establecen con otros países, situación que antes no existían. Estos vínculos se han creado a través de Tratados de Libre Comercio (TLC), la unión subregional integrada por varios países sudamericanos bajo el nombre de Mercado Común del Sur (MERCOSUR) o el proyecto de Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA) entre otras agrupaciones que buscan regular las relaciones comerciales por medio de políticas comunes, entregando beneficios arancelarios y rebajas de impuestos para potenciar los intercambios comerciales. Ahora bien, el lado B lo perciben aquellos países que no cumplen con ciertos estándares en la producción o en la calidad de los productos y/o servicios que se intentan negociar, provocando su exclusión. Bajo estos tratados macro, la industria minera ha realizado importantes esfuerzos para incorporarse en el comercio internacional por medio de la exportación de materias primas. (Compendio Minería Chilena, 2001)

Considerando lo anterior, el crecimiento económico que las organizaciones han logrado alcanzar a través de este proceso de globalización, es importante reconocer y visualizar los efectos provocados en los recursos humanos de estas empresas, prueba de ello es la demanda por trabajadores que posean conocimientos técnicos más especializados, manejos de tecnologías informáticas, uso de idiomas como el inglés, autónomos en su desempeño,

tolerantes a un trabajo bajo presión, por lo tanto se buscan un perfil de trabajador con mayores habilidades y competencias que sume valor a su actividad laboral. En definitiva, las empresas necesitan que los cambios organizacionales se plasmen en las nuevas metodologías de trabajo y para ello requieren recursos humanos con la capacidad para adaptarse a los cambios, disminuyendo la probabilidad de generar experiencias dramáticas. (Delcourt, 1997)

Sin duda, la tecnología y su constante innovación es una parte esencial que la globalización ha considerado relevante a la hora de estimular el desarrollo organizacional. El control, planificación y objetivos estratégicos son conceptos que las empresas han incorporado en su vocabulario, para que el azar no pueda sorprender y las proyecciones se logren siguiendo estándares de eficiencia y eficacia.

Desde la visión teórica de Jacques Delcourt (1997) otra característica de la globalización es la inclusión de una mirada organizacional que muestra preocupación por sus trabajadores a través de la formación sistemática de los recursos humanos. Este proceso comienza con la identificación de las necesidades que demanda la empresa, posteriormente realizando un diagnóstico de las potencialidades y amenazas que experimentan los trabajadores, desarrollando actividades que permitan la incorporación de nuevos conocimientos, habilidades y competencias de los trabajadores. Este nuevo rol que las empresas progresivamente comienzan a asumir resulta ser indispensable para que puedan continuar con su crecimiento y desarrollo ante un escenario dinámico, inestable y a veces impredecible.

En este contexto, las empresas deben generar espacios para que los trabajadores desempeñen funciones que vayan más allá de su trabajo rutinario, haciéndose cargo de las necesidades cognitivas que demandan los(as) trabajadores(as) para realizar un trabajo que cumpla con los estándares más altos, sin provocar perjuicios a los propios empleados. La idea de pensar la productividad sólo desde la maximización de los procesos es parte de una

ideología empresarial del siglo pasado, en la actualidad algunas organizaciones han comprendido que la formación constante de trabajadores, el fortalecimiento de equipos de trabajo e incorporar conocimiento técnicos sistemáticamente colaboran en establecer un empresa, flexible y adaptiva. (Sescovich, 2003)

Cualidades como la innovación y creatividad son atributos que las empresas pueden generar por medio de actividades de capacitación al interior de los grupos de trabajo, una oportunidad para contribuir de forma sistemática al crecimiento personal y profesional de los propios trabajadores.

En definitiva, los grandes cambios que ha provocado la globalización apuntan a continuar produciendo y comercializando, pero diversificando sus procesos, es decir disminuyendo el tiempo y maximizando las utilidades. Si bien esta receta es bastante tradicional, el modo de hacer las cosas es diferente, porque ahora se introduce la variable humana que se preocupa por el desarrollo continuo del trabajador.

En definitiva, prácticamente no existen organizaciones que se encuentren inmunes o protegidas ante los cambios de la globalización, ya que este proceso deja a disposición de todas las empresas cualquier tipo de herramientas para competir en el mercado, por esta razón *“las personas se han convertido en una fuente de ventaja competitiva sostenible, gracias a sus particulares características. De forma directa, a través del conocimiento estático y su dinámica o aprendizaje; y de forma indirecta, mediante el uso y gestión de los activos, ya sean intangibles o tangibles”* (Chamorro & Tato, 2005:1)

El capital humano, los recursos humanos, los empleados o simplemente los trabajadores se han posicionado como una ventaja comparativa dentro del mercado, las empresas después de invertir en diferentes áreas, procesos y productos se han dado cuenta que las personas son los activos más valiosos donde pueden marcar la diferencia. Quizás, un punto de inicio en este nuevo desafío es preguntarse, en su rol de empleador, si el empleo

que ofrece al interior de su empresa cumple con las expectativas de sus trabajadores(as), porque un empleo no se agota en las recompensas o remuneraciones que se entregan a cambio de la fuerza laboral, existen otras dimensiones a considerar que influyen en la productividad de los(as) trabajadores(as) y en el bienestar de ellos mismo como en el de sus familias.

4.2 Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

“La Responsabilidad Social Empresarial es una herramienta de gestión empresarial, una nueva visión de negocios que incorpora la preocupación por el desempeño económico de la empresa y su impacto en los Stakeholders. Es una actitud estratégica que se manifiesta en la capacidad de la empresa para oír, comprender y satisfacer las expectativas e intereses legítimos de sus diversos públicos”. (Acción Empresarial, 2003:7)

En la actualidad la RSE está en un proceso de desarrollo, con diversos enfoques, teorías y metodologías de implementación, de hecho en otros países se utiliza el concepto de Responsabilidad Social Corporativa. Haciendo una revisión de enfoques promulgados por diversas instituciones es posible observar perspectivas con diferencias importantes en su propia visión, misión y objetivos de la RSE en la sociedad.

En el 2001, la Unión Europea coordinó una iniciativa llamada “libro verde” en la cual define a la RSE como una acción voluntaria por parte de las corporaciones, en donde sus relaciones comerciales se preocupan por el medio ambiente y temas sociales, fortaleciendo la interacción con los grupos de interés.

Desde la visión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo económico (OCDE) la recomendación que realiza esta institución se dirige a las empresas transnacionales mediante un código de conducta multilateral, aunque en términos estrictos no

exista una definición unívoca del concepto RSE, permite generar una coherencia entre los objetivos económicos, sociales y ambientales.

Para el consejo mundial llamado World Business Council on Sustainable Development (WBCSD), conformado por 160 empresas en 30 países, asume que la RSE es un compromiso que las empresas adoptan para contribuir al desarrollo económico, a través del trabajo con sus trabajadores y colaboradores, para mejorar la calidad de vida de la sociedad en su generalidad.

Otra institución denominada World Economic Forum (WEF) entiende que la RSE es parte del marco conceptual llamado “Ciudadanía Corporativa” que tiene un marco de acción compuesto por la construcción de un liderazgo, seguido de los objetivos que la empresa busca y entiende que son necesarios, después llevar esto a la práctica, junto con tener una actitud transparente.

Sólo en esta breve revisión queda en evidencia que la RSE no puede obedecer una definición única, ya que la diversidad de actividades económicas impide que las organizaciones hablen bajo los mismos términos, aunque progresivamente se avanza en la creación de lineamientos generales.

4.2.1 Evolución de la RSE:

A fines del siglo XIX y principios del siglo XX surgen las primeras nociones de “trabajo” asociado o vinculado al concepto de “derecho”, tanto el Estado como ciertas vertientes de la iglesia católica promovieron ideas que conciben el derecho al trabajo, obtención de un salario y un trato justo como acciones inherente a lo humano, sin embargo éstos fueron los intentos iniciales que dependían de la voluntad y caridad del empresario.

Las primeras actividades relacionadas a la RSE se surgen en la década del 50' y 60' (Cox & Dupret, 1999), inicialmente a través de incentivos tributarios que apelaban a la buena voluntad de los dueños para donar dinero. En esa época destacan empresarios como Thomas Watson, dueño de IBM y David Rockefeller del Chase Manhattan, quienes esbozaron la palabra de responsabilidad social. Otros antecedentes muestran que en Estados Unidos, el líder religioso Leon Sullivan, construyó los “principios de Sullivan” como marco de referencia para que las personas propietarias de empresas o acciones realizaran sus inversiones bajo ciertas premisas morales. En su inicio la idea comenzó a expandirse, pero lo que gatilló el cambio fueron las preferencias que los consumidores realizaban al premiar iniciativas similares. Desde ahí comenzó la campaña denominada “votar con dólares”, y a preferir productos y/o servicios de empresas que exhibieran una conducta comprometida con la sociedad y que no sólo persiguieran la maximización de sus utilidades.

Estos datos muestran que la RSE no es algo nuevo, pero definir su inicio es algo complejo, de hecho otros autores mencionan que el inicio real de la RSE es posterior a la caída del muro de Berlín, donde el Estado - Nación comenzó una progresiva retirada para que otros actores ingresaran a participar en el espacio público. Desde este escenario han emergido conceptos como “ciudadanía de las entidades” o “ciudadano corporativo” a partir de lineamientos internacionales como los propuestos por la Organización de Naciones Unidas (ONU), donde en Julio del año 2000 su secretario general, Kofi Annan, se dirigió al mundo empresarial solicitando apoyo en temas como Derechos Humanos, leyes laborales y medio ambiente. Estos principios de sustentabilidad conformaron el denominado “Global Compact”.

En la última década, un número creciente de corporaciones han experimentado los beneficios de la RSE a través de sus prácticas y políticas implementadas, además han percibido las presiones de sus propios consumidores, trabajadores, proveedores, comunidad, instituciones gubernamentales, es decir la sociedad en general.

Otro hito relevante fue realizado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) quien ejecutó una declaración de principios sobre las empresas multinacionales y la política social mediante un acuerdo tripartito entre los trabajadores, empleadores y gobiernos. La idea apuntó a compartir las conductas ideales que los agentes debiesen tener en términos laborales y sociales, su base es el diálogo, pero su adhesión es una cuestión voluntaria. En el 2007 ya hubo una aproximación legal, porque el parlamento europeo implementó una resolución acerca de RSE es parte esencial de los modelos de negocio como parte de la estrategia de desarrollo sustentable, además es una respuesta a los procesos de globalización que han expandido ventajas y amenazas.

Finalmente, la RSE tiene dos corrientes de pensamiento que concentran mayor adhesión. La primera corriente establece que la única responsabilidad de la empresa es con sus accionistas, es decir, el rol a desempeñar es de carácter económico a través de la maximización de los beneficios y que de alguna manera se puede ver influenciados por la conciencia ética del empresario, junto con el marco legal que regule a la empresa. (Friedman, 1970)

Por otra parte, una segunda línea de pensamiento entiende a la RSE no sólo debe situarse en el plano económico, sino un rol social. Esto establece que la empresa debe vincularse con su entorno, contribuyendo a la sociedad en su desarrollo armónico e integral. (Wood, 1991)

Bajo esta premisa, es posible observar una serie de fases que ha experimentado, y lo continua haciendo, la RSE. De hecho, al hacer referencia a las responsabilidades de la empresa con la sociedad, es posible encontrar diferentes conceptos como Comportamiento Social Corporativo (Wartick & Cochran, 1985) o Ciudadanía Corporativa (Capriotti & Schulze, 2010). Lo cual refleja la profundidad alcanzada por la RSE, donde la empresa asume compromisos sociales y medioambientales. Esta creciente relevancia que adquiere la RSE se debe a que los empresarios la consideran como una actividad legitimadora frente a la sociedad,

específicamente con aquellos grupos de interés o denominados Stakeholders, quienes tienen diferentes niveles de interacción con las organizaciones. (Pinto, 2011)

El primer nivel hace referencia a los accionistas, inversionistas, clientes o trabajadores, quienes sin su participación, sería inviable la constitución de la organización en cuestión, por esta razón el grupo es considerado primario. En segundo lugar se ubican aquellos denominados públicos, vinculados al gobierno de turno y las instituciones del Estado. Y por último, el grupo secundario son aquellos individuos o colectivos que puede influenciar o ser influenciados por la organización, pero que no necesariamente participan en su interior, por ejemplo comunidades, consumidores, medios de comunicación, etc.

La empresa, al relacionarse con diversos actores, ha tenido que desarrollar nuevas estrategias de comunicación y acción, por ello se han creado diferentes áreas preocupadas por fenómenos particulares que vinculan a la organización con su entorno de manera eficiente.

4.2.2 Áreas temáticas de la RSE:

Es difícil encontrar una definición única y consensuada para referirse al concepto de RSE, pero puede resultar esclarecedor conocer y profundizar en las áreas de trabajo, comenzando por la ética empresarial, medio ambiente, comercialización y marketing responsable, compromiso con la comunidad y calidad de vida laboral.

A) Ética empresarial: “La ética empresarial se refiere a cómo una compañía integra el conjunto de valores (honestidad, confianza, respeto, justicia y otros) en sus políticas, prácticas y en la toma de decisión de la empresa. Adicionalmente, la ética empresarial implica comportarse de acuerdo a los estándares legales, además de su adherencia a las leyes y

regulaciones internas” (Acción Empresarial, 2003:39). En décadas anteriores esta área se enfocaba en una serie de normativas que regían a la organización y sus agentes, pero en la actualidad se han desarrollado procedimientos para que la toma de decisiones sea más autónoma, pero bajo los valores que la organización comparte y promueve en su interior. El objetivo es que exista una conciliación entre lo económico y la ética, prueba de ello es la creación de políticas que se componen por principios valóricos, prácticas comunicacionales basados en la verdad y evaluaciones constantes para implementar mejoras dentro de la organización.

B) Medio ambiente: “En los últimos años, las responsabilidad ambiental se ha expandido hacia un compromiso substancialmente mayor que seguir al pie de la letra la aplicación de todas las regulaciones gubernamentales existentes o llevar a cabo algunas iniciativas de reciclaje y manejo eficiente de la energía” (Acción Empresarial, 2003:49). Son cada vez más las organizaciones que se han hecho cargo de sus responsabilidades medioambientales a través de procesos más eficientes que disminuyen su impacto en el entorno y que pudiesen afectar a la población, como también a las futuras generaciones. La variedad de acciones que se desprenden es la prevención de la contaminación, el uso eficiente de la energía, contribución de un medio ambiente más amigable y próspero, ecología industrial y el desarrollo sustentable. El objetivo es que las empresas puedan abaratar costos, subir la calidad de sus productos, pero a la vez cuidando el planeta.

C) Comercialización y marketing responsable: Este tema atraviesa un rango amplio de actividades que las empresas realizan para entablar relación sus consumidores, por esta razón se agrupan en 6 categorías: 1) Manufacturas e integridad del producto, 2) divulgación, embalaje y etiquetado, 3) Marketing y publicidad, 4) Prácticas de venta, 5) Precios, 6)

Distribución. Las empresas han comenzado a revisar sus procedimientos con el fin de mejorar la percepción que sus consumidores actuales y potenciales, para ello se construyen estrategias de negocio que apunten a ganarse la confianza en sus productos y servicios, como también en la lealtad y fidelidad de sus clientes, proveedores y el mercado en general.

D) Compromiso con la comunidad: “Esta área se refiere al rango de acciones tomadas por la empresa para mejorar la calidad de vida de las comunidades en las que opera, apoyando iniciativas o causas con enfoque social. Cuando estos programas se diseñan y ejecutan estratégicamente, no tan sólo se entrega un beneficio a los receptores, sino que además se refuerza la reputación de las empresas y sus marcas, productos y valores en las comunidades locales y en el resto del mundo donde tienen intereses comerciales significativos” (Acción Empresarial, 2003:60). Hace muchos años que las empresas, sobre todo las vinculadas con la minería, se relacionan con la comunidad para entregar un aporte al desarrollo ciudadano para generar un impacto positivo en la sociedad. Ahora, estos esfuerzos que las organizaciones realizan permiten ciertos beneficios económicos

E) Calidad de vida laboral: “La calidad de vida laboral generalmente se refiere a las políticas de recurso humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-familia, horarios flexibles, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependencias y beneficios domésticos” (Acción Empresarial, 2003:45). Este tipo de prácticas muestra el cambio que han adoptado ciertas empresas con el fin de respetar y comprender las necesidades de los propios trabajadores, donde se intenta atraer y en segunda instancia a retener los mejores talentos. Adicionalmente, el entorno competitivo y los agentes que participan en él, ejercen presiones para que las empresas ofrezcan mejores empleos, dentro

de un ambiente de trabajo más justo, equitativos y que permitan mejorar las condiciones de vida.

Los temas que aborda la calidad de vida laboral son diversos, que con el tiempo han ganado terreno al interior de las empresas ya que permiten mejorar la producción y de alguna manera fortalecen la cultura organizacional. A continuación se exhibe un listado de iniciativas desarrolladas en este tópico. (Acción Empresarial, 2003:46)

- Balance trabajo-tiempo personal
- Beneficios y compensaciones
- Cuidado de los dependientes
- Diversidad y respeto
- Participación de los trabajadores y sindicatos
- Capacitación y desarrollo profesional
- Reducciones, despidos y cierres
- Salud, seguridad y condiciones de trabajo
- Evaluaciones de desempeño
- Prácticas generales de empleo
- Privacidad del trabajador

El objetivo es generar oportunidades de crecimiento personal y profesional a todos los trabajadores al interior de la organización. Esto trae consigo beneficios para la organización por la positiva relación que se crea entre éstas prácticas y la prosperidad del negocio. Por ejemplo se ha comprobado una mejora en el desempeño financiero de las empresas, cuando sus empleados tienen una mayor libertad en sus decisiones. Un segundo beneficio es el aumento en la productividad ya que incorporar mejoras en el lugar de trabajo repercute en la disminución del estrés laboral y las metas de producción son alcanzadas con menores

esfuerzos. Otro beneficio es una mejora en las habilidades para atraer y retener a los mejores trabajadores, esto se asocia directamente a generar un equilibrio entre el trabajo y el tiempo personal, lo cual se ha convertido en un aspecto muy atractivo y significativo para los profesionales jóvenes, como también para los trabajadores especializados.

En definitiva la RSE se desarrolla velozmente en las organizaciones, y uno de los puntos que la presente investigación busca profundizar es en la temática de la calidad de vida laboral, concepto que puede resultar muy general, poco preciso, inclusive un tanto confuso, sin embargo es posible comprender y aplicar a la realidad de las organizaciones nacionales, en específico al sector minero. Antes, se comparte a continuación una revisión histórica, teórica y metodológica acerca de este concepto.

4.3 Calidad de Vida Laboral (CVL)

Para fortalecer la relevancia del capital humano en el desempeño competitivo de las organizaciones, ya sea en su productividad como en el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, es necesario profundizar en el concepto de Calidad de Vida Laboral y las dimensiones que lo componen.

En la actualidad se considera que el trabajo es para los individuos una actividad vital que demanda gran parte del tiempo, donde se busca un bienestar psíquico y material, es decir el trabajo es un factor que permite la interacción de las personas con su entorno (PNUD, 1998). De esta manera, el trabajo es una de las actividades más valoradas y relevantes para que las personas puedan alcanzar mejores niveles de calidad de vida.

Desde la década de los 60' surgen nuevos escenarios para el mundo del trabajo. Junto con el desarrollo tecnológico y el aumento de la productividad por un mercado más exigente y

competitivo, más aún en países capitalistas avanzados, se muestran cambios en las prácticas laborales al interior de las organizaciones. Prueba de ello son las transformaciones en la división del trabajo, tanto manual como intelectual, cambios en la gestión y por supuesto en la relación entre la oferta y la demanda. El contexto actual muestra un trabajo diverso, heterogéneo y con perspectivas diferentes desde donde se puede observar el mundo del trabajo, sin duda el abanico de motivaciones, gratificaciones y frustraciones es uno de lo más amplios que la humanidad haya experimentado. (Hopenhayn, 2001)

Las transformaciones económicas, sociales, culturales y tecnológicas han tenido un doble impacto en el área laboral, por una parte el mercado ha debido enfrentar a un mercado mundial cada vez más exigente, con tendencias en la demanda cambiante y un nivel de competitividad exigente, generando organizaciones que han cambiado su metodología de producción y gestión. Por otra parte, también se encuentran los trabajadores, agentes relevantes dentro de una organización, quienes reciben la presión por desempeñar funciones eficientes y para eso incorporan conocimientos, habilidades y competencias que en décadas anteriores no estaban previstas. (Hoyuelos & Rodríguez, 2001)

Si bien esto demuestra que nos encontramos en sociedades cada vez más complejas, el ejemplo que resume aquella premisa es una división del trabajo sofisticado al interior de las organizaciones. Es decir, no sólo el tiempo que se utiliza en trabajar es considerable, sino que además se realiza al interior de una organización laboral, en ese sentido una organización consiste en una colectividad compuesta de personas que se vinculan para trabajar en pro de lograr objetivos comunes. (Blanch, 2003)

Desde este postulado, una de las instituciones más importantes es el trabajo, junto con la familia, ambas contribuyendo al bienestar psicosocial y a la configuración de la sociedad. Más allá del tiempo que el individuo pasa al interior de una organización laboral, este espacio es creador de expectativas y aspiraciones, además gracias a él se obtienen recursos

económicos, junto con una serie de recompensas materiales, psicológicas y sociales, contribuyendo a la formación de identidad personal y entregando productos o servicios para el resto.

El concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) abarca diversos significados relacionadas con el trabajo como las remuneraciones, las condiciones laborales, el desarrollo de carreras, las relaciones interpersonales, entre otras, que se vinculan con la satisfacción y motivación laboral. CVL es un término que incluye las condiciones objetivas donde se ejecuta la actividad laboral como por ejemplo la seguridad, higiene y salario, como también la experiencia subjetiva de los trabajadores, es decir el relato de primera fuente. Se trata entonces de un concepto multidimensional, que intenta alejar sesgos y abordar la situación real del trabajador. (Peiró & Prieto, 1996)

Al revisar otras investigaciones, se observa que progresivamente el concepto de CVL ha sido reemplazado por bienestar subjetivo, clima laboral, salud en el trabajo, contrato psicológico, etc. Sin embargo, los trabajos de Gelade y Gilbert (2003) han logrado demostrar que los objetivos de la CVL, en general, coinciden en la búsqueda del desarrollo personal de los trabajadores junto con el crecimiento organizacional. (Da Silva, 2006)

4.3.1 Origen y desarrollo de la CVL:

La preocupación por la CVL surge en el ámbito académico a fines de los años 50'. El concepto proiamente tal fue utilizado durentre los años 60' para describir los problemas que enfrentaban los trabajadores al interior de las empresas, principalmente en EE.UU y Europa.

En década de los 70', surge un movimiento que muestra una preocupación por el entorno laboral y una búsqueda constante por mejorar sus condiciones, para ello se impulsan diversas investigaciones referentes a la CVL. Específicamente en Londres, el Instituto

Travistock de Relaciones Humanas, comienzan los primeros estudios bajo un enfoque socio-psicológico, donde posteriormente se aplica al campo organizacional siguiendo una teoría general de sistemas, configurando una nueva visión llamada sociotécnica, el cual considera a la empresa como un sistema abierto, compuesto por un subsistema social y otro técnico. (Peiró & Prieto, 1996). Uno de los objetivos de esta perspectiva fue desarrollar sistemas de trabajos bajo la cooperación constante entre los subsistemas y para lograr aquello se necesita rediseñar los puestos de trabajo que permitan el desarrollo de habilidades personales y técnicas de los trabajadores, como también la posibilidad de mejorar la productividad. Resumiendo, se busca una eficiencia organizacional y satisfacción de los trabajadores con su actividad.

De forma paralela, en Estados Unidos surge otro movimiento denominado Desarrollo Organizacional, que buscaba mejorar la eficiencia y eficacia de la organización como también el mayor bienestar de los trabajadores. La teoría de sistemas abiertos se hace presente nuevamente a través de Von Bertalanffy, donde los objetivos apuntan al desarrollo humano, tecnológico y estructural de la organización. Por una parte el desarrollo humano se define como la capacidad de las personas para desempeñar funciones bajo un escenario de participación en las decisiones relevantes para su actividad. En el caso del desarrollo tecnológico se entiende como un mecanismo de respuesta que organización tiene para enfrentar las exigencias del entorno. Por último, el desarrollo estructural busca agregar competencias para que la organización adecue su estructura y funcionamiento según las características de los recursos humanos que la componen.

Estos antecedentes son las bases de la CVL, que anhelan mejorar la calidad de vida en lugar de trabajo. Desde este modo el movimiento de humanización del trabajo de origen europeo busca mejorar la calidad de vida en el trabajo, restándole énfasis a la eficacia y eficiencia de la organización. En cambio, el movimiento de Desarrollo Organizacional intenta

convertir a la organización como un sistema competitivo, aunque busca también la satisfacción de los trabajadores. En este sentido, los movimientos de CLV buscan objetivos similares, pero con énfasis distintos.

4.3.2 Principales perspectivas teóricas de la CVL:

La variedad de definiciones respecto a la CVL es producto de diferentes investigaciones empíricas realizadas en las últimas décadas. Estos aportes teóricos fueron ordenados y clasificados por Nadler y Lawler (1983) para analizar la evolución de este concepto entre 1969 y 1983, periodo donde se posiciona y desarrolla con más fuerza la CVL.

Desde el relato construido por estos autores, entre 1969 y 1972 aparece la primera definición de CVL, la cual fue entendida como “variable”. Los trabajos efectuados en estos años se preocuparon por evidenciar las consecuencias del trabajo en la satisfacción de los trabajadores respecto a sus actividades laborales cotidianas o también en su salud mental.

Posteriormente entre los años 1972 y 1974 fue comprendido como “enfoque”, centrando la mirada en el propio trabajador y mejoras para el individuo como para la organización. En 1975 surgen definiciones vinculadas a “métodos” y “tecnologías” que buscaban ofrecer un entorno laboral más satisfactorio para los trabajadores, pero que a la vez permitiera aumentar la productividad para la organización. En esta etapa, la CVL comienza a fomentar el trabajo en equipo y un funcionamiento más autónomo en sus actividades laborales.

Entre 1975 y 1980 la CVL hace un giro hacia una visión de “movimiento”, donde el concepto de trabajo se concibe a través de una participación más activa de los trabajadores. Entre 1980 y 1982 la CVL es entendida como un “todo”, es decir cualquier tipo de esfuerzo

que la organización pudiese hacer sería un impacto positivo para los temas de calidad en el empleo.

Desde la década del 90' continua el desarrollo de la CVL bajo el concepto de totalidad, pero con un matiz diferente, ya que en esta década se observa como una meta para la organización el lograr ofrecer una CVL a sus trabajadores. La idea de meta se instala en la reformulación de los procesos de las áreas asociadas a RRHH, quien debe velar por la satisfacción laboral junto la eficiencia organizacional. (Da Silva, 2006)

En este sentido, las definiciones acerca de la Calidad de Vida en el trabajo han sido innumerables y con distintos enfoques, por tal razón resulta difícil aunar criterios y obtener un significado que incorpore todos los puntos de vista. Por lo tanto, la CVL varía según el punto de vista desde la cual se observe el fenómeno social.

En las diferentes definiciones de CVL es posible distinguir dos grandes categorías. La primera se relaciona a la dimensión subjetiva y la segunda hace referencia a al entorno laboral o dimensión más objetiva. A continuación se describen ambas perspectivas:

- a. Existen definiciones que ponderan con mayor fuerza el relato y la experiencia del trabajador dentro de su puesto de trabajo, profundizando en sus sentimientos, motivaciones, satisfacción, entre otros. Por lo tanto, se preocupa por el trabajador realizando un análisis micro en los aspectos puntuales en las diversas situaciones que enfrentan los trabajadores en la cotidianidad laboral.
- b. Otro grupo de definiciones han puesto más énfasis en el entorno laboral como condiciones económicas, organizacionales y físicas, es decir tiene como meta conseguir una mejor calidad de vida en el trabajo siguiendo los intereses organizacionales, desde un nivel de análisis macro.

En un intento de delimitación conceptual de la CVL, lo primero es hacerse cargo de la amplitud y heterogeneidad de las definiciones que tiene este concepto, pero también aprovechar su riqueza aportada desde diferentes disciplinas académicas.

Los enfoques anteriormente descritos son parte de dilemas teóricos-metodológicos que impiden una reconciliación inmediata, estos conflictos se enmarcan en discusiones entre condiciones objetivas y condiciones subjetivas del entorno del trabajo, entre trabajador y organización, entre CVL psicológica y CV del medio laboral. A continuación se profundiza en estos conflictos.

- I. **Lo objetivo v/s subjetivo del entorno del trabajo:** Desde la perspectiva objetiva, la CVL depende de los aspectos que conforman el entorno del trabajo, es decir las condiciones laborales, la seguridad, los horarios, remuneraciones, la organización del trabajo, entre otros elementos. En este sentido la CVL se vincula con la naturaleza y características de las condiciones de trabajo. Desde la perspectiva opuesta, se ocupa de la experiencia subjetiva del trabajador, de sus percepciones, sentimientos y emociones que se construyen a través de las interacciones entre los agentes que participan del proceso productivo y que permite compartir una serie de actitudes, valores, significados y creencias durante la jornada laboral.

- II. **Trabajador v/s organización:** Si el foco de atención se concentra en la experiencia del individuo dentro del trabajo, se habla de un análisis micro, por el contrario, cuando se describe a la organización desde todos sus componentes, como sistema abierto y dinámico, se están en presencia de un análisis macro. Por lo tanto la naturaleza del análisis es totalmente distinto, aunque busquen mejorar la CVL.

III. **CVL psicológica v/s CVL del entorno del trabajo:** El trabajador es una construcción cognitiva que permite profundizar en la percepción del individuo y que permite observar su entorno laboral desde diversos puntos de vistas, por lo tanto se habla de CVL psicológica cuando existe una valoración subjetiva e individual del entorno laboral. En tanto la dimensión objetiva se relaciona a las condiciones físicas inherentes a los puestos de trabajo y que entrega una mayor o menor calidad de vida.

Continuando con la profundización del concepto de CVL, se muestra a continuación un cuadro que es una revisión de definiciones que aglutinan aspectos representativos de la calidad de vida en el trabajo, donde se muestran ambos enfoques y algunos intentos por conciliar la perspectivas, hasta ahora, difíciles de unir. (Segurado & Agulló, 2002)

**CUADRO 5: Revisión de Definiciones
Calidad de Vida Laboral**

AUTOR	AÑO	DEFINICION
WALTON	1973	“Un proceso para humanizar el lugar de trabajo”
KATZELL YANKELOVICH FEIN OR NATI Y NASH	1975	“[...]...Un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro,(b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales”
SUTTLE	1977	“Grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización”

NADLER Y LAWLER	1983	“[...] Forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”
DELAMOTTE Y TAKEZAWA	1984	“Conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico”
TUR COTTE	1986	“La dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total”
SUN	1988	“[...] Un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción”
FERNANDEZ Y GIMENEZ	1988	“El grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como humano”
ROBBINS	1989	“La CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales”
MUNDUATE	1993	“La CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción”
HESKETT ET AL.	1994	“La calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como CVL”
DE LA POZA	1998	“La CVL haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando

		trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores”
FERNANDEZ RIOS	1999	“Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”
LAU	2000	“La CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”

Fuente: Elaboración realizada por Segurado & Agulló, 2002, p. 830.

En Chile, las investigaciones recientes acerca de la CVL han permeado diferentes industrias y sectores económicos. Por ejemplo Nazal & Vera (2004) realizan una investigación acerca de la CVL en reparticiones públicas dentro de un proceso de modernización de las instituciones del Estado. Otro trabajo realizado por Tamara Misraji (2004) profundiza en los estilos de liderazgo que poseen las jefaturas de diferentes áreas de una empresa privada durante la aplicación de actividades vinculadas a la CVL. Ambas investigaciones fueron desarrolladas desde la psicología.

Un estudio realizado en el sector vitinicola fue aplicado por Javiera Correa y Gabriela García (2005) en el valle de aconcagua bajo un enfoque descriptivo. Este trabajo se vinculó a la ingeniería comercial.

Desde el Estado chileno también se ha realizado estudios acerca de la CVL, uno de ellos fue aplicado en el 2002 por la dirección del trabajo por medio de su departamento de estudio, donde Malva Espinoza asumió como responsable de la investigación y Pablo Morris fue el consultor externo. Este estudio realizó un diagnóstico acerca de los nuevos problemas

surgidos en el trabajo, bajo un contexto de inseguridad derivadas de un contexto globalizado y los nuevos desafíos para ofrecer avanzar en la CVL.

En un propósito distinto, las investigadoras María Chiang y Karina Krauss (2009) pertenecientes a la Universidad del Bio-Bio en Concepción - Chile, efectuaron un estudio que tuvo por objetivo desarrollar un instrumento para conocer la CVL en las empresa, tanto públicas como privadas. Para ello focalizaron sus esfuerzos en cuatro dimensiones como satisfacción laboral, condiciones y medioambiente laboral, organización e indicadores globales. El instrumento de medición aplicado estuvo basado en la norma internacional SA 8000 de la OIT, lo cual considera las normas internacionales de los derechos de los trabajadores. Se compuso por 118 items divididos en las 4 dimensiones anteriormente mencionadas. El estudio aplicó un diseño cuantitativo, con preguntas cerradas de tipo dicotómicas y escala likert de cinco puntos. La encuesta fue autoadministrada.

Al desarrollo de la CVL se suma también un perspectiva de género, un ejemplo de aquello es la investigación titulada "*¿Malos tiempos para el buen trabajo?... Encuesta sobre calidad del trabajo y género*". Este estudio apuntó a conocer la calidad del trabajo en Chile asociado al nuevo paradigma de producción flexible y mercado centrado. Considerando que el espacio laboral y extralaboral son indivisibles, sumado a la idea que las relaciones de género determinan la división social del trabajo, en tanto funciones y/o responsabilidades entre hombres y mujeres al interior de la organización.

Otras investigaciones en el extranjero han abordado la CVL en trabajadores con discapacidad, lo cual representa un campo de estudio nuevo, ampliando aún más el análisis. Concretamente el estudio se introduce en los centros especiales de empleo, entrevistando a 428 trabajadores con discapacidad intelectual. Algunos resultados revelaron que estos trabajadores también han experimentado estrés y para su prevención se requieren diferentes iniciativas de intervención de manera individual. (Flores & Cols. 2011).

En Chile, específicamente en el sector minero se han realizado diferentes investigaciones en torno a la CVL, un intento fue el estudio desarrollado por algunos psicólogos de la Universidad de Talca, el cual apuntó a identificar los factores de riesgos psicosocial y su influencia en la satisfacción laboral dentro de una empresa subcontratista del sector minero en Chile. Las conclusiones lograron demostrar que existe una relación significativa y negativa entre ambas variables, es decir que a mayor riesgo psicosocial percibido menor es la satisfacción con el trabajo realizado. (Gómez & Cols, 2010)

Otra investigación efectuada en el sector minero fue aplicada por Erika Marcos (2006), este estudio consistió en describir la calidad de vida laboral de los trabajadores de la minería que experimentaron por un proceso de empowerment. Finalmente el análisis de los resultados arrojó una mejora significativa en aquellos trabajadores que experimentaron el proceso de empoderamiento versus aquellos que no operaron por asistir a estas actividades. Las mejoras se focalizaron en la alimentación, conocimiento y conciliación de la vida familiar con el trabajo.

En resumen, la diversidad de enfoques, perspectivas o puntos de vista que puede tomar el estudio en torno a la CVL es muy diverso, sumado a las actividades económicas donde es posible profundizar y tipología de instrumentos de medición que se pueden implementar. Si bien existen estudios en el sector minero, éstos han sido efectuados desde el campo de la psicología, utilizando un diseño cuantitativo, situación distinta a la estrategia de investigación que presenta la actual tesis la cual se explica a continuación.

4.3.3 Propuesta teórica-metodológica de la CVL:

Después de esta revisión, es indudable dificultad de definir la CVL, tanto por su conceptualización como por su método de investigación. Generalmente el método cuantitativo ha tomado aspectos de las condiciones físicas del medio ambiente del trabajo (seguridad

laboral, higiene, niveles de contaminación) de la organización (horarios, sistema de formación, capacitación) y de los trabajadores (carga laboral, física, fatiga). Los instrumentos que se han utilizado son cuestionarios estructurados o semi-estructurados, escalas de evaluación, check-list, entre otros.

Desde la metodología cualitativa se ha utilizado para profundizar en la CVL percibida por el trabajador, a través de las opiniones y juicios que éstos tienen acerca de su entorno. Para ello se consideran aspectos como la satisfacción, motivación, valores y actitudes hacia el trabajo. Las técnicas utilizadas han sido la observación, entrevistas, dinámicas de conversación grupal (focus group o grupos de discusión), entre otras.

“[...]Tanto los métodos objetivos como los subjetivos por sí mismo resultan insuficientes para comprender la vida en el trabajo. Siempre que tratan de evaluarla de un modo fragmentado, es decir, al margen de la valoración de los propios trabajadores (tendencia de los métodos objetivos) o como mera subjetividad desconectada del contexto de trabajo (tendencia de los métodos subjetivos), ofrecerán visiones parciales y sesgadas de la calidad de vida laboral”. (Segurado & Agulló, 2002:834)

Por esta razón la presente investigación apuesta por la innovación para desarrollar nuevas directrices de estudio y diseñando instrumentos flexibles y que se logren adaptar al contexto en el que se enmarque el fenómeno.

Si bien se reconoce los aportes entregados por investigaciones anteriores, se debe ubicar sus fortalezas y debilidades y desde ahí construir nuevos modos de comprender y explicar los fenómenos del mundo del trabajo, en este caso, la Calidad de Vida Laboral en faenas mineras.

En Chile, a inicios de la década de los 90', la psicóloga Marcela Godoy realizó un estudio empírico vinculado al mundo laboral donde logró definir el concepto de CVL. Sin duda

es una construcción multidimensional que se entiende *como “grado de ajuste que existe entre la percepción de oportunidades que el trabajo ofrece para la satisfacción de las principales expectativas y el modelo ideal al que aspira cada trabajador”*. (Godoy, 1992:126). El instrumento teórico que postula Godoy se compone de diversas dimensiones, las cuales son incluidas en esta investigación, pero con algunas variaciones que se justifican más adelante.

Tomando la experiencia del estudio realizado por Godoy y considerando el contexto laboral de la minería se presentan los aspectos que componen este nuevo instrumento para comprender desde la opinión de los trabajadores la calidad de vida laboral en su actual cargo.

La presente investigación recoge la experiencia de investigaciones anteriores, en específico es estudio realizado por Marcela Godoy (1992), es decir desde un enfoque deductivo que conceptualiza la realidad a través de una serie de dimensiones que en el pasado se han contrastado con la experiencia.

En este sentido, la opción metodológica es desarrollar diferentes dimensiones teóricas para la construcción del instrumento que, en virtud de investigaciones anteriores, opta por una perspectiva integradora, es decir incorporar al análisis conceptual de dimensiones de carácter subjetivas del trabajador como objetivas del entorno laboral.

Si bien existen otras investigaciones que han adherido a la idea de constructo en la conformación del instrumento tal como en el caso de Van der Doef & Maes (1999) ó Sirgy & Cols. (2001), estos estudios han reducido la CVL a la satisfacción de necesidades o a la presencia de factores estresantes, lo que sin duda es un visión parcial del fenómeno porque enfatizan el aspecto psicológico del trabajador (Da Silva, 2006). Además se han realizado desde un enfoque cuantitativo.

La presente investigación propone una vía distinta, primero integrar las dimensiones subjetivas y objetivas, adaptando un instrumento que se ha utilizado en estudio anteriores,

pero a la vez adaptando sus dimensiones a las particularidades del trabajo minero. Una segunda diferencia es que se implementa un diseño cualitativo.

A continuación se explicitan las dimensiones que componen el constructo diseñado por los investigadores de la presente tesis.

CUADRO 6: Dimensiones Calidad de Vida Laboral

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
1. ASPECTOS COTIDIANOS DEL TRABAJO	Es un conjunto de insumos que la organización brinda a sus trabajadores durante la jornada laboral, apunta a la valoración atribuida a diversos productos y servicios como la alimentación, habitaciones, baños, espacios de recreación y comunicación con el grupo familiar.
2. SEGURIDAD E HIGIENE	Es el grado de estabilidad y seguridad que el trabajo ofrece actualmente, junto con las condiciones de trabajo, que no provoquen daños potenciales o riesgos para su salud.
3. DESARROLLO DE CAPACIDADES	Son oportunidades para desarrollar sus habilidades y aptitudes en el trabajo, aplicando su experiencia, aprendiendo nuevos conocimientos y creciendo profesionalmente
4. DESARROLLO DE CARRERA	Son oportunidades reales de ascender y ser promovido dentro de la organización
5. RELACIONES INTERPERSONALES	Son oportunidades de relacionarse con otras personas en el trabajo, creando vínculos profesionales y personales con diferentes agentes al interior de la empresa, en un clima de tolerancia, respeto y apoyo mutuo.
6. VISIÓN Y SENTIMIENTOS POR LA ORGANIZACIÓN	Corresponde a aquello que siente por la organización a la cual trabaja y que despierta emociones que contribuyen a construir un sentido de pertenencia hacia la empresa
7. NORMAS Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN	Son las políticas que lo influyen directamente en su desempeño laboral y el trato recibido. Las oportunidades que cuenta para decir lo que piensa y establecer una comunicación clara, directa y transparente con las

	diferentes áreas de la estructura organizacional
8. TRABAJO Y TIEMPO LIBRE	Es el grado de equilibrio posible entre el tiempo considerado para trabajar y el tiempo libre disponible, el cual puede utilizar de la manera que desee. Por ejemplo las demandas de residir lejos de la familia, permanentes traslados de ciudad, viajes, turnos, jornadas largas, horas extras, actividades lúdicas, recreativas o de ocio.

Estas 8 dimensiones componen un instrumento para conocer la CVL, si se compara con la construcción de Godoy, la dimensión “Recompensas” fue sustituida por “Aspectos cotidianos del trabajo”. La decisión se comenta a continuación, la dimensión de recompensa se definía como “las diversas recompensas que la organización entrega, en términos económicos y/o simbólicos, por el trabajo realizado durante un tiempo determinado. Se hace referencia a remuneraciones, bonos, gratificaciones, aumentos, reajustes, reconocimientos por desempeño laboral de pares o superiores”. Pues bien, la decisión de cambiar este aspecto se debe a que es reconocido que en el sector minero entrega son altas remuneraciones en comparación con el resto de las actividades económicas, por lo tanto profundizar en esta dimensión es un ejercicio que, se postula, no aportará grandes hallazgos para esta investigación. A modo de referencia, en febrero de este año, la consultora Robert Half realizó un estudio con el objetivo de ayudar a las empresas en las decisiones de contratación de profesionales, ascensos y ofertas laborales al interior de la organización. Dentro de los resultados, el sector minero destaca por sus altos ingresos, que han aumentado un 20% en tres años. Sólo como ejemplo, un geólogo dedicado a tareas de exploración de la pequeña o mediana minería tiene un rango de ingresos que va desde los \$2.000.000 a \$4.500.000 mensuales, dentro de los 3 primeros años de experiencia. Situación opuesta ocurre en una empresa de cualquier otro rubro, desempeñando las mismas funciones, el rango de ingreso va desde \$700.000 a \$2.500.000 (Guía Salarial, 2014)

Por otra parte la dimensión anterior se sustituye, de alguna manera, por “Aspectos cotidianos del trabajo” que se encuentra definido más arriba, lo se explica de la siguiente manera. A diferencia de la mayoría de actividades laborales que participan en la economía chilena, el trabajo minero en faena demanda necesariamente que sus trabajadores habiten en los denominados “campamentos mineros”, en ese sentido es necesario indagar en situaciones que repercuten la vida cotidiana de los trabajadores, por ejemplo conocer la opinión respecto a las habitaciones donde descansan al término de su jornada laboral, indagar en la alimentación y el servicio recibido en el casino concesionado de turno, averiguar acerca de las actividades que realizan los trabajadores después de su jornada, entre otras situaciones relevantes para CVL en faenas mineras.

En definitiva, la construcción teórica presentada apunta a conocer la CVL desde diversos puntos a partir del discurso de los trabajadores contratistas que desempeñan funciones en faenas mineras, profundizando en las expectativas personales, aspiraciones, valoraciones y percepciones que contribuye a conocer la opinión de su actividad laboral.

5. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS

5.1 Encuadre de la Investigación.

- **Finalidad de la investigación**

La investigación realizada generó información relevante acerca de la Calidad de Vida Laboral que poseen los trabajadores contratistas en faenas mineras, a partir de su propia experiencia dentro de la organización, profundizando en las percepciones, valoraciones y expectativas que tienen respecto a su actual cargo o puesto de trabajo. En este sentido, el estudio tuvo un carácter de investigación básica, ya que pretende describir la situación laboral de trabajadores pertenecientes a una empresa proveedora de servicios en el sector minero.

- **Alcance temporal**

El estudio apuntó a comprender la Calidad de Vida Laboral percibida por los trabajadores en su actual trabajo, considerando su visión dentro de la organización abarcando diversos aspectos que componen el concepto de CVL. Por esto, se deduce que la información y opiniones compartidas por los agentes relevantes para el estudio son rescatadas en un momento específico, por lo tanto la investigación es seccional.

- **Profundidad**

La investigación indagó en la CVL que experimentan los propios trabajadores de una empresa proveedora de servicios mineros. Por ello, el estudio se enmarca en un nivel descriptivo, donde el conocimiento que se produzca no pretende generar causalidades o

explicaciones acerca del fenómeno elegido, por el contrario, sólo presentar situaciones o hechos descritos desde el discurso del trabajador.

- **Amplitud**

El tema seleccionado se encuentra focalizado y delimitado, debido a que los agentes que se encuentran dentro del campo laboral, específicamente en el sector minero son identificables mediante la propia organización en la cual participan. En este sentido, la amplitud del estudio se denomina micro sociológica.

- **Fuentes**

La tipología que se ajusta a esta investigación es primaria. Se pretendió conocer la CVL de los trabajadores que se encuentran en faenas mineras, donde los documentos y/o informes que se encontraron fueron extraídos por el propio investigador, además el complemento de los datos se estableció mediante una entrevista en profundidad con los propios trabajadores contratistas, quienes contribuyeron a comprender el fenómeno.

- **Carácter**

El enfoque cualitativo reconoce los procesos de socialización que experimenta cada individuo, distinguiendo que los sujetos son entidades complejas que interactúan entre sí desde su propia diversidad, por medio de sus sistemas cognitivos, transmitiendo su visión del mundo desde su experiencia personal. Siguiendo este argumento se entiende que el enfoque cualitativo fue el idóneo para alcanzar los objetivos propuestos por el Estudio.

- **Naturaleza**

Si bien la primera parte de la investigación recoge información secundaria para que permita conocer el concepto de CVL y las particularidades del mundo minero, enseguida se realizaron entrevistas semi-estructuradas a los trabajadores contratistas que brindan servicios en diferentes yacimientos mineros con el objetivo de complementar los datos de la organización y obtener el relato directo o, mejor dicho, la experiencia del representante actual de la empresa en cuestión. Por ello la naturaleza del Estudio es empírica.

- **Objeto de estudio**

Radica en el ámbito laboral, específicamente en una organización que es proveedora de servicios en yacimientos mineros, pertenecientes a la gran minería del país.

- **Contexto**

El estudio no posee la intención de recrear o montar algún tipo de escenario ideal para describir la CVL en faenas mineras. Por lo tanto, la investigación se realizó en terreno, enfrentado a los agentes en su espacio cotidiano, sin crear variables de control que condicionen su acción. A esto se denomina trabajo en el campo.

- **Tipo de estudio**

El desarrollo de la investigación efectuó un ejercicio riguroso y sistemático de las dimensiones que componen la CVL. Por lo tanto, se presenta a ésta investigación como un estudio exploratorio - descriptivo acerca de la realidad experimentada por los trabajadores dentro de la organización.

5.2 Enfoque Metodológico.

La mirada que persiguió esta investigación estuvo centrada en conocer la CVL que experimentan los trabajadores contratistas en faenas mineras en su actual puesto de trabajo. Para ello se decidió tomar la experiencia de los propios trabajadores. Así, se estimó idóneo utilizar la metodología cualitativa, en beneficio de rescatar toda esa riqueza que poseen tales agentes sociales. En este sentido es preciso manifestar el carácter del estudio *Cualitativo* Según José Ignacio Ruz *“La tecnología cualitativa implica un estilo de investigación social en el que se da una insistencia especial en la recogida esmerada de datos y observaciones lentas, prolongadas y sistemáticas [...] No sólo se observan y graban los datos, sino que se entabla un diálogo permanente entre el observador y lo observado, entre inducción (datos) y deducción (hipótesis), al que acompaña una reflexión analítica permanente [...]”* (Ruiz Olabuénaga, J.I. 1996, p.24).

Es decir, esta orientación permite interpretar la acción social desde los esquemas simbólicos construidos por los propios agentes y que se expresan a través del habla. En este sentido el fundamento teórico-metodológico se vincula al construccionismo, considerando que los agentes sociales representan la realidad como una creación constante, la cual es posible abordar a través de la interacción entre el investigador y el investigado.

5.2.1 Tipo de estudio.

La investigación realizada es de tipo *exploratoria - descriptiva*, ya que se pretende indagar en el contexto actual de trabajo minero, fenómeno que ha sido incluido recientemente como uno de los pilares de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el sector y las ciencias sociales en general, y la sociología en particular ha comenzado a investigar. De acuerdo a lo anterior *“Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo*

es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado (en la actualidad) o que no ha sido abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que únicamente hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio.” (Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. 1991, p.58).

Durante la búsqueda de informes, estadísticas, estudios y/o bibliografía, ha quedado de manifiesto que existen antecedentes, pero son escasos en el área de la extracción y exportación de materias primas, más aún cuando se habla de empresas contratistas. Por esta razón fue posible definir la investigación bajo la noción de exploratoria ya que este tipo de estudios *“nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables”* (Dankhe, O.L. 1986, p.399).

5.2.2 Tipo de diseño.

El diseño de investigación utilizado es no experimental, ya que *“en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no es posible manipularlas; el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, ni puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos”* (Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P, 1991, p. 154). De este modo se pretendió que la información fluyese, alejándose así de una posible manipulación de las condiciones de la investigación, es decir, lograr entregar al sujeto de estudio la mayor libertad de habla posible, en desmedro un posible condicionamiento de su opinión, más aún

cuando la investigación se sitúa dentro de su lugar de trabajo. De esta manera este estudio no precisó ningún tipo de manejo de variables o alguna conducta por el estilo, es más, una práctica de este tipo iría en contra de las motivaciones que guían esta investigación, construidas fundamentalmente bajo el deseo de acceder a la profundidad necesaria que exige un estudio de esta índole durante su primera etapa.

Por otro lado, el estudio fue pensado para ejecutarlo en un tiempo y espacio determinado, lo que define consecuentemente con esta premisa, que los resultados y conclusiones obtenidos en esta exploración de testimonios extraídos de trabajadores contratistas, serán aplicables y verificables en relación a la fecha en que se realizó el estudio y en consecuencia en ningún caso se podrá interpretar como una generalización acerca del tema. En consecuencia el estudio corresponde a la categoría transeccional: *“recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.”*(Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. 1991:157).

5.3 Universo y Muestra.

5.3.1 Tipo de muestra.

La técnica cualitativa lleva intrínsecamente a la ruptura del sentido espontáneo del conocimiento y permite reconstruir teóricamente la realidad sobre la base de los significados de la acción social, los cuales se basan en un diseño de investigación emergente en continuo desarrollo. Este diseño de investigación admite una gran variedad de campos de autonomía, es decir, el proceso de investigación se caracteriza por su carácter flexible, abierto y simétrico. Por una parte es “flexible” ya que las decisiones o fases de la propia investigación se modifican conforme el avance del estudio, se modifican según las circunstancias así lo

requiera. Resulta “abierto” porque las medidas o planes surgen y se desarrollan de manera continua en el mismo proceso de investigación, la exploración puede generar información y resultados no establecidos en el diseño, en otras palabras, el diseño evoluciona mientras se realiza la investigación y puede adaptarse o modificarse mientras se lleva adelante el proceso de estudio de la realidad social.

Es habitual que en investigación cualitativa el diseño del estudio evolucione a lo largo de la propia investigación, por eso se dice que es emergente. En el caso del muestreo sucede algo similar, la decisión sobre el mejor modo de obtener información y de quién o quiénes obtenerlos son resoluciones que se toman en el campo, pues se requiere reflejar la realidad junto con los diversos puntos de vista de los actores, quienes resultan desconocidos al iniciar el estudio.

Para los estudios cualitativos, se usan mayoritariamente, muestras pequeñas no aleatorias, debido a que son amplios, difusos y distintos los criterios que se usan para la selección, así como para la construcción de una muestra que dé cuenta de lo que se busca. Siguiendo este argumento, se afirma que existen limitaciones en el enfoque cualitativo respecto a grado de representatividad en los resultados, ya que la muestra posee un tamaño inferior. Sin embargo se debe recordar que las directrices que guían este tipo de investigación se vinculan a revelar el carácter simbólico del discurso y la dimensión subjetiva de los actores. Por todo esto, el tipo de muestreo utilizado fue el *muestreo teórico* el cual “*conduce una estrategia de muestreo deliberado a lo largo del estudio, basándose en las necesidades de información detectadas en los primeros resultados, se buscan y entrevistan sujetos que sean necesarios, tipológicamente, para la investigación. Además, al ser un muestreo intencionado, se buscan los sujetos, quienes, desde los objetivos de investigación representen simbólicamente las dimensiones que se quieren analizar*” (Salamanca, A.; Martín-Castro, C. 2002:8).

5.3.2 Método de Extracción.

La presente investigación se centró en diferentes yacimientos mineros, donde la empresa contratista estudiada ofrece sus diferentes productos y servicios.

Esta empresa se ha consolidado como uno de los principales socios estratégicos en proveer de equipos, repuestos y servicios a la pequeña, mediana y gran minería chilena, junto con empresas del rubro de la construcción, la manufactura y la industria forestal. Uno de sus objetivos como organización es gestionar responsable e innovadoramente los recursos humanos, técnicos y financieros, respetando la comunidad y el medio ambiente, así como utilizando los más altos estándares de calidad en sus productos, servicios y procesos.

En relación a los trabajadores que representan los casos a investigar, se consideró relevante para la construcción de la muestra teórica, la inclusión de los diferentes roles que se desempeñan en una faena minera, de esta manera se posible conocer la experiencia de diferentes cargos respecto a la CVL en los yacimientos mineros. Por lo tanto, se contó con el discurso de trabajadores que participan de actividades vinculadas a procesos administrativos y comerciales, junto con trabajadores especializados en la reparación y/o mantención de equipos mineros. Además, los entrevistados tienen como mínimo 1 año de antigüedad en la empresa, y así asegurar que la experiencia compartida tenga un proceso de maduración en sus ideas y juicios en su ámbito laboral. La finalidad de lo anterior fue construir una muestra que considerase la heterogeneidad de los discursos a través de la participación de todos los cargos que integran los equipos de trabajadores prestadores de servicios.

5.3.3 Tamaño de la muestra y caracterización de entrevistados.

Inicialmente se realizarían catorce entrevistas, pero durante la etapa de campo, dos participantes presentaron inconvenientes, el primero aludió a temas de salud, y el segundo

tuvo un viaje al extranjero, por lo que sólo se realizaron doce. No hubo reemplazo en virtud de los tiempos acordados y se consideró que los distintos perfiles (cargos) de trabajadores estaban cubiertos. Las entrevistas a los trabajadores contratistas en las faenas mineras pertenecientes a los yacimientos donde se prestan servicios de mantención y/o reparación de equipos mineros, que siguieron el criterio de saturación. “[...] en el contexto de significado que estamos definiendo, viene a significar la imposibilidad para encontrar nuevos datos que añadan nuevas propiedades a una categoría. Alcanzada ésta búsqueda de nuevos contextos y situaciones, o el trabajo con nuevos informantes y grupos, no proporciona ninguna novedad explicativa” (Rodríguez, G; Gil, J; García, E. 1996:142). Tal como se pretendía previo al trabajo de campo, brindó la posibilidad de abarcar diversas perspectivas de análisis en relación a la CVL.

- Tamaño de la Muestra

REGION	CIUDAD	N° ENTREVISTADOS
I Región	Iquique	2
II Región	Antofagasta	4
	Calama	2
III Región	Copiapó	1
IV Región	Salamanca	2
V Región	Los Andes	1
	TOTAL	12

▪ Caracterización de los entrevistados

IDENTIFICACION HABLANTE	EXPERIENCIA (AÑOS)	CIUDAD / YACIMIENTO MINERO	CARGO QUE DESEMPEÑA
H1	7 Años	Antofagasta (Antofagasta – II Región)	Jefe Operaciones
H2	2 Años	Quebrada Blanca (Iquique – I Región)	Mecánico - Mantenimiento, reparación y cambio de componentes de motores.
H3	4 Años	Chuquicamata (Calama – II Región)	Supervisor - Diagnóstico, reparación y mantenimiento de equipos.
H4	4 Años	Radomiro Tomic (Calama – II Región)	Mecánico - Seguimiento de reparaciones.
H5	5 Años	Caserones (Copiapó – II Región)	Supervisor – Reparación y mantenimiento equipos mineros y camiones.
H6	4 Años	Pelambres (Salamanca – IV Región)	Mecánico - Mantenimiento, reparación y cambio de componentes de motores.

H7	3 Años	Antofagasta (Antofagasta – II Región)	Jefe soporte técnico – Lidera grupo de ingenieros mecánicos y estructurales.
H8	7 Años	Antofagasta (Antofagasta – II Región)	Administrador de proyectos – Encargado de los contratos y los servicios en terreno.
H9	6 Años	Antofagasta (Antofagasta – II Región)	Jefe de Taller
H10	20 Años	Pelambres (Salamanca – IV Región)	Mecánico - Mantenimiento, reparación y cambio de equipos.
H11	15 Años	Andina (Los Andes – V Región)	Mecánico – mantención en terreno parte eléctrica y motores diesel.
H12	5 Años	Collahuasi (Iquique – I Región)	Jefe de Operaciones

5.4 Recolección de Datos e Información.

5.4.1 Técnica de Recolección y Caracterización del Instrumento.

La técnica de producción y recolección de información utilizada en esta investigación fue la *entrevista en profundidad individual*, donde se pretende sostener una conversación con los diversos trabajadores contratistas que desempeñan funciones en faenas mineras. En este sentido el diálogo se orienta en una perspectiva comunicacional profunda y reveladora, totalmente opuesta a la técnica estandarizada y estructurada del cuestionario, procurando así evitar el arbitral intercambio de preguntas y respuestas. De esta manera se desarrolla una interacción conversacional, que potencia la relación entre el investigador y los diferentes agentes contactados a través de una charla directa, cara a cara, con un nivel de confianza y pertinencia suficiente el cual permita un despliegue intenso de información y conocimiento mutuo. La relación comunicacional considera una pauta de preguntas previamente determinadas por quien realiza la investigación, pero además muchas de las interrogantes se descubrirán en el proceso mismo de la entrevista, he ahí su carácter flexible, supeditado a las múltiples oscilaciones que puedan dar forma a las visiones y puntos de vistas que expresen y manifiesten de los propios agentes sociales.

A fin de cuentas, se busca una heterogeneidad en los discursos donde los propios individuos construyan un análisis de la CVL. Sintetizando, cuando se habla de entrevista en profundidad individual, se hace referencia a “[...]una técnica de producción de información de doble tipo: información verbal oral (las palabras, significados y sentidos de los sujetos implicados en la entrevista) e información de tipo gestual y corporal (las expresiones de los ojos, el rostro, la postura corporal, etc.), que son leídas o interpretadas durante la interacción cara a cara y que, por lo general, resultan claves para el logro de un mayor o menor acceso a la información y “riqueza” del sujeto investigado[...]” (Gaínza, 2006:200).

5.5. Trabajo en Terreno.

5.5.1 Situación.

Este estudio contó con una base de datos de los trabajadores que potencialmente podrían participar en la investigación. Para esto se procedió a realizar invitaciones vía mail donde se explican los objetivos del estudio, el tiempo de duración, responsables de la investigación y sus datos de contacto en caso de surgir dudas o consultas. Esto equivale al consentimiento informado, como parte de los procesos éticos de la investigación

Posteriormente comenzó el contacto con los entrevistados, agendando fechas, horarios y puntos de encuentros donde se llevaría a cabo la dinámica de conversación. Se procuró consensuar lugares que ofrecieran un clima propicio para desarrollar un diálogo fluido, sin interrupciones y cómodo. Por lo tanto es fundamental adaptarse a los requerimientos del entrevistado. En ese sentido, las entrevistas se realizaron en la ciudad y no en los yacimientos mineros, ya que el sistema de turno que rige la jornada laboral de estas personas dificulta el éxito del encuentro. Además resultó más atractivo extender una invitación a una cafetería o restaurante para conversar acerca de temas laborales. A todos los participantes se les aseguró anonimato y confidencialidad de los datos.

5.5.2 Logística de terreno.

Las entrevistas en profundidad son la etapa final de un proceso de planificación, coordinación y ejecución de una serie de actividades, que a continuación se relatan. Los criterios de selección para conformar la muestra fue entrevistar a trabajadores que tuvieran a lo menos 1 año de experiencia laboral en la organización. Se incluyó también que su trayectoria laboral les permitiera tener un punto de comparación con otras empresas donde hayan desempeñado funciones. Posteriormente se obtuvo una base de datos con todos

aquellos trabajadores que cumplieran con estos requisitos, a quienes se les informó a través de un correo electrónico el inicio del estudio y la oportunidad de participar en él a través de una entrevista, en el lugar y horario que más les acomodara. La convocatoria estuvo a la altura de las expectativas, hubo interés por parte de los trabajadores a conversar, y compartir su punto de vista respecto a la calidad de vida laboral que en la actualidad observan y experimentan cotidianamente.

Las entrevistas fueron coordinadas en las ciudades donde vivían los trabajadores, en las fechas que coincidieran con sus días de descanso. Las conversaciones estuvieron acompañadas por un almuerzo, generalmente, en el lugar donde el entrevistador propusiera. El objetivo fue generar una interacción basada en la confianza, tranquilidad y comodidad del entrevistado. En promedio, las entrevistas tuvieron una duración de 120 min. Apoyada por una grabadora de audio para su posterior transcripción y análisis, pero siempre bajo aspectos éticos de la investigación, como el anonimato y la confidencialidad de la información.

Se hizo entrega de un consentimiento informado donde se explicaban los objetivos de la investigación, el tratamiento de la información y el aseguramiento de su anonimato (ver anexo).

5.6. Procesamiento de la Información.

5.6.1 Software Cualitativo NVivo 10.

La incorporación de software cualitativo en la investigación social es una tendencia que toma fuerza en el mundo académico, permitiendo ordenar y sistematizar la información de manera eficiente, segura y resguardando la calidad de los datos. Además, es posible observar el creciente desarrollo de plataformas informáticas que permiten superar los procedimientos manuales en virtud del tiempo.

Un ejemplo de aquello es el programa Nvivo, un software que permite gestionar la información que inicialmente es dispersa y estructurarla a partir de los requerimientos o necesidades del investigador. Esta plataforma clasifica, selecciona y organiza la información, identificando temas relevantes, construyendo conocimiento y desarrollando conclusiones del estudio. Además, facilita el análisis de todo tipo de información recolectada durante la etapa de campo, ya sea audios, videos, fotografías o escritos.

Sin duda puede generar ciertas aprehensiones en la investigación cualitativa incorporar recursos como este, pero se debe dejar claro que este tipo de software no reemplaza al investigador, por el contrario, permite organizar los insumos, visualizar el trabajo realizado y focalizar al investigador en el análisis. Se recuerda que los datos es el material en bruto, el cual necesita de un tratamiento coherente de la información lograda. Las aplicaciones que ofrece este software permiten realizar un tratamiento analítico de los temas relevantes para la investigación de una manera más eficaz, colaborando en la identificación de hallazgos, asociaciones o comparaciones, en el caso que sea a fin con los objetivos del estudio. Para la presente investigación, se utilizó en el análisis de los resultados el software NVivo 10, el cual colaboró en la sistematización de la información para responder los objetivos del estudio.

5.7. Análisis de datos.

5.7.1 Técnica de análisis de la información.

En la metodología cualitativa el análisis de los datos obtenidos por la investigación no se atiene a una directriz fija y concreta, de modo que existen distintas miradas, enfoques y orientaciones que pueden ser utilizadas en virtud de dicho proceso. En esta etapa de la investigación se trabajan los datos para recopilarlos, organizarlos, sintetizarlos, buscar regularidades entre ellos y descubrir qué es lo importante de éstos mismos en relación a los objetivos trazados. Desde la mirada de Guba y Lincon (1981), el proceso de análisis es ordenado y sistemático, obedece a un plan, pero se considera intelectualmente artesanal y, por cierto, no rígido. La reducción de los datos facilita su tratamiento y, conjuntamente, su comprensión siendo vital para la inferencia de los resultados. En otras palabras, la reducción significa transformar el grueso de la información a una cantidad manejable de unidades significativas; estructurando y exponiendo éstos ítems, para luego extraer y confirmar las conclusiones más comprensivas y relevantes para la investigación. En la misma línea, para Miles y Huberman (1984) el análisis consiste en tres tipos de actividad concurrente: reducción de datos, presentación de datos, conclusiones y verificaciones; donde dependiendo de las necesidades del proceso investigativo, los aspectos antes señalados se interrelacionan e influyen unos con otros. Para lograr esta tarea es preciso realizar un trabajo de categorización y codificación de la información, el cual consiste en “*examinar las unidades de datos para identificar en ellas determinados componentes temáticos que nos permitan clasificarlas en una u otra categoría de contenido*” (Rodríguez, G; Gil, J; García, E. 1996:208). Consecuentemente con lo antes expuesto el tipo de análisis a desarrollar corresponde al denominado como “*Análisis Categorical*”.

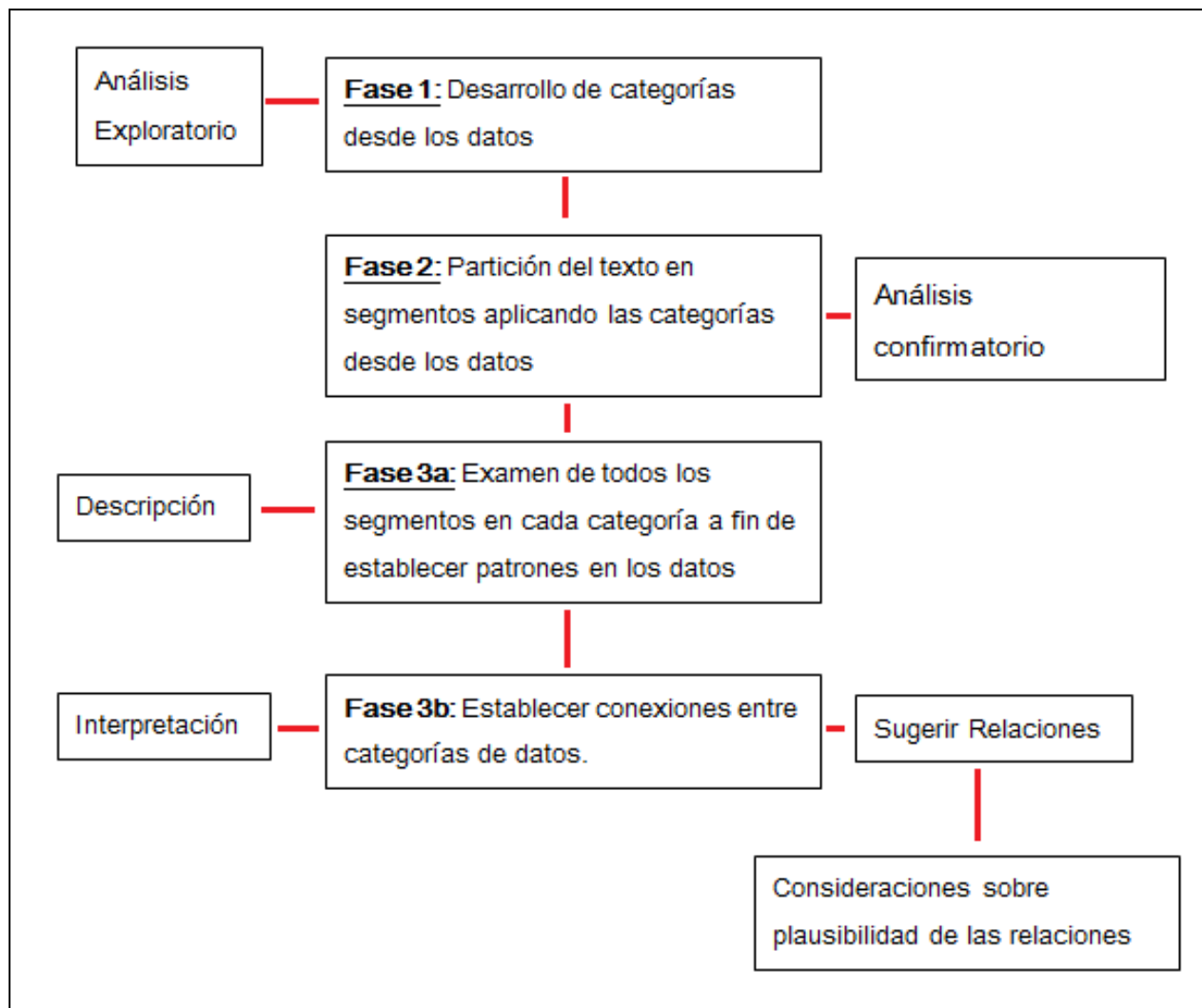
En relación a las ventajas que entrega la categorización en este tipo de análisis se puede agregar que *“hace posible clasificar conceptualmente las unidades que son cubiertas por un mismo tópico. Una categoría soporta un significado o tipo de significados. Las categorías pueden referirse a situaciones y contextos, actividades y acontecimientos, relaciones entre personas, comportamientos, opiniones, sentimientos, perspectivas sobre un problema, métodos y estrategias, procesos. La categorización es una tarea simultánea a la separación en unidades cuando esta se realiza atendiendo a criterios temáticos. Si una unidad es separada por referirse a determinado tópico, automáticamente puede ser incluida en la categoría correspondiente a ese tópico.”* (Rodríguez, G; Gil, J; García, E. 1996:209). Esta estrategia de análisis va en busca del significado intersubjetivo, es decir, contempla la realidad de modo holístico, global, en donde se trata de comprender la realidad expuesta como un todo unificado y no pretende lograr la contrastación numérica del dato como lo realiza la metodología cuantitativa. El análisis de la información no es la etapa final de la investigación, éste más bien responde a un proceso cíclico que constantemente nos lleva a volver sobre los datos, analizarlos nuevamente e incluso replantear el proceso emprendido en la medida que la recopilación, el tratamiento de la información y su análisis van de la mano.

5.7.2 Plan de Análisis.

Considerando el análisis categorial y el software Nvivo 10 utilizado para la transformación y manipulación de los datos, se realizaron las siguientes operaciones para responder los objetivos del estudio. Esta investigación desarrolló un instrumento para conocer de Calidad de Vida Laboral, compuestos por ocho dimensiones que estructuran este constructo, en ese sentido el análisis profundizó en cada dimensión a través de las preguntas que forman parte de estas temáticas, que a su vez se convierten en atributos de la dimensión.

En la medida que surgieron hallazgos durante el proceso de análisis se fueron incluyendo según su relevancia para el estudio. A modo de ilustración, el siguiente esquema muestra la lógica que dirigió nuestro plan de análisis:

Cuadro 7: Proceso de Análisis de datos



Fuente: Serrano, Pérez, G. 2007, p.106.

El modelo aquí expuesto evidencia los momentos interdependientes que componen el proceso de análisis que llevamos a cabo. La instancia exploratoria implica el análisis del

contexto de los datos por medio el marco conceptual previamente establecido. Es el puntapié inicial, el primer nivel en la reducción de datos, por tanto, es aquí donde se consideraron todos los registros, notas de campo, resúmenes, anotaciones, entre otros., que se han realizado a lo largo de la investigación, pasando posteriormente a una etapa de exploración con el fin de consolidar las categorías de nuestro análisis.

Luego de aquello se inició un proceso descriptivo que nos condujo a examinar todos los segmentos de cada categoría con la finalidad de establecer patrones en los datos, lo que significó simultáneamente la reducción de éstos mismos. Finalmente, llegamos al momento de la interpretación donde integramos, relacionamos y establecimos conexiones entre las distintas categorías construidas. Esta tarea nos llevó a sugerir nuevas relaciones y nos brindó la oportunidad de volver sobre los datos las veces que estimamos convenientes en virtud de robustecer el análisis.

En relación a esto mismo, la metodóloga Gloria Pérez Serrano nos indica: *“El proceso de análisis no termina con la interpretación de los datos, pues al ser cíclico e implicar replanificación y feedback continuado nos lleva a la reflexión sobre los mismos antes de iniciar de nuevo el proceso, que ya no será idéntico, dado que hemos aprendido del proceso mismo”* (Pérez Serrano, G., 2007:109). Las conclusiones se iniciaron desde el comienzo de la recogida de datos, siendo en un principio abiertas y de carácter más bien vago, para luego consolidarse a lo largo de todo el proceso que implicó el análisis, para así concretar patrones, relaciones y explicaciones con el objeto de crear nueva información que responda a los objetivos planteados por la investigación y que contribuya a la creación de teoría desde el desarrollo de la investigación social.

6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados es la síntesis analítica de toda la información que, luego de ser obtenida, ha sido considerada relevante para su posterior categorización y análisis. A partir de esta etapa, nuestra tesis se encamina hacia las instancias conclusivas que dan cierre a nuestra investigación.

- **ANÁLISIS POR OBJETIVOS Y/O DIMENSIONES DEL ESTUDIO**

- l) Identificar las asociaciones que realizan los trabajadores acerca del concepto de calidad de vida laboral.

Los trabajadores entrevistados vinculan el concepto de calidad de vida laboral esencialmente con el ámbito de las relaciones humanas que se generan en el trabajo y con el clima laboral que de ellas se deriva. Se manifiesta una importante valoración por la tranquilidad salarial, el cuidado del ambiente en el trabajo y el desarrollo profesional que la empresa le puede llegar a otorgar a los trabajadores. Por esto, los entrevistados hacen hincapié en la necesidad de sostener buenas relaciones entre ellos, con los jefes y con el trabajo en general, asumiendo que allí está la clave para tener una buena calidad de vida en el trabajo. Asimismo, el tener un salario que ellos consideren “acorde” a las tareas que desempeñan y a las responsabilidades que cargan, les da tranquilidad, estabilidad familiar y financiera. En otras palabras, la valoración de un salario justo está muy ligada a la calidad de vida en el trabajo. No existen asociaciones vinculadas a temas de salud, higiene, ni siquiera seguridad en la faena minera; es decir el concepto se asocia directamente a la protección y promoción de un espacio de trabajo que satisfaga las necesidades de los trabajadores y de los compañeros de trabajo, sin indagar mucho más en otras aristas del concepto. Es decir, las asociaciones

ligadas a la calidad de vida laboral se centran en las relaciones humanas, el clima laboral, la remuneración y el desarrollo profesional. Entonces, a partir de estas opiniones analizadas, la calidad de vida estaría dada por sostener relaciones correctas, profesionales y amistosas con los compañeros de trabajo, tener un sueldo que permita trabajar con tranquilidad y poder proyectar un desarrollo profesional que mejore las competencias y/o habilidades de los trabajadores.

“La buena comunicación dentro de la empresa, buenas relaciones (...) Más que los lujos, más que todo que el ambiente sea agradable y no irme con desagrado a la pega” (H7).

“Es el ambiente de trabajo, tener buenas relaciones con los viejitos y con tu supervisor, con los jefes” (H9).

En torno a la misma idea de calidad de vida, pero omitiendo la dimensión laboral, los trabajadores generan una asociación directa con el bienestar familiar. Entonces, la calidad de vida se traduce en estar bien con sus seres queridos; tener tranquilidad económica para resguardar sus intereses familiares y disfrutar de la compañía, cariño y apoyo de sus respectivas familias. En este plano la familia cobra vital importancia al ser el espacio idóneo, correcto y vital para que las personas puedan alcanzar el bienestar.

“Mi familia, es estar en contacto físico con ellos” (H8).

“Para mi eso sería calidad de vida. Estar con mi mujer todos los días. La calidad de vida la tendría esta semana, pero en el trabajo también, porque es una familia igual” (H11).

Ahora bien, cabe destacar que, tanto en la dimensión laboral como en el bienestar familiar, la “calidad de vida” tiene directa asociación con el desarrollo de relaciones humanas y espacios

de integración que conectan a la gente entre sí. Este es un importante hallazgo para la investigación. Es decir, tanto en el mundo de la familia como en el del trabajo, existe una alta valoración por el diálogo, la relación y el trato entre las personas asumiendo que aquello es lo central tanto para la tranquilidad afectiva, humana y profesional del trabajador.

II) Registrar iniciativas de capacitación y desarrollo de habilidades para los trabajadores de la empresa contratista.

Los trabajadores entrevistados evidencian la existencia de iniciativas de capacitación y desarrollo de habilidades por parte de la empresa contratista tales como cursos, talleres, reuniones, charlas, entre otros. Dichas iniciativas ya han sido naturalizadas por los trabajadores en la medida que son ellos mismos quienes solicitan y demandan ser capacitados al interior de la empresa, en virtud de alcanzar mejores niveles profesionales y/o técnicos que les permitan mejorar su performance, aprender nuevas habilidades y poder optar a mejores remuneraciones.

“yo los pido, le digo a mi jefe que quiero un curso de calidad y me pone en la católica, vemos las fechas y listo” (H9).

“Cada vez que uno habla con el gerente se pide capacitación (...) A mí me gusta estar capacitado para darle una respuesta satisfactoria al cliente interno” (H11).

“Los mandan a Estados Unidos, no a mí, a los de más arriba que nos hacen el curso y las charlas a nosotros” (H10).

Las instancias de capacitación y desarrollo profesional son parte de los procesos de perfeccionamiento que realizan las empresas globalizadas, quienes requieren de personal

flexible, competente, adaptable y eficiente. Así se generan dinámicas de aprendizaje que mejoran en su totalidad el desempeño de los trabajadores, y por consiguiente, la producción de la empresa en su conjunto. Los trabajadores entrevistados reconocen en su empresa el trabajo de capacitación, por ello sus opiniones se centran en argumentos de respaldo y satisfacción a esta instancia. En otras palabras, la percepción de los entrevistados visualiza de manera consolidada un espacio de oportunidades al interior de la empresa. Este espacio, proporcionado estratégicamente por los contratantes, busca satisfacer las expectativas de crecimiento y desarrollo académico, técnico y/o profesional que tienen los trabajadores. Desarrollar sus habilidades y aptitudes en el trabajo, aplicar su experiencia, aprender nuevos conocimientos, y por consiguiente, crecer profesionalmente es una de las dimensiones principales para consolidar calidad de vida en el trabajo.

III) Corroborar la existencia de instancias de participación y diálogo entre los trabajadores y la empresa.

Las instancias de participación y diálogo entre los trabajadores y la empresa tienen un carácter más bien individual. Con respecto a la participación en actividades voluntarias y de tipo benéfico, a las que los trabajadores reconocen ser invitados, no existe mayor interés por parte de los entrevistados quienes depositan dicha responsabilidad en la empresa sin tener mayores consideraciones por dichos temas.

“Los trabajadores no participan mucho, el comité paritario se preocupa por esas actividades” (H2).

“Falta concientizar a los viejos (trabajadores) en estos temas” (H3).

Es perfectamente posible dilucidar que entre la jornada en las faenas basado en turnos, el compromiso con el trabajo y el descanso puramente asociado a la instancia de reencuentro

familiar, no quede mucho interés ni espacio para reuniones de tipo benéfico. Los trabajadores derechamente no participan en estas instancias al no reconocerles mayor relevancia. Respecto los puentes de diálogo, asociados ya a temas laborales, se reconoce la participación en algunas instancias ampliadas que son canalizadas de manera individual por trabajadores con cargos más altos quienes ofician de interlocutores, lo cual parece funcionar en tanto se asume una estructura jerárquica definida entre trabajadores. Es decir, el puente de diálogo no se construye desde una asamblea y/u organización que de manera conjunta dilucide las situaciones problemáticas, o las distintas demandas que los trabajadores pudiesen llegar a tener con sus empleadores. El sindicato, en línea con esta perspectiva individualista, no representa los intereses de los trabajadores entrevistados quienes no confían en su actuar, ni tampoco en su rol como colectivo de participación, conversación y negociación.

“Yo no sé lo que hace el sindicato” (H9).

“En este minuto el sindicato que existe no aporta en nada, muchos trabajadores míos me comentan que a veces necesitan ayuda y no son escuchados, no aporta mucho” (H8).

“Yo no tomaría como parte fundamental el sindicato para nosotros” (H10).

Existe entonces una mirada crítica de la organización sindical aludiendo un carácter altamente burocrático y poco inclusivo. En este escenario el “agente colectivo” pierde validez y más bien se confía en los criterios que la empresa establece a través de sus jefaturas y el área de Recursos Humanos; tanto en el ámbito de la participación extra programática como en el diálogo con la empresa. Debemos mencionar que también existe un grupo de trabajadores los cuales no generan adhesión por ninguna de las dos instancias de diálogo previamente mencionadas; y más bien realizan su trabajo obviando las preocupaciones respecto a la participación y el diálogo con la empresa. Podríamos entonces decir que para algunos

trabajadores establecer una comunicación directa con la empresa, o bien dar su opinión sobre temas externos a lo puramente laboral, no es algo relevante. Por otra parte, para otros sí lo es, pero no por medio de un intermediario colectivo y representativo; si no más bien a través de trabajadores de más altos cargos que “llevan la voz” en estos temas.

IV) Describir el clima laboral y las relaciones interpersonales que los trabajadores desarrollan en las faenas mineras.

El clima laboral que los trabajadores desarrollan en las faenas, en conjunto con las relaciones interpersonales que mantienen en el trabajo, expresa una buena convivencia entre los pares; quienes al desarrollar un trabajo muchas veces sin intermitencias (por ejemplo siete días de trabajo en faena) logran constituir grupos humanos altamente afeitados, de confianza y respaldo colectivo.

“Somos una familia, tenemos siete días que estamos trabajando, donde somos una familia de puros hombres, conversamos, hay tallas, buena onda, lloramos cuando hay que llorar y el trabajo es trabajo (...) nos queremos” (H10).

“formamos un grupo de trabajo muy bueno, somos todos muy ordenados, (...) el estar arriba es una segunda familia” (H12).

En esta medida, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales son valoradas, cuidadas y resguardadas en virtud de la cohesión en los equipos de trabajo. Bajo esta misma lógica, se desarrollan confianzas y amistades, donde adquiere gran relevancia la lealtad y el cariño entre los trabajadores; siendo esto un pilar fundamental del componente humano y personal en el

trabajo. En síntesis, la dinámica del trabajo minero en esta empresa consigue acercar a la gente y sus familias, hace que sus trabajadores constituyan grupos sólidos en mérito del tipo de trabajo realizado, de los tiempos empleados y el ritmo de producción. Existen entonces oportunidades ciertas de relacionarse de manera franca y directa con otros trabajadores y trabajadoras, creando vínculos con distintos agentes en la empresa. Se procura entonces sostener un clima de buen trato, respeto y apoyo lo cual es esencial para tener relaciones laborales fluidas.

V) Describir las condiciones de trabajo de los entrevistados en relación la seguridad y el higiene en las faenas mineras.

En relación a las condiciones de seguridad e higiene en las faenas mineras, las opiniones de los entrevistados se agrupan en dos miradas. Para un grupo los implementos y el resguardo de la seguridad por parte de la empresa cumple con las todas las expectativas, allí se remarca la realización de charlas preventivas por parte de la empresa y el constante uso de maquinarias (tecnología) que les ayuda a reducir el esfuerzo físico que deteriora su salud y que muchas veces pone en peligro su integridad.

Por el contrario, para el otro grupo sencillamente las condiciones de seguridad son de baja calidad, lo que pone en riesgo permanente la integridad de los trabajadores y desliza una fuerte crítica a la empresa que no se hace responsable por las situaciones de peligro insistiendo en lo primordial de la producción sin medir el riesgo de la faena ni menos sensibilizándose con los trabajadores que pudiesen resultar heridos, accidentados o incluso fallecidos. Ahora bien, ambas perspectivas comparten el hecho de que el trabajo minero a

priori constituye un riesgo, existiendo una preocupación por los trabajadores con menor experiencia y expertis que deben ir a las faenas asumiendo argumentos tales como que “los accidentes son inevitables”.

“Tenemos todos los implementos de seguridad, todas las charlas de seguridad” (H11).

“hay preocupación de la empresa, pero los accidentes son inevitables” (H6).

“No hay las mejores condiciones, no es lo más óptimo que uno podría esperar pero es lo mejor que tenemos allá arriba en faenas” (H12).

“Malas, ha habido mucho accidente (...) Hemos estado trabajando apegados a los cerros y las piedras caen. Nosotros pedimos que nos saquen los equipos por favor pero ellos nos dicen que tenemos que seguir trabajando” (H10).

En la misma línea argumentativa, también se considera que no se puede tener más ni mejor seguridad de la que ya se tiene porque la mina es impredecible. Es decir, la cultura del trabajo minero envuelve a los trabajadores de la minería en un inusitado conformismo y en una resignación que les hace analizar las condiciones de seguridad con precariedad, en tanto la experiencia laboral les ha enseñado que, aparentemente, en esta dimensión “no hay mucho que hacer”. Respecto a la higiene y la salud, de manera generalizada entre los entrevistados se consigna la existencia de chequeos médicos programados, charlas de autocuidado y prevención. Asimismo, los trabajadores manifiestan no enfermarse por concepto del trabajo minero en sí mismo, si no más bien por factores externos al trabajo realizado. Esto, en alguna medida, justifica su trabajo e invisibiliza los riesgos de salud asociados a los largos periodos de trabajo la minería. Para los entrevistados las enfermedades vienen por factores externos al trabajo.

“A nosotros nos realizan chequeos todos los años, por la silicosis” (H10).

*“de que haya sido por la misma labor que con el tiempo se haya enfermado yo no he visto ningún
compañero de trabajo” (H12).*

*“No, nunca y mi equipo tampoco. Propio de los trabajos mineros no (...) puede ser que se agripan, que
le afectó la altura, eso es propio” (H7).*

VI) Registrar las actividades que los trabajadores realizan en su tiempo libre fuera de la faena minera.

En sus tiempos libres fuera de la faena minera, las actividades que registran los trabajadores son esencialmente entrar en contacto con sus familiares, descansar y recrearse. En este sentido, se reencuentran con lo cotidiano de sus hogares, aprovechan de descansar física y psicológicamente del esfuerzo realizado, y buscan distenderse haciendo actividad física o bien saliendo de paseo con sus seres más queridos. De todo lo mencionado, el “estar con la familia” es lo que más se manifiesta en los entrevistados, así como también de manera generalizada expresan no arrastrar preocupaciones, tareas pendientes ni deberes del trabajo al hogar. El goce del tiempo libre en los trabajadores de faenas mineras constituye un espacio vital para recuperar las energías invertidas en un trabajo de alto desgaste físico, concentración y dedicación. Estando en faena, los trabajadores se dedican a trabajar consistentemente, teniendo espacios acotados de recreación y descanso, por tanto las actividades que realizan fuera del lugar de trabajo los acercan a sus familias, les dan tranquilidad de que están haciendo las cosas bien al ver resultados económicos y profesionales y, por último, los saca de una rutina de trabajo agotadora, intensa e, incesable, por el periodo de trabajo

programado. En esta dimensión hace evidente un equilibrio entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, ambos tiempos marcados por un criterio común: la intensidad. Es decir, los trabajadores de la minera trabajan intensamente en turnos de larga duración y en labores que ameritan un gran nivel de concentración, disposición y aptitudes; para luego descansar de manera intensa en periodos de recreación y tiempo libre prolongados que les permiten revitalizar sus vínculos familiares y renovar sus energías en tranquilidad.

“Pasamos saliendo con mi familia. De hecho llego a descansar el primer día vamos a donde la familia de mi señora y tienen campo, y lo pasamos bien (...) es que son siete días, no es como trabajar cinco por dos” (H10).

“Intento jugar casi siempre tenis, en los tiempos libres siempre parto llamando para ver cómo están allá arriba, entonces no me desconecto o a veces me llaman, el día domingo a las 18:00 hrs. en adelante estoy desconectado” (H8).

VII) Identificar iniciativas que, a juicio de los trabajadores, permitan mejorar la calidad de vida laboral en sus empleos actuales.

Consultados previamente sobre qué se entendía por calidad de vida laboral, los trabajadores entrevistados realizaron una contundente alusión a la importancia de tener buenas relaciones humanas en la empresa, así como también la idea de sostener un grato clima laboral; además de la relevancia de una buena remuneración. Al momento de identificar iniciativas que permitan mejorar la calidad de vida laboral, los entrevistados reafirman la importancia de las relaciones laborales, pero ahora con una mirada más bien crítica del trato recibido por las jefaturas en cuanto a horarios, metas y relaciones humanas; donde se hace presente un sentir de inferioridad de los trabajadores en relación a sus jefes. Es un hallazgo importante para esta investigación el recabar la mirada crítica de los trabajadores respecto

este tema. Tema que al ser consultado inicialmente no tuvo aprensión alguna; pero que al consultar sobre “iniciativas” que permitan mejorar esta dimensión, sí las tuvo:

“Lo que eliminaría es lo que a casi nadie le gusta que es el trato de los mandamases de la compañía (...) ellos son superiores a nosotros. Nunca he visto que a algún viejo lo traten bien” (H10).

“Más que nada uno apela a la conciencia de tus líderes, si van a citar a una reunión el día viernes que es tu día libre que tengan más conciencia” (H8).

Ahora bien, otros entrevistados manifiestan total satisfacción con el rol jugado por la empresa, evitando caer en cualquier crítica y respaldando sin matices. Lo cual, de alguna forma, habla de mucho cuidado en las opiniones y de conformismo en tanto se consulta por su juicio para pensar iniciativas y no sólo defender una postura a favor o en contra de la empresa en cuestión.

“Te diría que estoy en una de las mejores empresas de Chile” (H5).

En resumen, las iniciativas que se identifican son mejorar la relación con los jefes, evidenciando la dificultad que se experimenta al sentirse inferiores como trabajadores; tener aún más y mejores instancias de capacitación para evitar que lleguen nuevos trabajadores más capaces a ocupar el lugar que ellos sienten les corresponde dada su trayectoria en la empresa en cuestión; y finalmente ser más valorados por la empresa en tanto diálogo y trato, asumiendo que ellos son parte importante del éxito de la misma, y por ende merecen ser tratados de una manera justa. Concluyendo, en la primera y segunda dimensión consultadas se remarcó, en voz de los entrevistados, que la calidad de vida laboral se asociaba a tener buenas relaciones laborales y a tener posibilidades de crecimiento en la empresa. El punto crítico expuesto aquí, respecto estos dos temas, hace posible contrarestar la mirada de apoyo

irrestricto al intachable clima laboral y las ideales posibilidades de capacitación y crecimiento profesional; enriqueciendo nuestro análisis al hacerlo más amplio, diverso y heterogeneo.

VIII) Indagar en los sentimientos y valoraciones que la empresa contratista provoca en los trabajadores

Los sentimientos y valoraciones que la empresa contratista provoca en los trabajadores entrevistados tiene, de manera generalizada, relación con un sentir de orgullo, agradecimiento y satisfacción de ser parte de una empresa sólida. Se asume a la empresa como una plataforma de trabajo, crecimiento profesional y apoyo que ya se ha hecho parte del cotidiano de los trabajadores.

“la empresa a mi me formó, es el cimiento profesional, me ha dado muchas oportunidades y ha entendido mis errores, es como un sentimiento de agradecimiento” (H8).

“Sentimientos positivos, tengo las mejores palabras para ella, lo que he logrado hasta ahora es gracias a la empresa” (H9).

“Me ha dado todo gracias a dios, me ha dado sustento económico, me ha dado experiencia laboral, me ha permitido conocer el extranjero, entonces no tengo nada que reclamar” (H12).

Es decir, existe una sensación general en los trabajadores que los hace sentir parte del esfuerzo y éxito de la compañía, entendiendo que su labor específica sí contribuye con los objetivos que tiene la empresa en su conjunto. Por esto es que los trabajadores se sienten respaldados por la empresa, quien al remunerarlos, capacitarlos y apoyarlos en los temas de

índole personal (salud, familia, entre otros), se ha ganado un sitio preferencial en las conciencias y sentimientos de los trabajadores encuestados más allá de las críticas previamente trazadas en la dimensión anterior (trato laboral y capacitaciones).

“los beneficios (...) tenemos bonos de vacaciones, por ejemplo en caso de que tu tengas un hijo hospitalizado te pasan directamente dinero” (H11).

“Siempre me pongo la camiseta, uno tiene que querer donde uno está y quererse uno mismo si tú dices que la empresa es penca, tu aportas para que la empresa sea penca” (H7).

“Si no tuviera la camiseta puesta me iría a las cinco de la tarde, pero no, me quedo hasta más tarde y llego a las siete a mi casa y no me pagan horas extras, esa es una forma de ponerse la camiseta” (H9).

Entienden entonces a la empresa como una gran plataforma, sólida, eficiente y responsable la cual convoca a los trabajadores a sentirse parte de dicha grandeza en la medida que son ellos quienes actúan como motor del desplazamiento de la empresa hacia el crecimiento económico. La virtud de la empresa contratista ha estado en hacer parte de su desafío comercial y de capital a sus trabajadores. Quienes al ser bien remunerados, tener estabilidad en sus puestos de trabajo y capacitarse gracias a la empresa, se han hecho parte de la misma apoyando totalmente su desafío como compañía, más allá de poder tener matices en temas de gestión, seguridad, trato, entre otros. En resumen, los trabajadores se han hecho parte de la empresa, y por ende los sentimientos y valoraciones que tienen sobre la empresa la misma son ampliamente favorables y positivos, existiendo tanto un sentir de inclusión y respaldo, así como un orgullo y satisfacción al pertenecer a una empresa de vasta importancia para el mundo minero.

IX) Recoger la experiencia de los trabajadores en el campamento minero durante su jornada laboral

La experiencia de los trabajadores en el campamento minero se agrupan en su totalidad bajo dos conceptos claves: conformismo y sencillez. Esto en la medida que se valora principalmente el hecho de trabajar siete días corridos para luego tener mini-vacaciones junto a sus familias por otros siete días. De modo que, más que ser críticos con respecto a las condiciones en las que desarrollan su trabajo, se conforman entendiendo que no puede ser mejor y que, además, una vez cumplido los turnos la recompensa de regresar al hogar una semana completa subsana cualquier incomodidad.

“eso es lo mejor que podemos optar, no es como venir a comer acá tampoco con el almuerzo de tu señora” (H12).

“es lo mejor que se puede optar tal vez en el terreno de acá, una cama, un escritorio y una tele (...) una cama que es de la persona que está descansando durante los siete días” (H12).

Así, si bien se deslizan algunas miradas críticas con respecto a la comida, las piezas y baños, en general las opiniones recogen lo sencillo que son los espacios de descanso, la relación entre los trabajadores y la infraestructura, lo cual en ningún caso complica de sobremanera a los trabajadores, quienes durante los días de faena concentran sus esfuerzos en el trabajo y en descansar para proximately tomar sus mini vacaciones; por tanto las condiciones en las

que se encuentran mientras desarrollan su trabajo no son sujetas a mucha crítica entendiendo que es un espacio pasajero, transitorio y, esencialmente, de descanso.

“En faenas a modo personal, generalmente pieza sola, tienes tu cama, a veces baño privado, a veces compartido, a mi no me incomoda. Hay en el ambiente minero mucha preocupación por el buen dormir, el buen descanso” (H7).

“Depende de la faena minera, unos son buenas otras es mala” (H7).

“hay que turnarse para bañarse, algunos prefieren en día otros en la noches otros no se duchan” (H7).

“tenemos hasta wifi en las piezas, si tenemos de todo. Todo bien, pregúntele a cualquiera, nadie le va a decir lo contrario” (H10)

Es importante de mencionar, en virtud de rescatar la experiencia en la faena minera, la relevancia que los trabajadores entregan a los tiempos de descanso. Para ellos es fundamental descansar física y psicológicamente, por lo que si bien reconocen realizar algunas actividades extra programáticas en los campamentos mineros (uso de telefonía celular, conexión a internet, juegos de mesa, relación con los pares, entre otros) la mayoría de los entrevistados señala que el buen dormir, la tranquilidad y detención del arduo trabajo ocupa un espacio preferencial en la experiencia del trabajo minero. Se resguarda el sueño como parte fundamental de la rutina de trabajo en la faena; en tanto la jornada de trabajo es altamente extenuante, compleja y sumamente activa. Extenuante en la medida que los turnos para mecánicos, supervisores y jefes de área son de larga duración; compleja en cuanto generalmente se suscitan imprevistos y complicaciones que deben ser subsanadas para que la

productividad no se vea afectada; y sumamente activa en la medida que durante la faena se requiere de máxima concentración, enfoque y disposición hacia el trabajo y hacia nada más.

7. CONCLUSIONES

Este espacio se ha reservado para compartir una serie de ideas respecto a lo observado durante la investigación realizada. En primera instancia se aborda de manera concluyente la CVL que poseen los trabajadores de la empresa contratista y en segunda instancia reflexionamos en torno al desarrollo, debate y posicionamiento alcanzado por la RSE en el mundo empresarial, y su conexión con el área de CVL.

El objetivo general planteado en nuestra investigación fue conocer la opinión de los trabajadores pertenecientes a una empresa proveedora de servicios mineros, respecto a la calidad de vida laboral que poseen en su actual empleo. Para responder dicho objetivo, elaboramos nueve objetivos específicos vinculados a nueve dimensiones del concepto calidad de vida laboral (CVL). Tal como lo mencionábamos en el detalle conceptual de nuestra tesis, la CVL es un concepto el cual no posee una definición única, por tanto a partir de diferentes aproximaciones y perspectivas teóricas provenientes de la distintas ramas del pensamiento humanista, nos hemos guiado para consensuar las dimensiones presentes en nuestros objetivos y análisis. El sentido de este apartado es integrar los resultados específicos a un espacio global, en conjunto con las teorías sobre CVL, para así configurar un análisis integrado de los resultados obtenidos en concordancia y contraposición a las definiciones que la teoría ha entregado a este tema.

Para nuestro grupo de entrevistados la calidad de vida laboral se asocia a las relaciones en el trabajo, el clima laboral, una buena remuneración y el desarrollo profesional. Todas estas dimensiones están presentes en las distintas definiciones de CVL; pero este concepto no sólo implica lo mencionado aquí. La CVL evidencia el cambio que han tenido

ciertas empresas con el fin de respetar y comprender las necesidades de los propios trabajadores, donde se busca atraer a nueva fuerza laboral y retener a los talentos presentes; ésta busca fortalecer la cultura organizacional de las empresas y, por cierto, mejorar la producción en tanto los trabajadores y trabajadoras se desenvuelven y desarrollan en un ambiente que procura salvaguardarlos social y económicamente.

Los trabajadores entrevistados concentran sus asociaciones sobre el concepto CVL en el ámbito más humano, el de las relaciones y el clima laboral. Existe una vaga diferenciación entre calidad de vida y calidad de vida laboral, por tanto las opiniones encuentran puntos medios y criterios generales que agrupan ambas dimensiones. Estos son la tranquilidad financiera, el pasar tiempo con la familia y el trabajar con tranquilidad con buenas relaciones con los otros trabajadores. A su vez, podríamos sugerir que el trabajo minero, y por cierto el trabajo en faena minera, envuelve a los trabajadores en una dinámica de grupo que les aproxima y acerca a unos con otros. Acercamiento que tiene que ver con el trabajo en equipo que se desarrolla y la alta cantidad de horas de trabajo que termina consolidando grupos humanos donde cada trabajador cumple un rol dentro de un esquema colectivo de funcionamiento.

Asimismo la gran cantidad de tiempo dedicado al trabajo, las buenas remuneraciones y la alta valoración por la empresa contratista, hace que los trabajadores concentren, en cierta medida, su vida en el ámbito laboral, conforman allí, con sus compañeros de trabajo, una suerte de “segunda familia”, experimentan juntos jornadas de larga duración, turnos de trabajo extenuantes y la sencillez de campamentos mineros que los acogen para descansar y no para mucho más. Para nadie es un misterio que el trabajo es una de las actividades más valoradas y relevantes para que las personas puedan alcanzar mejores niveles en su calidad de vida;

creemos que en el caso de éstos trabajadores contratistas de la minería aquella afirmación cobra vital importancia.

Por otra parte en su tiempo libre, los trabajadores gozan de los beneficios de dicho sacrificio, semana a semana disfrutan de mini-vacaciones que les permiten volver a descansar con sus familias, recrearse y pasar momentos agradables alejados del trabajo. Para los entrevistados, el tiempo libre es tiempo de descanso y esencialmente tiempo de familia.

Respecto las iniciativas de capacitación y el desarrollo de habilidades los entrevistados reconocen su existencia, respaldan su ejecución y ven en ellas posibilidades reales de mejorar profesionalmente. Existen algunas aprensiones en tanto no siempre son capacitados los trabajadores más antiguos y, por ello, existe temor ante la posibilidad de que trabajadores nuevos, con mejores competencias ingresen a la organización a reemplazarlos.

Los antecedentes de esta investigación especificaban anteriormente la falta de mano de obra capacitada en este rubro y cómo dicha situación se convierte en una dificultad para las empresas del ámbito minero en la medida que deben capacitar incluso a los recién egresados de carreras relativas a la minería. La capacitación profesional es una herramienta esencial para la minería en su mirada productiva, pero también lo es en su enfoque más humano, relativo al mundo del trabajo y a la CVL.

En torno a las instancias de participación, existe desconfianza y bajas expectativas de lo que puedan llegar a hacer y/o representar las organizaciones sindicales. Por esa vía, los trabajadores prefieren conversar directa e individualmente con las jefaturas en búsqueda de las soluciones a sus problemas. Ahora bien, la empresa, en su solidez económica y financiera, genera buenas remuneraciones, atractivos bonos y, por consiguiente, pasividad en cuanto a las problemáticas colectivas que pudieran experimentar los trabajadores.

El resultado de aquello es la omisión de la figura del sindicato, quien aparece desarticulado desde la raíz al no parecer necesario. El diálogo entonces se construye de manera particular, por lo mismo, tampoco existe participación en actividades benéficas y/o de otra índole; la empresa ha capturado dichos espacios administrándolos con eficacia dada su sólida estructura y gran alcance; relegando la participación de los trabajadores al área puramente laboral.

En el ámbito de las valoraciones, los trabajadores sienten aprecio, cariño y respeto por la empresa contratista, se sienten parte de su éxito y parte importante de su desarrollo. A pesar de que el trato entregado por las jefaturas generalmente es soberbio con aires de superioridad en su forma, los trabajadores dicen tener buena relaciones entre sus pares y en general con la empresa. Señalan, al margen de la situación mencionada, que se sienten bien tratados y que se desenvuelven con tranquilidad en sus puestos de trabajo. Algunos de ellos incluso mencionan que son parte de la “mejor empresa de Chile” o que bien “no podrían estar mejor”.

Alusiones de esta naturaleza deben ser tratadas con cuidado por parte quien está realizando el análisis de este estudio, esto en la medida que en lo superficial la empresa pareciera estar haciendo todo perfecto, y bien en la profundidad del relato tampoco pudiésemos llegar a otras conclusiones. Pero yendo un poco más allá de lo estrictamente dicho, la actitud de los entrevistados al momento de afirmar con tal seguridad su irrestricto respaldo a la organización empresarial, denota también un notorio esfuerzo del hablante por decir cosas positivas respecto quien le da trabajo. De aquello no existe evidencia empírica, más bien es una percepción nuestra como investigadores.

En cuanto a las condiciones de seguridad en las que desarrollan su trabajo, existe una mirada crítica y una conformista por parte de los trabajadores. Para algunos, sencillamente no

se está cumpliendo con los estándares de seguridad que exige el trabajo minero por tanto la empresa estaría incurriendo en un tremendo riesgo al hacer trabajar a su gente sin cumplir con las condiciones exigidas; lo cual va en absoluto desmedro de la calidad de vida laboral en dicha dimensión. Por otra parte, la mirada conformista señala que el trabajo minero sencillamente “es así”, es decir es naturalmente peligroso y más allá de asegurar los mínimos de seguridad no se puede hacer mucho más. Esta mirada, por cierto, no contribuye en nada para que la empresa tome conciencia de la situación vivida y más bien colabora con que la misma no se haga cargo de los problemas de seguridad que se están suscitando en su organización. Respecto la higiene y la salud, se reconoce la existencia de chequeos periódicos, cuidados médicos y condiciones higiénicas básicas para desarrollar el trabajo, lo cual está regida por normativas de la compañía mandante.

En resumen, las entrevistas realizadas dan cuenta de un diálogo franco, directo e intenso con los trabajadores contratistas, la metodología implementada colaboró con la construcción de un relato subjetivo que diera cuenta de las percepciones, sentimientos y emociones que se construyen por medio de la interacción entre los actores que configuran el mundo del trabajo minero. A su vez, indagamos también en aspectos relativos al entorno del trabajo, como lo son las condiciones de seguridad, higiene, organización y condiciones en faenas. Todo esto nos ha permitido consolidar un enfoque más integral con respecto a cómo los propios trabajadores perciben y opinan sobre la CVL en sus actuales puestos de trabajo.

Creemos que en el caso de los entrevistados, éstos tienen experiencias y sentimientos positivos hacia su trabajo y sus empleadores; así como también poseen perspectivas de futuro que los motivan a permanecer en la empresa. Es decir, los trabajadores sí experimentan satisfacción personal y profesional en el ambiente laboral en el que se desenvuelven y aquello es relativo principalmente a los siguientes aspectos: son bien

remunerados, posibilidades de crecimiento en la empresa, participación de un clima laboral que propicia el trabajo en equipo, tener relaciones cercanas y amigables entre trabajadores, gozar de extendidos días de tiempo libre y tener una alta valoración de sus contratantes. Ahora bien, por otro lado, quedan manifiestos algunos aspectos problemáticos que atentan, deterioran y menoscaban la CVL que experimentan estos trabajadores: precarias condiciones de seguridad en las faenas mineras, deficiente trato desde las jefaturas y nula participación colectiva en instancias de diálogo con la empresa y en la toma de decisiones.

Todos los aspectos mencionados tienen matices, las opiniones se agrupan de un lado y del otro dependiendo de la dimensión en cuestión. Los resultados manifiestan con toda claridad que la empresa contratista, a través de políticas internas relativas a RSE, en específico en el área de CVL, ha consolidado una plataforma de respaldo al trabajador, pero simultáneamente también encubre vicios y malas prácticas fuertemente arraigadas en el mundo empresarial.

Sin duda la minería es nuestra principal industria, eso está reconocido a nivel político, económico y social. Su desarrollo actúa como motor de crecimiento para el país, y cualquier alteración en sus operaciones tiene un efecto colateral en el resto de las empresas que interactúan directa o indirectamente con ella. A fines de los años 90', la minería en Chile comienza a recibir importantes inversiones extranjeras, capitales transnacionales confían en que este sector resultaría de gran utilidad para aumentar sus ganancias, aprovechando a la vez una legislación flexible que permite reducir el riesgo de quien invierte y asegurar su rentabilidad. Aquellos denominados "incentivos para la inversión" han atraído diversos grupos económicos a depositar sus capitales en este sector económico.

De manera paralela, ingresa tímidamente a las empresas el concepto de RSE. Las cifras indican que en el año 1999 sólo había una empresa a nivel nacional que tenía un

programa de RSE formalmente establecido para su organización. (Price Waterhouse Coopers, 2006). Seis años más tarde, el número de empresas aumentó a 24. Otro dato interesante es el surgimiento de empresas dedicadas a promover, asesorar e implementar actividades de RSE en otras empresas. Prueba de ello es, por ejemplo, AcciónRSE¹, una organización sin fines de lucro que nace a partir de un seminario titulado *“El compromiso de la sociedad como base del éxito de la empresa”* en el año 2000. Esta organización agrupa diversas empresas que trabajan por la RSE y el desarrollo sustentable del país. Uno de los servicios que ofrece es la asesoría en la formulación de proyectos que busquen mejorar las áreas de interés vinculadas a la propia RSE, es decir ética y gobierno corporativo, medio ambiente, clientes, comunidad y calidad de vida laboral, entre otras.

La RSE no sólo ha permeado la empresa privada, también se ha insertado en universidades o municipios, por lo tanto la amplitud y profundización que ha alcanzado la RSE es un hecho observable en la realidad.

Al existir empresas preocupadas por implementar la RSE al interior de su estructura organizacional y, por otra parte, empresas dedicadas a ofrecer su expertis en el tema, se forma un pequeño mercado donde comienzan a proliferar la competencia entre las empresas a través de indicadores y ranking de RSE. Sólo un rápido recorrido por ciertas fuentes de información, permiten corroborar esta situación. Por ejemplo la fundación ProHumana realiza anualmente un ranking de RSE que este año dio por ganador al banco BCI. Este galardón tiene un gran impacto mediático y se ha posicionado como un reconocimiento transversal para quien lo obtenga, en términos de reputación, compromiso con su entorno y sustentabilidad para la sociedad.

¹ Para mayor información respecto a organización, visitar www.accionrse.cl

Por lo tanto, las empresas necesitan más conocimiento sobre la RSE, lo que ciertas instituciones académicas se han percatado de aquella necesidad y ofrecen actualmente diversos seminarios o postgrados vinculados a esta temática. La Universidad Diego Portales, por medio de su facultad de psicología, ofrece un diplomado denominado *“Calidad de vida laboral: Responsabilidad social corporativa y desarrollo humano en las organizaciones”*. Es decir, la formación de especialistas y la habilitación de espacios que puedan reflexionar en torno a la RSE y su mejora continua es otro elemento que refuerza nuestra idea que la instalación de la temática de la RSE en las empresas e instituciones en Chile se encuentra en auge.

Si la variedad de organizaciones y personas que participan en las distintas etapas de la RSE es tal, también lo es la propia definición del concepto. Como fue descrito en las páginas anteriores, resulta difícil adherir a una definición unívoca, pero lo que si estamos de acuerdo es en que emerge una nueva manera de entender la empresa y su rol en la sociedad. Bajo esta premisa, si la empresa en décadas anteriores sólo buscaba la reproducir su influencia y aumentar sus ganancias, con la incorporación de la RSE necesariamente obliga a repensar la función de la empresa, incluyendo el tema social dentro de su misión, visión y objetivos. Es decir la RSE se presenta como la reformulación de la justificación que tiene la empresa en la sociedad, y para ello necesita relacionarse no sólo desde el plano económico, sino con una serie de colectividades que permiten de alguna manera la existencia de la propia empresa, por ejemplo proveedores, clientes, incluso sus trabajadores.

En síntesis, la RSE supera dos premisas fundamentales de la empresa, que tuvieron hegemonía, pero que por ahora comienzan a diluirse. Aquella responsabilidad que la empresa tenía era generar riqueza para la sociedad y rentabilidad a sus accionistas comienza a sumarse una visión donde el objetivo de toda organización es producir un bienestar común al

entorno en su totalidad. ¿Hasta qué punto podemos entender bien común?, resulta difícil responder, pero sí está claro que la acumulación y rentabilidad de privados es un tema que no se reemplaza, eso no está en discusión. No podemos pensar a la RSE como un cambio paradigmático en la empresa y creer que cambiará la lógica capitalista que regula los intercambios comerciales.

En este sentido, también existe una visión crítica hacia la RSE que observa con desconfianza el verdadero motivo ético de su creación e implementación. Pensadores como Jo Little cree que la RSE es una reformulación de la filantropía tradicional del siglo XX, con la diferencia que progresivamente comienzan a ingresar nuevas instituciones y profesionales que entregan un carácter formal, lo que permita establecer una estrategia comunicacional efectiva o marketing donde su objetivo es presentar a la organización como un ente preocupado por la sociedad (Little, 2009). En otras palabras, la RSE sería un nuevo discurso empresarial que difumine la imagen explotadora o monopolizadora que inherentemente ha tenido.

En sus inicios, la RSE se pensaba como un instrumento de conexión con los diversos actores importantes para la empresa, sin embargo las primeras críticas surgidas desde el interior de las empresas observaban con temor que las acciones surgidas desde esta área pudiese poner en cuestionamiento la propia labor de empresa. Por ejemplo, en áreas donde el impacto ambiental afectara a los alrededores, seguramente relacionarse estrechamente con la comunidad o líderes de opinión de la zona, provocaría inconvenientes para las operaciones de la empresa en ese territorio. Sin duda hipótesis era acertada, pero también se puede dialogar con las comunidades y construir vínculos que permitan prevenir cualquier acción que genere riesgo la continuidad operacional de la empresa.

En este sentido, mantener comunicación con el entorno, conocer sus redes de contacto, mapear las organizaciones, monitorear los temas de interés, necesidades o anhelos de las personas, entre otras preocupaciones, permiten a las empresas posicionarse en la mente del individuo, naturalizar su existencia e inclusive justificarla. Esta estrategia comunicacional con el entorno es una actividad que se enmarca en la llamada Licencia Social para Operar (LSO), frase utilizada en el sector minero para explicar sus políticas de RSE. (Ossandón & Tironi, 2013).

La LSO es un instrumento de la RSE, que busca generar vínculos con diversas agrupaciones que habitan en el espacio de donde se instala la faena, inclusive antes que la propia compañía inicie sus operaciones. Sin embargo, la LSO tiene una paradoja la cual lejos de buscar el bien común a través del desarrollo sustentable de la sociedad, lo que hace es utilizar una serie de herramientas que generen vínculos y redes, no sólo con los denominados Stakeholders o grupos de interés, sino con la sociedad y permitir la reproducción del sistema capitalista, en este caso a través de la continuidad de las operaciones de la empresa minera.

La RSE en la industria minera ha experimentado diversas transformaciones. En primer lugar, se comienza a dejar atrás aquellas críticas, desconfianzas o suspicacias hacia estas temáticas, para convertirse en una estrategia a nivel de la compañía, con recursos, autonomía y poder de negociación al interior de los propios directorios.

En segundo lugar, las acciones vinculadas a RSE se establecen a largo plazo, por ejemplo la planificación, fijación de objetivos, mediciones o metas cada vez comienzan a establecerse con mayor naturalidad, por lo tanto el concepto de sustentabilidad se posiciona como horizonte al interior de la organización.

En tercer lugar, y específico para la minería, es la inclusión de una responsabilidad con el medio ambiente. Esto posibilita la inclusión de nuevas instituciones públicas, empresas privadas y ONG que permitan prevenir o mitigar efectos que provoca la propia extracción.

Sin duda, la LSO es una potente expresión que trata de equilibrar los aspectos mercantiles y privados con aspectos cívicos y colectivos. De hecho la búsqueda de mejorar sólo la reputación de la compañía se desplaza por el anhelo de obtener aquel certificado tácito que entrega la sociedad y sus habitantes para que la empresa siga trabajando en el territorio. LSO sería una señal de confianza que se construye a través de relaciones con el entorno, porque es un permiso invisible, pero a la vez se puede percibir básicamente por medio de la ausencia de conflictos.

Por lo tanto, la RSE - LSO es un instrumento multipropósito, permite colaborar con el desarrollo local y sus comunidades, lo que resulta un avance en el aporte de la empresa, pero a la vez no deja de lado la acumulación capitalista, eso lo mantiene. Nuestra postura como investigadores, no se deja influenciar por aquellas justificaciones desinteresadas que las empresas comunican a través de sus áreas de RSE. Por el contrario, ponemos en duda las acciones voluntarias.

Agregar que las empresas vinculadas a la extracción de recursos naturales, como el caso minero, han reformulado sus estrategias de intervención en la comunidad desde la prevención, antes que de la mitigación. Grandes inversiones como Hidroaysén, Pascualama o la termoeléctrica de barrancones son algunos emblemáticos ejemplos donde la ciudadanía más politizada, consciente de sus derechos, y organizada a través de diferentes plataformas de comunicación han impedido que estas compañías comiencen sus operaciones.

El empresariado observando esta situación, ha valorado aún más las posibilidades que le entrega la creación de áreas vinculadas con RSE, ya que se anticiparía a situaciones que

ponen en cuestionamiento o directamente en riesgo el propio negocio. Para ello lograr la LSO con los diversos actores es un objetivo que se disfraza de buenas intenciones, promesas, y clientelismo renovado.

Dicho esto, la investigación realizada es parte de las estrategias de la RSE. Conocer las opiniones de los propios trabajadores en torno a su CVL, es una más de las actividades preventivas que las empresas requieren controlar para evitar riesgos en sus operaciones. No podemos desconfiar de la voluntad de las personas que participan de las áreas de RSE, o Recursos Humanos, quizás ellos no se cuestionan o no visualizan los objetivos de fondo que persiguen estudios como éstos, en ese sentido apelamos a su buena fe. Sin embargo, la política del “buen vecino” busca llevarse bien con el vecindario, mantener comunicación, dialogo, pero a la vez influencia sobre ellos.

En el caso de los trabajadores, si bien se necesita fuerza laboral para este 2° ciclo expansivo de la gran minería, por ende sus proveedores necesitan sumarse a este esfuerzo, mejorando la CVL de sus empleados. El objetivo último no es que los trabajadores sientan un alto nivel de pertenencia a la organización, desarrollen su carrera profesional en su interior o puedan crecer según sus capacidades o méritos. Por el contrario, la idea es anticiparse a situaciones de conflicto que puedan poner el riesgo la continuidad de las operaciones. Mantener todo bajo control puede representar de algún modo el objetivo último de la RSE, donde sus políticas son corporativas de carácter unilateral, no existen instancias de participación con los trabajadores.

La idea no es desmerecer las actividades que apunten a mejorar la experiencia laboral, más aún en un sector difícil como la minería, con sus sistemas de turnos, distancia con las familias y problemas de salud que se pueden generar, pero tampoco creer que la empresa sólo se preocupa por el desarrollo integral de la sociedad, sin reconocer que la reproducción

capitalista es un tema tabú que se intenta ser invisibilizado a través de acciones de esta naturaleza.

8. CARTA GANTT

ESTUDIO: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN FAENA MINERA																					
ETAPAS	MESES																				
	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	
ETAPA I: Ajuste Teórico - Metodológico																					
Actualización de antecedentes del estudio																					
Revisión y perfeccionamiento de marco teórico																					
Revisión y perfeccionamiento de diseño metodológico																					
ETAPA II: Procesamiento de Datos																					
Revisión y Transcripción de audios																					
Ordenamiento y Sistematización de datos																					
Identificación de Principales Resultados																					
ETAPA III: Análisis de Información																					
Interpretación de los Principales Resultados																					
Elaboración de Tesis																					
Presentación Resultados Tesis																					

9. BIBLIOGRAFÍA

- **Acción Empresarial.** (2003). *“El ABC de la Responsabilidad Empresarial en Chile y en el mundo”*. Chile.
- **Blanch, J.** (2003). *“Teorías de las relaciones laborales: Desafíos”*. UOC, España.
- **Capriotti & Schulze.** (2010) *“Responsabilidad Social Empresarial. Colección de libros de la empresa”*, Santiago, Chile.
- **Castells, M.** (1999). *“La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura”*. Ediciones Siglo XXI, México.
- **Chamorro, A. & Tato, J.L.** (2005). *“Globalización y competitividad de las empresas: los recursos humanos”*. Revista Análisis Económico. España, 2004, N°43.
- **Chiang, M & Krausse, K.** (2009). *“Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento”*. Horizontes empresariales, 8 (1), 23-50. Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile.
- **Compendio de minería chilena.** (2001). Chile. Editorial Editec Ltda.
- **Comisión Chilena del Cobre.** (2013). *“Minería en Chile: Impacto en regiones y desafíos para su desarrollo”*.
- **Concha, M. González, R.** (2013). *“Producción Chilena de Cobre sufre estancamiento en los últimos nueve años”*. Economía y Negocios, diario El Mercurio.
- **Consejo Minero de Chile.** (2005). *“La responsabilidad social en la gran minería”*. Chile. Editorial Sistema Consultores.
- **Corporación Chilena del Cobre.** (2010). *“Minerobarómetro”*. Chile. Centros de estudios MORI-PUC.

- **Correa, J. & García, G.** (2005) *“Estudio descriptivo de la calidad de vida de los trabajadores de empresas vitivinícolas ubicadas en el valle Colchagua (VI Región), de acuerdo al enfoque de desarrollo a escala humana”*. Tesis para optar al grado de Ingeniero Comercial. Universidad Diego Portales. Facultad de Economía & Empresas. Escuela de Ingeniería Comercial. Santiago, Chile.
- **Cox, S & Dupret, J.** (1999). *“La responsabilidad Social Corporativa como aporte a la ética y probidad públicas”*. Chile.
- **Dankhe, O. L.** (1986). *“Investigación y comunicación”*. México, D.F.
- **Da Silva, M.** (2006). *“Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional”*. Tesis doctoral, Facultad de Psicología. Departamento de psicología social, programa de doctorado en recursos humanos y organizaciones. Universidad de Barcelona.
- **Delcourt, J.** (1997). *“El papel de la empresa en la formación permanente”*. Seminario Agora II. 17 y 18 de noviembre. España. Editorial Salónica.
- **Echeverría, M.** (2010). *“La historia inconclusa de la subcontratación y relatos de los trabajadores”*. Dirección del Trabajo, Chile.
- **Espinoza, M. & Morris, P.** (2002). *“Calidad de Vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores”* Cuadernos de investigación, Dirección del trabajo, departamento de estudios, Gobierno de Chile.
- **Flores, N., Jenaro, C., González-Gil, F., & García-Calvo, P. M.** (2011). *“Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad”*. Zerbitzuan, 47, 95-107.
- **Fundación Chile.** (2011). *“Fuerza laboral en la gran minería chilena. Diagnóstico y recomendaciones 2011-2020”*. Chile. Identidad y comunicación verde Ltda.
- **Friedman, M.** (1970) *“La responsabilidad social de las empresas para aumentar sus beneficios”*. The New York Times Magazines, 33, 122-126.

- **Gaínza, A.** (2006). *“La entrevista en profundidad individual”*. En “Metodologías de la investigación social. Introducción a los oficios” Canales, M. Chile, LOM Ediciones.
- **Gelade, G & Gilbert, P.** (2003). *“Work climate and organizational effectiveness: The application of data envelopment analysis in organizational research”*. *Organizational Research Methods*, 6 (4) 482-501.
- **Giddens, A. & Hutton, W.** (2001). *“En el límite. La vida en el capitalismo global”*. España.
- **Godoy, M.** (1992). *“Calidad de vida en el trabajo: Un marco conceptual y una escala de evaluación”*. Memoria para optar al título de psicóloga. PUC. Escuela de Psicología. Chile.
- **Gómez, P. Hernández, J. & Méndez, M.** (2010). *“Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería”*. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16.
- **Guba, E.G y Lincon, Y.S.** (1992) *“Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*. San Francisco, Estados Unidos.
- **Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P.** (1991). *“Metodología de la investigación”*. México, McGraw – HILL.
- **Hopenhayn, M.** (2001). *“Repensar el trabajo: historia, profusión y perspectivas de un concepto”*. Argentina. Editorial Norma.
- **Hoyuelos, N. Rodríguez, M. & Silva, O.** (2001). *“Estudio descriptivo de significado del trabajo y calidad de vida laboral en trabajadores de tres empresas productivas de la Región Metropolitana”*. Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología. Universidad Diego Portales. Facultad de Ciencias Humanas y Educación. Escuela de Psicología. Chile.

- **Little, Jo.** (2009). *“Radical Consumption: Shopping for a change in contemporary culture”*.
- **Marcos, E.** (2006). *“Estudio descriptivo acerca de la calidad de vida laboral en trabajadores del rubro de la minería que pasaron por un proceso de empowerment”*. Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología. Universidad Diego Portales. Facultad de Ciencias Humanas y Educación. Escuela de Psicología. Chile.
- **Miles, M. y Huberman, A.M.** (1984). *“Qualitative data analysis. A source book of new methods*. Beverly Hillis, Estados Unidos.
- **Misraji, T.** (2005). *“Calidad de vida laboral, percepción de estilos de liderazgos y otros correlatos psico-socio-organizacionales en una empresa de la Región Metropolitana”* Universidad Diego Portales, Facultad de Psicología, Santiago, Chile.
- **Mora, F. & Schupnik, W.** (2005). *“La globalización y los recursos humanos”*. Extraído de [Http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/lablobylosrrhh.htm](http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/lablobylosrrhh.htm).
- **Nadler, D & Lawler, E.** (1983). *“Quality of work life: perspectives and directions”*. Organizational dynamics, winter, 20-30.
- **Nazal, D. & Vera, A.** (2004). *“Estudio comparativo de la calidad de vida laboral en dos reparticiones públicas, una modernizada y otra no modernizada”*. Universidad Diego Portales, Facultad de Psicología, Santiago, Chile.
- **Ossandón, J. & Tironi, E.** (2013). *“Licencia Social para Operar. Sostenibilidad y las justificaciones de la RSE en la gran minería”*, Manuel Tironi y Javiera Zenteno. En *“Adaptación. La empresa chilena después de Friedman”*. Editorial UDP, Santiago.
- **Ottone, E.** (2011). *“Gobernar la globalización”*. Ediciones Universidad Diego Portales. Santiago, Chile.
- **Pinto, M.A.** (2010) *“Responsabilidad Social Empresarial”*. Entel, Chile.

- **Peiró, J.M & Prieto, F.** (1996). *“Tratado de Psicología del trabajo”*. España. Editorial Síntesis Psicológica. Volumen II. E. La muralla S.A. Madrid.
- **Pérez Serrano, G.** (2007). *“Investigación cualitativa. Retos e interrogantes II. Técnicas y análisis de datos”*
- **Price Waterhouse Coopers.** (2006). *“Los reportes de sustentabilidad en Chile: Una auspiciosa tendencia creciente, no exenta de desafíos”*. Santiago.
- **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo** (1998). *“Desarrollo Humano en Chile. Las paradojas de la modernización”*. PNUD. Chile. Editorial Trineo.
- **Rodríguez, G.; Gil, J. y García, E.** (1999). *“Metodología de la investigación cualitativa”*. España. Ediciones Aljibe.
- **Ruiz Olabuénaga, J.** (1996) *“Metodología de la investigación cualitativa”*. Universidad de Deusto, 4ª edición. España.
- **Salamanca, A. & Martín-Castro, C.** (2002) *“El muestreo en la investigación cualitativa”*. En revista *Nure investigación* n° 27, Barcelona.
- **Segurado, A. & Agulló, E.** (2002). *“Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social”*. Revista *Psicothema*, Universidad de Oviedo, España, N°4.
- **Sescovich, S.** (2003). *“El papel de la capacitación en la gestión del cambio y del conocimiento. Bases para las organizaciones públicas que aprenden”*. Revista *Clad Reforma y Democracia*. Venezuela.
- **Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D** (2001). *“A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories”*. *Social Indicators Research*, 55, 241 – 302.
- **Sociedad de Fomento Fabril.** (2013). *“Sector Minero completará una década de estancamiento productivo”*. Portal Web *Ámbito Empresarial – Estrategia de la Sociedad de Fomento Fabril*.

- **Van der Doef, M & Maes, S.** (1999). *“The Leiden quality of work questionnaire: It’s construction, factor structure, and psychometric qualities”*. Psychological reports, 85, 954 – 962.
- **Wartick, S & Cochran, P.** (1985). *“The evolution of the corporate social performance model”*. Academy of Management Review, 10, 758 – 769.
- **Wood, D.** (1991). *“Corporate social performance revisited”*. Academy of Management Review, 16(4), 691 – 718.

10. ANEXO:

10.1 Pauta de Preguntas

A continuación se expone la pauta de preguntas que se aplicará a los entrevistados, donde se recorren las dimensiones del instrumento de CVL propuesto anteriormente.

PAUTA DE ENTREVISTA

La presente entrevista es parte de la investigación denominada “Estudio de calidad de vida laboral en faena”. La idea es que usted nos entregue su visión y experiencia sobre la vida laboral de tal forma de poder empaparnos con la realidad de los trabajadores(as) de esta organización.

Esta entrevista será grabada en formato de audio y la información es confidencial, sólo será utilizada para esta investigación. Sabemos que la empresa ha considerado importante su participación, pero esto es un acto voluntario, por ello agradecemos su disposición a compartir la experiencia laboral y/o personal al interior de esta organización.

Agradecer participación en el estudio.

PAUTA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

1. Introducción general “Rompe hielo”.

Me gustaría que nos contaras un poco de ti:

1- ¿De qué ciudad eres?

2- ¿Hace cuánto tiempo vives acá? ¿Dónde vive tu familia? *Sólo en caso de no vivir con la familia preguntar: ¿Cada cuánto tiempo la ve?*

- 3- ¿Te gusta vivir acá? ¿Te gusta vivir en el campamento/ en esta ciudad/ en esta región?
¿Por qué sí? ¿Por qué no?

2. Desarrollo de capacidades

- 4- Durante el tiempo que ha desempeñado este trabajo, ¿Qué habilidades diría Ud. que ha aprendido en este trabajo?
- 5- ¿Qué cosas nuevas ha logrado aprender? (profesional y/o personalmente)

3. Desarrollo de carrera y crecimiento continuo

- 6- ¿Cuánto tiempo se proyecta en su empresa actual? ¿Se proyecta moviéndose a otra zona geográfica con su empresa actual?
- 7- ¿Se visualiza trabajando en otra área de la empresa en el futuro? ¿Y en otro cargo?
- 8- ¿Ha participado en cursos, talleres o capacitaciones dentro de esta organización?
- 9- ¿La empresa promueve la capacitación y perfeccionamiento de los trabajadores?

4. Relaciones interpersonales

- 10-¿Cómo es el ambiente de trabajo?
- 11-Y Ud. ¿Cómo diría que se lleva con el resto de sus compañeros? ¿Quiénes son los más cercanos?
- 12-¿Y la relación con sus jefes, cómo se vincula con ellos?
- 13-¿Tiene gente a su cargo? ¿Cómo se lleva con ellos?
- 14-¿Tienen alguna instancia de reunión extra-laboral? Si no sale espontáneo preguntar por celebraciones como cumpleaños, despedidas, etc. Indagar en actividades al interior de la empresa y fuera de ésta.

15-Se menciona a veces que en el trabajo existe mucha competencia e individualismo,
¿En qué medida Ud. diría que ha sentido eso en su trabajo?

5. Seguridad e higiene

16-¿Qué opina acerca de sus actuales condiciones de trabajo?

17-¿Ha tenido alguna enfermedad debido al trabajo que desarrolla actualmente? ¿Y en trabajos anteriores? ¿Cuáles?

18-SI HA SUFRIDO ENFERMEDAD, ¿Crees que fue una acción insegura o condición insegura?

19-¿Ha necesitado solicitar licencia médica?, ¿Cuál fue el motivo?

6. Normas y políticas de la organización

20-¿Existen oportunidades de participar en decisiones relevantes para la organización?

21-¿Cómo considera la comunicación entre los trabajadores y la empresa?

22-¿Participa del sindicato de su empresa? ¿Por qué si? ¿Por qué no?

23-¿En qué medida el sindicato es o no importante en la empresa?

7. Visión y sentimientos por la organización

24-¿Te interesas por lo que ocurre en la empresa?

25-¿Qué sentimientos le provoca pertenecer a esta empresa?

26-¿Qué es lo que más valora de esta empresa?

27-¿Crees que es una empresa sólida?

28-¿Qué opina respecto de la idea de "ponerse la camiseta por la empresa"? ¿En qué medida se siente Ud. reflejado con esta idea?

29-¿Cuánto tiempo se ve trabajando en esta empresa? Indagar en años y ciclo de vida personal

8. Trabajo y tiempo libre

30-¿Con qué frecuencia lleva trabajo a su hogar? (indagar en los motivos que provocan esta situación)

31-En general, ¿cómo ocupa su tiempo después del trabajo? (actividades que realiza)

32-¿Qué hace en sus días libres/ Tiempo libre?

9. Aspectos cotidianos del trabajo

33-¿Cómo es el lugar donde duermes? (*Descripción y valoración espontánea*) ¿Te gusta, no te gusta? ¿Qué le cambiarías, qué mejorarías?

34-Cuéntame cómo son los baños ¿Dónde están ubicados? ¿Cuántos son? ¿Cómo son? ¿Te gustan no te gustan? ¿Qué mejorarías, que no mejorarías?

35-Y la comida... ¿Cuándo comen? ¿Quién prepara la comida? ¿Es la misma empresa es otra empresa? ¿Qué empresa es? ¿Cómo es la comida? ¿Te gusta, no te gusta? ¿Cómo es el lugar donde comen? ¿Te gusta no te gusta? Indagar en ventajas y desventajas.

36-¿Y qué hacen en el tiempo libre? ¿Qué actividades realizan? ¿Con quién, quiénes?, ¿Has aprendido algo nuevo en este campamento minero o en otro campamento en el que has estado? ¿Qué has aprendido? *Indagar en rutinas, hábitos y aprendizajes de esta vida en campamento*

37-¿Cómo se comunica con su familia durante el tiempo de permanencia en este lugar? ¿Cada cuánto tiempo habla con ellos? ¿Cómo es la vida sin ellos? ¿Cómo se sobrelleva la soledad? ¿Qué hace? ¿Dónde sale? ¿Qué lugar visita?

10. Percepciones sobre Calidad de Vida

38-Si te digo “calidad de vida” ¿Qué es lo primero que se te viene a la cabeza? *Indagar en sensaciones, emociones, ideas asociadas a la calidad de vida. Luego averiguar cómo entiende una buena y mala calidad de vida.*

39-¿Qué factores son los que más inciden en tu calidad de vida? ¿Cómo está tu calidad de vida en esos aspectos? ¿Cómo afecta tu trabajo estos aspectos?

40-Y ahora qué pasa si te digo “Calidad de vida laboral” ¿Qué significa? *Indagar en sensaciones, emociones, ideas asociadas a la calidad de vida en campamento minero.*

41-Y ahora pensando en el trabajo actual ¿Cómo es la calidad de vida laboral? ¿Con qué la está comparando?

42-Si tuviera que elegir un lugar igual a éste para trabajar, ¿qué cosas mantendría, eliminaría y/o mejoraría?

43- *¿Qué dimensión le gustaría que su trabajo mejorara?, ¿Por qué?*

44- *¿Qué iniciativas implementaría para mejorar esta dimensión?*

10.2 Carta de Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Mediante esta carta expreso mi consentimiento para participar del estudio: "*Calidad de Vida Laboral en Faena Minera*". La cual es llevada a cabo por los investigadores Andrés Andrade y Rodrigo Bravo.

Se me ha informado previamente los objetivos de la investigación, el cual consiste en conocer mi opinión respecto a la Calidad de Vida Laboral que ofrece mi actual empleo.

La empresa a la cual presto mis servicios me ha contactado entregado los permisos para participar del estudio y expresar con total libertad mis ideas, experiencias o juicios respecto a mi trabajo.

Entiendo que la entrevista se realizará en el lugar y horario que disponga, la cual será grabada para su posterior análisis y transcripción. La conversación tendrá una extensión no superior a los 90 min.

Declaro participar voluntariamente en este estudio, por lo tanto puedo ejercer mi libertad de contestar o no cuando estime conveniente.

Firma investigador / Entrevistador

Firma Entrevistado

10.3 Transcripciones

Hablante: H1

Años de experiencia: 7 años

Ciudad / Yacimiento Minero: Antofagasta

Cargo: Jefe de Operaciones

E: ¿Cuál es tu turno de trabajo? No sé si les llamas turno, Jornada...

De lunes a viernes de 8 de la mañana a 6 de la tarde aprox

E: ¿Y esta siempre ha sido tu ciudad? ¿O no?

No, yo llevo 5 años acá en Antofagasta, soy santiaguino

E: ¿No echas de menos Santiago?

Si, costos y beneficios

E: ¿Tú naciste en Santiago?

Nací en Santiago, estudie y me forme en Santiago

E: Y ahí, ¿cómo decides venirte acá?

Yo ingreso a komarsu en el año 2006, en junio y después de un proceso de adaptación y de conocimiento del negocio, entre en un proyecto de implementación, un RP y un sistema de administración de empresas, Interprice, un SAP y bueno pude salir a capacitar a toda la parte de bodegas desde Copiapó a puerto Montt. Fui ganando ciertas habilidades en este sistema lo que me permitió ser un instructor del SAP y en septiembre del 2007 se presenta por un tema bien complejo que había acá en ese momento Antofagasta por el cambio, la necesidad de hacer una comisión de servicios de tres meses para apoyar y ayudar en este tema de la estabilización de la operación a través del SAP. Fueron tres meses después tres meses más hasta que con el pasar del tiempo se fueron dando algunas alternativas de desarrollo y de

ejercer mi cargo, yo era jefe de operaciones en una empresa de Retail con una experiencia en el mundo de la logística y distribución y se me propone, se me da la alternativa de venirme a trabajar a Antofagasta, hablamos con la familia y decidimos venirnos acá.

E: ¿Y te viniste acá?

Sí, me vine yo mi señora y mis hijos.

E: ¿tú vives con tu familia acá?

Sí, me vine yo mi señora y mi hijo

E: ¿Y ese traslado fue paulatino?

No, yo estuve 6 meses solo acá, de septiembre a febrero del 2008 y ya del traslado de mudanza familiar en marzo del 2008.

E: ¿Te gusta vivir acá, en Antofagasta?

Si, la verdad es que de los 5 años que llevo acá ha sido un proceso, uno no se acostumbra pero se adapta. Hoy día me siento satisfecho, con una calidad de vida distinta, más tranquila que de Santiago, más segura en términos de lo que es la delincuencia, el clima y todas estas cosas, con algunas amenazas pero hoy en día mi calidad de vida en términos de vida es menos estrés, mis hijos principalmente son los más beneficiados, hacen mucho deporte, pueden desplazarse libremente acá, claro que con algunas prevenciones pero en términos de vida de los niños hoy es muy distinto, es muy positiva. Carecemos si de algunos temas más de servicios no sé, que de repente echamos de menos la diversidad de no sé, más alternativas médicas, de distracción, de recreación, temas familiares que es eso es un punto muy duro tanto mío como para mi esposa. Estamos como a mil quinientos kilómetros de Santiago nos vemos con nuestra familia dos veces al año, entonces de cierto modo en el principio esto afecta. Hay ciertas aprehensiones familiares no sé yo con mi mamá y mi papá que aun tengo la suerte de estar con ellos, entonces se van desgastando algunas cosas que se van compensando por otras.

E: y puntualizando... ¿qué cosas te gustan y que cosas no te gustan de vivir en Antofagasta?

En Antofagasta me gusta el clima, en Antofagasta no llueve, en Santiago me cagaba de frío. Acá no llueve, no hay un frío extremo como el de Santiago. Hay poco estrés en la calle, hay delincuencia pero no se ve mucho, al menos donde yo vivo es un lugar muy seguro, los desplazamientos son más cortos, el tema de que te levantas y ves el mar, si bien no está la cordillera pero ves otras bellezas geográficas que en cierto modo te van confortando y lo que extraño son otras cosas más recurrentes, el tema de la salud, la poca disponibilidad de médicos, las consultas médicas son muy caras en relación a los precios a Santiago son muy caros. El tema de las alternativas de recreación hay un puro mall, hay un puro cine, no hay teatro, no hay espacios verdes donde puedas hacer un picnic, un asado como en el cajón del Maipo, todas estas cosas que tienes en Santiago pero que acá en cierto modo son muy limitadas, y de las pocas que hay son pagadas, son muy caras.

E: te parece entonces que faltan espacios públicos pensando en la familia

Claro en lo que es la recreación familiar, distracción familiar y el compartir familiarmente, más allá de pensar en las playas que son artificiales, faltan esos espacios, como también faltan esos que te digo de comercio, negocios, teatros, donde puedas ir, en Santiago tienes el Alcalá, tienes los malls, en los malls tienes teatros yaca llega muy poco

E: en Santiago ¿dónde vivías?

En San Miguel, metro ciudad del niño

E: Y ahí entonces están comparándolo constantemente...

Ósea no constantemente, el primer año era algo recurrente, permanente y hoy lo tengo asumido. Te acostumbras a vivir con algunas carencias pero también con algunas cosas que hoy tengo acá y que en Santiago no las tenía.

E: Vamos a abordar ese tema más adelante, quería volver un poco al cómo y cuándo consigues este empleo, ya me adelantaste gran parte pero puntualmente ahora quisiera saber cómo das ese gran salto...

Yo llegué a la empresa el 2006 después de haber trabajado 5 años en Librería Lápiz Lopez. Llegué como cabro de 20 años, ahí me desarrolle, me eduque, aprendí mucho y llegué a ser jefe de operaciones del centro de distribuciones. Es una cadena de Retail, ósea entraba a las 7 salía a las 9 de la noche, de lunes a viernes, de lunes a sábados, no habían vacaciones, entonces a fines del 2005 ya con un desgaste propio salí a buscar nuevas alternativas y se me presentó un proyecto para trabajar en un tema gubernamental del Transantiago, renuncié a Lápiz Lopez y me voy a trabajar dos meses al Transantiago, hubo un cambio de gobierno de Lagos a Bachelet y todos para fuera, ahí me quede sin pega y empecé a buscar trabajo en Santiago y se me presenta a través de un conocido esta pega de acá.

E: ¿Y este conocido tiene algún vínculo contigo?

Él era pololo de una compañera mía y yo lo había conocido en Lápiz Lopez, él como era cliente de la empresa fue a ver nuestras instalaciones, así que ahí se me presenta esta oportunidad de postular como supervisor. Salí jefe de operaciones y lo veo como un proyecto, lo converso con el jefe de logística de ese entonces, lo veo como un proyecto de crecimiento y en 6, 12 meses podía posicionarme nuevamente en lo que estaba haciendo, así que se fueron dando las cosas. También participé en Lápiz Lopez de un proyecto de implementación de radio frecuencia, de RP, WWS y la verdad es que gane un cierto ritmo para cuando llegué a la empresa y estaban con el proyecto fresco del SAP para insertarme en ese campo, me forme con un instructor, aprendí tuve ciertas habilidades, salí a viajar, trabajar por Copiapó y puerto Montt. Aparezco acá en Antofagasta por una contingencia de servicio y se fueron dando esas oportunidades. Bueno Carlos Alfaro que es mi actual jefe que era jefe de

operaciones de ese entonces fue uno de los que me empujo a venirme, a abrirme las puertas, él me conocía de Santiago, entonces me fue orientando.

E: A grandes rasgos, ¿en qué es lo que consiste lo que haces? me gustaría comprender tu trabajo

Hoy yo soy jefe de operación del centro de distribución, llegue como jefe de bodega, llegue justo cuando se estaba activando un proceso de mudanza, un cambio de bodega o la implementación de una nueva bodega que era en la Negra, entonces llegamos a mudar, a sacar un gran volumen de carga que estaba en stock. Gran carga de bodega de Antofagasta y trasladarlo a la Negra. Negra se habilita en agosto del 2008 y el gerente a cargo del proyecto me dice que me vaya a trabajar al otro proyecto de la Negra de san francisco que le llamaban, y ahí estuve tres años haciendo un proyecto de centro de distribución que era en un proyecto de una instalación que no era nuestra. Y después bueno fue creciendo el negocio de la compañía. Se invierte en este proyecto en Antofagasta y nos trasladamos desde bodega de san francisco que eran veintidós mil metros cuadrados con un equipo de trabajo de 50 personas a hacer esta fusión de las tres bodegas que había acá a montar este centro de distribución. Yo llego aquí como jefe de operaciones, desde jefe de distribución paso a jefe de operación y mi rol principal es administrar y velar por todos los activos de la compañía, el cuidado y desarrollo de las personas y gestionar todo lo que son los procesos de entrada, almacenamiento, inventario y de despacho de repuestos entre sucursales, faena y ventas, hoy yo tengo una estructura a cargo de al menos de 100 personas

E: ¿La totalidad de esta instalación?

Bueno acá somos aproximadamente 112 personas, pero de la parte operativa somos 100.

E: En general ¿cómo consideras tu trabajo? ¿Es más bien rutinario? ¿Dinámico?

Es un trabajo muy entretenido, yo siempre lo he dicho he tenido ofertas para irme a otros lados, la verdad es que no me he ido porque cuando hay algo que me gusta..., carezco a lo mejor de otros incentivos económicos por vivir bien, ser feliz porque en este trabajo lo paso la raja, el ambiente laboral es muy bueno, son muy confiables, porque aquí primero todos somos personas, esas son como nuestras máximas, nos debemos respeto, uno para todos y todos para uno,

E: Esa idea, tú que vienes de afuera, ¿te parece que esa es una política de la empresa?

Esta es una empresa que por fuera se ve muy robusta y muy seria, ósea es una empresa seria pero en términos de relaciones laborales es muy buena, los niveles jerárquicos son muy flexibles, los directores, los presidentes, los gerentes, tienen mucha llegada con la gente esta es una empresa que se preocupa mucho de las relaciones laborales, del clima laboral y eso hace que se vayan generando ciertos lineamientos de mantener conductas y hábitos de trabajo

E: ¿Sientes que tu trabajo es un aporte a tu empresa?

Si

E: ¿Cuándo lo percibes?

El fiat que tengo primero con la gente que trabajo, segundo los clientes cuando te llaman te felicitan, te reclaman pero normalmente es para darte las gracias, o generarte algún requerimiento donde te están pidiendo confianza, ósea saben que si yo le pido a Benjamín que por favor entrevístate a Carlos Alfaro, se que Benjamín va a ir a entrevistar a Alfaro y va a transmitir y presentar lo que yo necesito. En las evaluaciones que hemos tenidos, tanto en desempeño como también nos miden cuantitativamente, mensualmente se nos mide con KPI, con índice y también los resultados hoy cumplen con lo esperado, entonces podría decir que nuestro trabajo y mi trabajo y el equipo que represento agregan valor, genera una contribución a esta empresa.

E: ¿Tú estás satisfecho con este empleo?

Súper, estoy estudiando, la empresa me becó, yo soy técnico en logística y desde el año pasado estoy sacando mi ingeniería en ejecución, tengo un porcentaje de apoyo en la empresa, y me siento reconocido por esta empresa, he crecido, llegue como supervisor x, me fui desarrollando, me fueron dando oportunidades, me tropecé, me dieron una mano para levantarme, entonces en cierto sentido me siento como premiado por esta empresa, la retribución de lo que una da también recibe.

E: Mas allá de los cargos, ¿qué cosas has aprendido, que habilidades en términos personales?

Comunicativas, principalmente el tema de la comunicación a parte del tema que tú ves. Del tema de tus pares, se nos capacita, se nos dan bastantes cursos, desde el 2009 que estamos con capacitaciones de orientación al cliente de atención al cliente, liderazgos, a nosotros que tenemos gente a cargo nos enseñan a liderar, no somos líderes aun pero nos enseñan a tener esto de formar lideres, comunicarse, decir lo que piensas siempre con respecto, pero decir lo que tú piensas...

E: Y esas son habilidades blandas que has podido desarrollar...

Claro, más otras técnicas

E: ¿Cuánto tiempo tú te proyectas trabajando acá? ¿Has pensando en esto?

Yo llegue por 2 años acá y para luego devolverme a Santiago, ahora llevo 5. Hoy mi hijo mayor está por salir de cuarto medio, ojala le vaya bien en la universidad y estudie en Santiago, donde él quiere y mis hijos chicos están terminando octavo básico para pasar a primero medio, no se quieren ir, se sienten muy a gusto acá, pese a que hay una aprehensión familiar, que se extraña a los abuelos, los tíos, los primos, pero se sienten muy bien acá y mi

señora está estudiando, yo aparte también estoy estudiando entonces, hoy creo que nuestro proyecto de vida de los próximos 4 años yo no debería moverme de Antofagasta

E: Esa es tu proyección...

Claro, ahora de repente te viene todas estas cosas familiares, me quiero ir, que tu mamá se enfermó que a tu papá le pasó alguna cosa, que nació un sobrino y no lo viste, pero con todos estos temas y situaciones hemos potenciado el tema familiar ósea hoy mi señora y mis hijos somos nuestra familia, el resto son familiares, entonces nuestro proyecto de vida se cimenta acá, con consejos de los papás; “oye tu norte es donde tienes un buen trabajo, donde hay una remuneración acorde a lo que estás haciendo, donde tienes proyección, donde tienes seguridad, tienes tranquilidad”, por eso te digo que el hoy el 51% de mis proyecciones es quedarme acá en Antofagasta.

E: Y si se presenta la oportunidad que dentro de la misma compañía te trasladan ¿a qué zona te gustaría irte?

Por un tema de ser aprensivo volvería a estar con mi vieja. Mis papás están sobre los 65 años son algunas enfermedades, entonces estos 5 años que yo he estado fuera para volver a compartir un almuerzo de domingo, un cumpleaños... lo que tú dejas de tener, eso es más afectivo. Pero objetivamente hablando hoy uno tiene que estar donde está la seguridad, donde hay trabajo, el norte está con expansión minera, se abre un proyecto, hay más demanda de trabajo, eso quiere decir que hay pega y eso quiere decir que hay más lucas, entonces aquí es donde estoy más seguro.

E: ¿Tú te visualizas trabajando en otra área?

Si

E: ¿De esta misma organización?

Dentro de la empresa

E: ¿En qué área o cargo?

Mira, uno siempre tiene el afán de ir creciendo, y así como entré como supervisor, llegue a ser jefe de bodega y hoy estoy como jefe de operaciones... mi meta es ser gerente de alguna línea

E: ¿Y ese cargo está muy sobre el tuyo?

Carlos, es mi jefe, el subgerente, y tenemos un gerente de distribución, son como dos escalas, dentro también hay gente en Iquique, Concepción, Santiago, Copiapó, como centros de distribución hay dos en Chile que es en Santiago y Antofagasta pero también uno tiene que reinventarse, llevo 15 años en logística, trabajando en distribución, me gusta me apasiona pero también por un tema de desgaste y de cambiar, me gustaría hacer otras cosas, cambiar un poco el rubro.

E: ¿Como que por ejemplo?

Irme al mundo de planificación y gestión, un poquito más con una empresa como ésta, pero no inmediato.

E: A no claro es una hipótesis, estamos visualizando el futuro...

Pero siempre con el tema acá

E: ¿Pero te visualizas dentro...?

Crecer o mover dentro de la organización, no estoy pensando en irme, no estoy mirando el cerro, una minera, no.

E: ¿Cómo te llevas con tus pares, con tus compañeros?

Bien, Yo creo que uno aprende que en el trabajo no hay amigos, hay compañeros de trabajo y en ese sentido yo creo que mi relación es buena, más cercana con otros, pero la verdad es que es una relación de empatía, de confianza que es a veces más seca, pero creo que mi relación con mis pares es buena.

E: ¿y es muy difícil hacer amistad en general con los compañeros de trabajo?

Es que fijate que uno pasa más tiempo acá en el trabajo que en la casa, la convivencia es clave, o trabajas bien para que convivas bien y trabajes bien y andes tranquilo y feliz o te dedicas a discutir, tener enemigos al final te enfermas y te desgastas y no cumples tus objetivos. Depende de la persona también, si tu quieres... está y compartes, pero siempre hay cierto círculo en el que te mueves y esas son cosas personales tuyas, uno aprende con los errores que en el trabajo no hay amigos, en el trabajo hay puros buenos compañeros de trabajo, quizás de la puerta para fuera puedes hacer alguna amistad, pero en el trabajo hay puros buenos compañeros.

E: ¿Porque tú tienes esa frase?

Porque el día de mañana alguien que está a cargo tuyo y lo tienes que desvincular pucha dejaste de ser su amigo, entonces cuando se empiezan a relacionar estos temas, alguien que es tu amigo y tiene un mal desempeño incluso uno que se cree amigo de su jefe y hay que tomar decisiones de raíz o dolosas, dejaste de ser amigo o hay alguna respuesta enfocada en lo laboral y dejaste de ser amigo, entonces creo que es mejor seguir la línea de que en el trabajo no hay amigos.

E: ¿Existen instancias de reunión extra laboral? No sé, ¿celebraciones de cumpleaños?

Si

E: Algo que sea distinto a conversar temas de la pega...

No mucho a como era antes, yo creo que esto tuvo un pick, 2008 2009 2010 donde nos reuníamos fuera del trabajo, hacíamos actividades, cumpleaños, asados en las casas, pero por el último tiempo hay un desgaste, una lejanía por factores de estudios o cambios familiares, los mismos viejos que se van alejando, pero la verdad es que se dan, no mucho pero se dan.

E: ¿pero esas actividades son...?

Extra programáticas, porque normalmente una vez al mes hay una cena, que hay una visita y salgo a buscarla, que llega algún colega, salgo a cenar con algún viejo de Santiago de alguna empresa dentro del holding, eso es parte de la empresa, que son cenas formales por parte del trabajo, pero así como extraoficial que tiras la casa por la ventana, “que asado en tu casa, tu parrilla, tu patio, tu perro” la verdad es que compartimos con algunos pero poco.

E: Y estas actividades como cumpleaños o despedida de un compañero de trabajo...

Si, cada vez que alguien se va hacemos algo. Si, existe esa instancia.

E: y me decías que hubo un pick...

Sí, hay gente estudiando, algunos se fueron a Santiago otros se fueron de la compañía entonces también hay que hacer lasos de confianza para generar un equipo...

E: Se menciona que dentro del trabajo siempre hay competencia y mucho individualismo, ¿ese tipo de situaciones, tú lo has visto acá?

Si, alomejor no se manifiesta mucho, pero hay, uno siente envidia, siente algunas energías negativas, pero está en uno hoy eres el bueno y otro día eres el malo.

E: ¿Pero esas envidias como se gestan? Por ejemplo hablaba con otro tipo y me decía que a veces se causa envidia en el área del supervisor cuando alguien llega con un auto nuevo, cuestiones materiales, ¿ocurren cuestiones similares?

Ehhm la verdad es que si, yo creo que aquí hay mas tema de competencia interna, “mira este weon está creciendo, mira este weon viaja mucho, es regalón del jefe”

E: Claro

Depende de la importancia que uno le dé, porque si vas a vivir de la envidia que recibes del resto, caes en un ambiente un poco hostil y poco profesional

E: Y tú ¿has sentido...? Hacia ti digamos...

Sí, claro .Yo también puedo decir que he sentido envidia hacia otras personas, pero no lo he manifestado “te quiero cagar”. Pero en cosas materiales, como innato

E: Claro, es parte de la intuición...escapa de la razón

Pero tampoco es una cosa que le diga al resto que me sienta envidiado.

E: ¿Pero en general ahora que estamos en la oficina...?

No pero es que se conversan esas cosas, como te digo una de las cosas fuertes de la empresa es, reunirse, "que te pasa, dímelo con respecto, escúchame yo te escucho".

E: ¿Qué opinas sobre las condiciones acerca de tu actual situación laboral en general?

Todo lo que he vivido acá en la empresa, después de haber trabajado 10 años en Lápiz Lopez y viendo otras realidades de otras empresas yo diría que estamos en un palacio. Desde que tu llegas a la empresa te asignan tu cargo, tu ropa, te visten, te entregan computador, teléfono, obviamente que por necesidades laborales pero también le puedes dar un uso digamos personal. Hoy estamos en una posición distinta, tenemos de todo. Las condiciones de trabajo son buenas, escritorios nuevos, monitores nuevos, sillas nuevas, cosas que nos permiten estar de manera reconfortante, no pasamos frío, hambre sed, tenemos buses de acercamiento...si nos comparamos con otras realidades estamos en un palacio

E: ¿Algo que mejorar?

Mira siempre hay algo que mejorar pero no sé, son cosas muy pequeñas. Sería como ser exquisito, tenemos un casino, la empresa nos da una tarjeta con plata mensual para el casino, nos renuevan los computadores, nos cambian los celulares dependiendo del cargo, tenemos de repente acceso si quieres comprarte algo relacionado con el trabajo y si es urgente lo sacas y lo compras, ósea la empresa entrega lo que se necesitas.

E: ¿Pero eso antes no estaba, es un proceso nuevo?

Es que depende en el 2008 quizás eran distintas por una cosa de infraestructura. Alomejor no se vestía la gente como se viste ahora, fueron mejorando ciertos beneficios, ciertas políticas de la compañía orientadas a lo que es el recurso humano, antes hace 4 años las sillas eran viejas, los puestos de trabajo eran mesones de madera planos, la cosa cambió, mejoró ya

tenemos un centro de distribución de primera línea, tenemos aquí como tú te fijas un mobiliario muy cómodo. En la Negra cuando estábamos en bodega san francisco en ciertas temporadas nos cagabamos de frio, teníamos ropa, parkas, calzoncillos largos, café, teníamos lo que se podía y debía tener, siempre pensando en la comodidad del trabajador.

E: ¿Las condiciones de trabajo en general, te permiten hacer un buen trabajo, concéntrate, y desempeñarte sin ningún problema?

Claro

E: ¿Esas condiciones tú las puedes extender a otras oficinas de la empresa?

Si, alomejor alguien que hoy está en Iquique en concepción puede decir que estos viejos en Antofagasta tienen más cosas que nosotros, no se la casa es más bonita, tu casa es de madera, la mía es solida, no sé, tu casa tiene chimenea, la mía tiene una estufa a carbón...no sé.

E: ¿Qué medidas de seguridad adicional tú tomarías?

Yo creo que ahí estamos un poco al debe. Las campañas y lo que se quiere lograr con la seguridad. Nosotros en el día a día tenemos que cuidar a los viejos, que se cumplan los trabajos, los objetivos de ingreso y salida de repuesto sin que a los viejos les pase algo que se haga todo controlado y seguro. Todos los días nosotros controlamos a los viejos y hacemos prevención cuidando a los viejos, pero que pasa cuando dejas de hacer prevención, existe el riesgo de que baje el auto cuidado, el viejo dejó de usar el guate por que no estaba el jefe. Entonces nos falta esto de innovar, hablarle muchas charlas al viejo, videos, de repente es muy latosos, es aburrido y hoy te das cuenta que hay algunas empresas que se dedican a hacer obras de teatro, campañas televisivas cosas tragicómicas que te hagan cambiar el shuich. Ósea ¡cuídate! y creo que ahí estamos un poquito al debe.

E: ocupar otro tipo de canales para transmitir esa información...

Claro

E: Porque la clásica es la charla de prevención...

Claro, poco menos el viejo dice “este weon está cumpliendo” ya sácame la firma y que la firma, porque si te mandas una caga, pucha firmaste y te dije. Esas cosas son como muy latosas, muy tradicionales. El otro día me encontré al guru guru y sale a hacer temas de seguridad, se mete a las empresas a las minas y se cagan de la risa, pero era más motivación preventiva. Como el gato juanita...

E: hasta Bombalet hace de liderazgo

Claro, obras de teatro que han hecho y nosotros no hemos participado...

E: innovar en ese sentido

Que también trascienda los aspectos laborales, ósea que el viejo tenga inserto el tema de la seguridad, el del trayecto, el de cuidar a su hijo, ósea que sea un concepto de seguridad de las personas no tan solo de seguridad en la pega, de lo que el viejo hace, que cuide la infraestructura, sino que el viejo se cuide, que el tema del auto cuidado y la prevención a mi familia a mis hijos, a las personas que yo quiero, ósea que traspase las fronteras del trabajo...

E: Que sea más integral

Claro, mucho más integral

E: ¿Tú te interesas por lo que pasa en la empresa? ¿Está pendiente? ¿Revisas el correo?

Vemos algunos comunicados que salen informaciones corporativas que salen en la página de RRHH. Intruciendo.

E: No sé qué temas habrán... ¿es cómo?

Tenemos un intranet, visitas, cosas nuevas, (hilites)

E: ¿Y los “viejos” les llamas a los tipos que trabajan acá abajo?

Si

E: Eso es como el concepto minero

Si, los viejos

E: ¿Los viejos están pendientes de esas cosas?

No, no todos tienen acceso a un computador, eso es una vía de restricción. Y lo otros que no tienen computador no es importante, ¿en qué me beneficia?

E: ¿Podríamos acercarle esa información?

Y que entiendan que es lo que significa, que beneficios trae para la compañía. Alomejor hay un negocio en Concepción ¿cuál es el aporte?, un viejo podría decirte una visión muy corta es “no Me genera ningún beneficios”, pero a lo mejor no sabe que está generando empleos que te esta asegurando que todos los meses te paguen el penúltimo día de tu (¿?)

E: ¿Estos beneficios indirectos quizás que no se perciben de inmediato?

Claro

E: Ahora que tú has tomado este tema, falta tomar conciencia global del impacto de nuevas actividades para la compañía, pensando en esto ¿Tú sientes que los viejos sientes compromiso con la empresa?

Hay viejos muy comprometidos y otros que trabajan por una necesidad de lucas, y si se les presenta una pega donde ganen más plata se van a ir. Unos trabajan por cumplir y otros por lucas y porque les gusta, se apasionan.

E: ¿Que sentimientos te provoca a ti participar de esta empresa?

Primero, en Santiago la empresa no era tan conocida. Cuando trabajas en el Retail, en otros mercados, en otras empresas y llegas a esta compañía con los beneficios que tiene, con la solides economía... es como el sudaca que se va a estados unidos y estas en el sueño. Y te das cuenta que estas dentro de una organización potente, que te entrega cosas, te da seguridad, estabilidad y desarrollo.

E: ¿Un sentimiento de orgullo de alguna forma?

Si, siento bastante orgullo.

E: Por ejemplo te encuentras con un compañero de colegio y te dice ¿y... qué cuentas? Y le cuentas que trabajas en esta empresa, ¿le pones energía?

El que no conoce, no sabe de minería dice que es como ¿?, no, esa es una empresa de los camiones “ah los camiones mineros” “ah sí si cacho, los hacen” si nosotros los vendemos, “que buena empresa, ¿y trabajas en las minas? Pucha que estas en una empresa grande, oye y te visten, que andas bien vestido”. Entonces hay un grado de pertenencia, que no se tanto mucho en el norte ojo.

E: ¿No?

Porque acá se mira mucho el cerro, mucho la mina, que la escondida, que cierra gorda que Codelco. Pero viejo, en Santiago el sueño es llegar a una minera, a una empresa del rubro minero, que tienen solvencia.

E: Escondida es muy conocida...

Que tienen muchas lucas, lo que pasa es que escondida es una empresa minera, nosotros somos una empresa que presta servicios a las mineras.

E: ¿Qué es lo que tú más valoras de esta empresa?

Las personas

E: ¿Que trabajan contigo, que están al día a día?

La organización, la seguridad, la estabilidad que te genera, no estás con el temor de que te van a echar, que te vas a quedar sin pega por que se te acabaron los, que no te van a pagar ósea tu sabes que el día x te van a pagar el sueldo, que cada cierto tiempo hay desarrollo, capacitaciones.

E: ¿Es una empresa solida, ya que los proyectos son a largo plazo?

Claro, estamos hablando de años.

E: ¿qué crees de ponerse la camiseta por la empresa? ¿En qué medida tú te sientes reflejado con esta frase?

Yo creo que es como el futbol, sales a jugar un partido con una camiseta que identifica y refleja una empresa, sales a defender, a hacer goles y tienes que andar con tu camiseta. Durante los minutos de juego mójate la camiseta. Sin ponerte a pegar patadas.

E: ¿Tu cuánto tiempo te ves trabajando? me dijiste 4 años...

Ósea no es que no me vea trabajando acá, se que los próximos 5 años, 4 años no tengo intenciones de moverme de acá, ósea estoy estudiando, están mis hijos. Hoy con lo que trabajo acá, con mis horarios se que perfectamente puedo hacer otras cosas...

E: Precisamente sobre el horario ahora vamos a profundizar, después del trabajo, ¿Qué haces?

Soy súper sedentario, no hago mucho deporte. Llego a la casa, veo tele, veo las noticias, algún programa, de repente voy a la piscina, pero deporte nada.

E: Pero no solo deporte, ¿te queda tiempo para ir a tu casa, estar con tu familia, en tu barrio?

Si

E: ¿En tus tiempos libres más extensos?

Claro, comparto con mi familia, salimos a pasear a alguna playa

E: ¿acá no hay mucho panorama parece o no?

Afuera, pasado mejillones

E: Entendiendo que los turnos de los trabajos son establecidos por los clientes a veces y no se pueden modificar, ¿cuales dirías que son los pros o los contras de tus turnos de trabajo?

Trabajo como todas las personas de lunes a viernes, con la única diferencia que por el cargo tengo que estar 24/7. Ando con un blackberry donde veo los correos, y se forma cierta obsesión o como algo trabajólico de que es lo que está ocurriendo en el trabajo, pero también administro mis tiempos afuera, ósea si no es urgente no me van a llamar, aplico esa política, pero si es urgente llámame.

E: Y el BlackBerry es un fenómeno, estas conectado todo el día...

Y este es un trabajo que tiene mucho correo, mucho correo

Bueno, tú me dices que todos los aspectos cotidianos tienen que ver con las personas de yacimientos I que no aplica para tu cargo, pero de todas maneras me gustaría saber cual es tu impresiones, saber si tienes alguna experiencia con las personas de Komastu que trabajan en faena, en términos de, donde duermen, la comida, los baños...Dormir todos los días en tu casa es la raja

E: Sobre todo en minería...

Claro, los que trabajan fuera...yo estuve el primer año acá viajando cada 15 días a Santiago, vivía en hoteles, que no es lo mismo que estar en campamento, pero ahí se ven otras precariedades, ósea no estás en un hotel de 5 estrellas estay en un campamento, y ahí los viejos la sufren.

E: ¿También hay diferencias de calidad por yacimiento?

No, si un viejo de faena contra un viejo de la ciudad también es distinto, ahora también hay diferencia económica ósea un viejo de faena no gana lo mismo que uno de ciudad, tiene su compensación.

E: ¿Y allá el tema de la alimentación, los baños?

Liberada

E: ¿A ti no te gustaría trabajar en faena?

No

E: ¿Y te ha tocado estar en faena?

He estado en faena, pero nunca he estado durmiendo en faena, siempre es por un día, dos días, en hoteles, se que las condiciones son distintas. Más aun como te digo el estar fuera de tu casa una cantidad de días, dormir 7 días en tu casa 7 días fuera, mas allá de trabajar 24/7 llego todos los días a mi casa.

E: ¿Lo valoras desde ese punto?

Claro

E: Son escasos los que trabajan en sector minero y que están en la ciudad...

Claro

E: Si yo te digo calidad de vida, ¿qué es lo primero que se te viene a la cabeza?

Buen pasar, tener cosas materiales, educación, ser feliz.

E: ¿Cuáles son los factores que más inciden en tu calidad de vida? Los más importantes, algo que sin el no podría haber calidad de vida.

Hay muchas cosas que se compran, las lucas son un medio. Primero, tener los medios, tener una casa que tenga un ambiente seguro, yo vivo en condominio, entonces me da la seguridad que mientras yo y mi señora estamos trabajando mis hijos están bien. Tener algunos temas materiales que te permiten distraerte, play station, computador, una tele, el cable, tener las lucas para poder salir a comprarte tus cosas, salir a comer, que no te falte mercadería cosas así.

E: ¿Y ahora cuando te digo, calidad de vida laboral?

Tener lo que tengo hoy, sentirte a gusto y satisfecho en un trabajo, donde tienes una renta dentro de lo esperado, donde tienes lo que te mereces, con una infraestructura que te permite desarrollarte de manera tranquila, ambiente de trabajo buena, que te levantas con ganas de trabajar, no es como “que lata, tengo que ir a trabajar” es parte de tu día a día ósea no es un desagrado, ósea voy a trabajar, voy a compartir con esta persona...

E: Si tu tuvieras que elegir un lugar igual a este para trabajar, ¿que cosas mantendrías, que eliminarías, que mejorarías?

Bajar un poquito el nivel de horas, yo creo que de repente nos apasionamos, nos ponemos medios trabajólicos, damos muchas horas del día para el trabajo y mermamos un poco el tema en la casa, también es como tu organizas y priorizas tus horas de trabajo, yo creo que ese es un tema, ¿qué otra cosa?

E: Bueno, eso es una mejora, equilibrar un poco los tiempos, ¿qué cosas mantendrías, que cosas eliminarías?

Creo que tengo lo necesario para mantener un buen lugar de trabajo. Siempre hay carencias en alguna cosa, pero uno siempre sale adelante, osea no estamos estrujados, con el cinturón apretado como, no andamos pasando tristezas y amarguras como años atrás, hoy tenemos las herramientas para hacer nuestro trabajo y hacerlo bien y en un ambiente grato.

E: Esto ya lo pregunte, ¿Crees que tu trabajo es un aporte para el logro de buenos resultados para esta compañía?

Si, el fitback

E: ¿Qué es lo que más te motiva día a día para realizar tu trabajo?

Buena pregunta

E: Cuando estás cansado, extenuado y uno se levanta igual...

El mantenerte en esta empresa, hay gente que de repente no se siente a gusto en un trabajo, pero yo me siento a gusto, me gusta el ambiente, me gusta venir a conversar, me gusta ver caras acá, compañeras, compañeros de trabajo, la sonrisa, el momento de la distracción de la broma, traspasar un tema medio personal, me motiva venir a saludar a la gente, el cumplir con los requerimientos de nuestros clientes, las necesidades, el cumplir con las metas cuantitativamente también pero principalmente u tema de vida de personas, no es que me ande riendo a cada rato, pero la mano, un beso, porque sé que hay una sonrisa sincera.

¿Qué otras actividades dan sentido a estas ganas de venir a trabajar?

Bueno, como te decía uno no es mercenario, pero saber que aquí todos los días tienes una renta asociada al cargo que no es mala, dentro de lo que es el lucro. El desarrollar nuevos temas siempre hay una oportunidad de mejora, siempre hay algo que innovar, que aportar, que inventar, que conocer, todos los días hay algo nuevo y eso no es monótono es dinámico,

si estuviéramos todos los días con lo mismo sería fomes, pero todos los días hay nuevos desafíos, necesidades, en las que vas a preñiendo.

E: ¿Existen oportunidades de hacer actividades de voluntariado cosas similares?

Muy poco, ese es un muy tema débil. En Santiago pescábamos una camioneta e íbamos con los colegas al Mapocho a darles tecito, comida a los indigentes. Para la pascua les dábamos regalos a los niños en riesgo social, son cosas que te llevan y con las que sientes que estas contribuyendo, no pasando las lucas, sino que tu llegas con un sándwich, con una tasa plástica con agua caliente al viejo hediondo que se siente ignorado, cosas que a ti te llenan como personas.

E: Pero este tipo de cosas ¿tú crees que tienen recepción con los viejos, con las demás personas acá?

Ósea yo te pongo mi ejemplo, me gustaría hacer mas tema de no se apadrinas en colegios. En la Negra lo hicimos cuando estábamos en la otra bodega, para la pascua pescamos un jardín de una población, nos disfrazamos de payasos, con globos, con helados y les dimos esa alegría a niños, ese momento de felicidad que lo pasan mal, entonces ahí tú sientes que eres parte de una sociedad y das un aporte, contribuyes a una mejor sociedad.

E: Más allá del mismo trabajo que ya es tu aporte...

Lo tuyo, vas a disfrazarte de payaso para hacer reír a un niño, que su papa está en la cárcel, su mama es una drogadicta, que su mama le saca la chucha, que repite y que no tiene estímulos. Hoy me levanto y veo a mis niños felices que no les falta la leche, el pan, y soy agradecido y eso quiero que mis hijos aprendan y si puedo cooperar, hagámoslo.

E: ¿Tú te sientes parte de este holding? ¿Sientes que es un holding de partida?

Si, es un holding, porque también te reconocen, te saludan, viene un ejecutivo de otra empresa o del mismo holding y te saludan, no se saben los nombres pero se acuerdan de ti, te familiarizan, ya no te miran por el hombro.

E: Eso es como un beneficio, pero ¿Hay desventajas de pertenecer a un holding?

Somos 4 empresas entonces cada empresa tiene su estructura, y ahí es donde se producen alguna brechas, empresa es como el niño rico, nosotros casi somos como el niño pobre, este viejo tiene más beneficios o más peso en términos de que es este, pero esto en el fondo internamente no hace bien, “son los de la plata, son los de los proyectos, yo te pago”. El niño rico.

E: ¿No son los de arriendo? ¿O sí?

No, arriendo es de otra empresa,

Pero ojo, que a nosotros hoy día nos miran bien, quizás hace años nos miraban como a los viejos de las bodegas. Ha habido una evolución...

E: Ósea más profesionalizados

Claro, cambios de ejecutivos, directrices, gerenciamientos, las personas

E: Interesante eso de las miradas que tienen de cada una de las empresas...

Si y tu lo vas a ver, “los de esta empresa, esos tienen plata”.

E: ¿Pero y esos están en Santiago?

Están en todos lados

E: ¿Y cuáles son los beneficios que te trae esta empresa a diferencia de las otras donde trabajaste?

En las otras empresas eran muy pocos los beneficios, tenía un aguinaldo de 30 lucas acá tengo uno para navidad de 180 lucas, te doy los valores más menos para hacerte una idea, aguinaldos de fiesta patrias, de escolaridad, temas médicos, convenios en salud.

E: ¿Te ayudan a estudiar?

Claro, hay becas de estudio...

E: Ah? ¿Hay becas de estudios, ósea tú postulas?

Claro, hay cosas de beneficios tangibles y cosas no tan tangibles. Como te digo hay un tema de lucas tienes ene cantidad de lucas para fiestas patrias, fallece alguien tienes una ayuda económica, nace alguien te dan un bono económico...

E: Finalmente ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar acá?

Primero el ambiente de trabajo, segundo la constancia de la pega, ósea acá hay pega y tercero todos estos beneficios económicos que hay de infraestructura, lo tangible, lo que tú tienes para desarrollar tu trabajo, pero lo que más me empuja son las personas el ambiente de trabajo.

E: Y las personas que vienen de afuera, ¿lo entienden? ¿Se adaptan?

Sí, bueno tu lo viste acá todos andan felices.

E: Porque si hay alguno que da la hora...

Se trabaja, se conversa con él, es como la política donde no todo está satisfecho, pero si cuando tienes medios de convivencia, de lo que tú quieres conseguir, trabajas para que sea más estandarizado, que puedas ir contaminando positivamente a los viejos.

E: ¿Tú tienes contacto con los viejos?

Si, por supuesto, los recibo, los saludos, hasta al viejo que hace el aseo, aprender a no mirar para el lado, si el día de mañana te quedaste sin pega y dejaste de ser jefe, gerente y chuta, valora y respeta lo que hace otra persona, no por que tengas un cargo y unas lucas vas a estar sobre los otros viejos, somos personas.

E: Muchas gracias.

Hablante: H2

Años de experiencia: 2 años

Ciudad / Yacimiento Minero: Quebrada Blanca

Cargo: Mecánico – Mantenimiento, reparación y cambio de componentes

E: ¿Te gusta vivir acá en Arica?

Si me encanta, estaba en Antofagasta y no, no pude adaptarme

E: Y que es lo que más te gusta y lo que menos te gusta de Arica, para entender un poco?

Es que Arica es más tranquilo, tu puedes salir de noche y no te pasa nada, no como en Antofagasta que no puedes ir solo, sino te asaltan

E: ¿Y algo qué no te guste?

No, todo bien

E: ¿Cómo y cuándo tu conseguiste este empleo?

Yo antes trabajaba en Antofagasta y en me retire y me vine acá a Arica y mi hermano me dijo metete a esta página, trabajando.com, ingresé mi curriculum y salí en las postulaciones porque yo trabajo de mecánico y a la semana me mandaron un correo y fui a una entrevista y me hicieron los exámenes y en un mes estaba contratado

E: ¿y en Antofagasta que estabas haciendo porque te aburriste?

Yo estaba en una empresa, yo era de mantenimiento a camiones estuve como 3 meses estaba viviendo con mi hermano igual era incómodo y no me gusto la ciudad

E: ¿y camiones de que tipo?

De todo tipo

E: ¿De transporte?

De transporte y camionetas mineras

E: ¿y estudiaste en la media o seguiste algo profesional?

Estudie en la media y saque el técnico mecánico y después estudie en Duoc 2 años

E: ¿A grandes rasgos en que consiste tu trabajo, me gustaría saber el cargo y de que se trata?

La empresa en la que estoy yo se especializa en maquinarias, nosotros somos distinto a otras empresas del rubro, somos distribuidora y vemos todos los motores, camiones grandes, los h30 los f30, tienen motores distintos esos son motores de nosotros, hacemos la mantención, reparación y cambios de componentes, más que todo mantención

E: ¿Y tú estás a cargo de mantención si una maquina llega o tú te desplazas también?

No en terreno y nave, nave se le dice al taller y los que estamos en terreno van a terreno cuando un equipo cae por falla de potencia o algo así, mandan a un equipo a terreno y cuando hay pega en la nave nosotros nos quedamos, o se ama que todo yo me quedo en la nave, nosotros hacemos pega de mantención en la nave, cambio de componentes y todo eso.

E: ¿O sea cuando el camión no se puede desplazar tu formas ese equipo para repáralo?

O sea más que todo el supervisor los reparte y va donde quedo parado y si no se puede mover ahí nos manda

E: ¿Y quiénes van ahí?

Los más antiguos o distribuyen unos antiguos y otros nuevos, pa que se vayan alimentando de conocimiento

E: ¿Y tú generalmente te quedas acá y otros van a terreno?

Últimamente me están mandando a terreno o sea es variable

E: ¿En general tú crees que tu trabajo es más bien rutinario o es dinámico?

No es dinámico, es distinto cada vez, vas aprendiendo más cosas pegas nuevas

E: ¿Sientes que tu trabajo es un aporte para la empresa o para tu equipo?

Si para el equipo, porque nosotros trabajamos en equipo, entonces si falta una persona del equipo se pierde fuerza, sobre carga de pega, como este turno, este turno estuvo pesado, porque nos sacaron a un compañero.

E: Y cuando has sentido que es un aporte?

Cuando los supervisores y los jefes hacen reuniones y dan felicitaciones y ahí sentimos que hicimos nuestra pega bien

E: ¿y aparte de esto hay otro tipo de incentivo?

Ahora si están dando un giftcard al mejor compañero, mejor seguridad, mejores ideas, este año empezó

E: ¿En qué mes?

En enero

E: ¿Qué tal?

Si bueno y también hacemos una convivencia con los compañeros, un picnic una cosa así

E: ¿Y esta giftcard de cuánto es?

50 lucas

E: ¿Y quién trajo esta idea?

Estaba hace años, peor antes lo haciendo 2 veces al año, ahora lo están haciendo más seguido o antes se dejaban guardado se lo quedaban los jefes, pero ahora no como llego un supervisor nuevo que es como más abierto de ideas

E: ¿Te sientes satisfecho con tu empleo actual o piensas cambiarte de trabajo?

No, me siento, satisfecho pero como toda persona quiero más

E: ¿O sea te encuentras satisfecho por qué?

Me gusta lo que hago, es lo que estudie y me gusta lo que trabajo

E: Durante este tiempo que te has desempeñado como mecánico ¿tienes otro título, eres mecánico algo?

No más que todo por escala no más, 2b

E: ¿Qué cosas nuevas tú has logrado aprender en términos laborales y también personales?

Amistades, son 7 días que tu conviví con una gente que recién estas conociendo y te aprendí a conocer a la gente es como un compañerismo que tienes al lado, y cada día se va fortaleciendo cuando un compañero se va, se extraña esa persona y en lo laboral que yo antes no había trabajado antes con motores grande, puros motores chicos, es una experiencia buena

E: Has logrado aprender cosas nuevas entonces ¿y eso lo has aprendido a través de capacitaciones?

Esto por donde trabajas, vas preguntando aprendiendo, y capacitaciones también hay certificaciones también yo he ido como a 4 cursos

E: ¿y hay compañeros tuyos que también, hay un tema algo de un malla no sé cómo le llaman que al aprobar ciertos cursos puedes optar a mejores puestos

A si, aprobando ciertos cursos o certificando el motor o pre certificado te aumentan de escala una pre certificación es una escala y una certificación es otra escala más y otro curso es otra escala mas

E: ¿Y escala es un sueldo?

Sueldo y escala es un grado yo estoy 2b después viene el 2a y después 1f, 1d, 1e, después ya viene el supervisor lo bueno que certificando aumentas las lucas, esa es la idea de la empresa que tu certifiques y te beneficias con lucas

E: ¿y es efectivo realmente?

Si, depende de uno no más

E: ¿Y esas capacitaciones cuando se dan, en el horario de trabajo o tienes que?

No en el horario de descanso

E: ¿y qué te parece eso digamos?

No que el descanso es para descansar son 7 días que estas encerrado trabajando y esos 7 días queri estar con la familia

E: ¿Y las capacitaciones tienen que ser allá en Iquique?

En Iquique o en Antofagasta, en Arica no hay en Iquique hay una maestranza

E: ¿Te parecería una buena iniciativa habilitar un taller en esta sucursal para no perder tantos días de descanso?

Si sería buena idea

E: ¿Pero en esos días de descanso teni que pagarte la estadía?

No ellos te lo pagan

Entonces el tema está en el tiempo que se pierde de descanso

Un curso son 2 o 3 días depende del curso y son días perdidos, 8 horas y esos días no se los pagan, algunas empresas las pagan creo pero a nosotros no nos pagan los días de curso

E: ¿Pero si ponemos la balanza sería mejora que te los pagaran o que estuviera la capacitación en Arica?

En Arica es mejor, aunque lo veo difícil que la hagan acá, pero lo veo más factible que sean remuneradas

E: ¿Pero por qué lo ves tan difícil?

O sea no tan difícil pero como acá no hay mineras como en Iquique o Antofagasta no hay donde instalar el taller

E: ¿Cuánto tiempo tú te proyectas trabajando acá?

Mi desafío es certificar los motores de aquí máximo 2 años y de ahí postular a una compañía, esa es mi meta

E: ¿Y te proyectas moviéndote a otras zonas geográficas?

Depende de que faena sería así, porque en la faena donde estamos nosotros no es una gran minera es una mediana minera, como Collahuasi es mejor los pabellones y si fuera en Antofagasta o Iquique si yo me iría, si me iría

E: ¿Tú te visualizas trabajando en otro cargo en otra área, dentro de la misma empresa?

Es que es difícil, a menos que manden al supervisor a otra área, pero es difícil no me veo...

E: ¿Y en otra área?

A no, no, no me veo, me gusta el movimiento

E: ¿Me gustaría saber en tus relaciones interpersonales como te llevas con tus compañeros de trabajo con tus jefaturas?

Con mis compañeros buena relación, nada que decir, tiramos la talla es una convivencia sana. Con mis jefes, es que el primer jefe que tenía, es que el primer jefe lo cambiaron de supervisor lo cambiaron a otro turno y el supervisor que llegó ahora es distinto al otro, este es más abierto a escucharte más sociable, en todo momento, si hay una falla o se echó a perder un motor este supervisor no desanima sino que fallo peor sigamos a delante, nos anima a seguir

E: ¿Y hace cuanto que esta este nuevo supervisor?

De diciembre

E: ¿Y antes cuando estuviste trabajando con el otro?

Casi un año

E: ¿Y el otro tipo era más negativo en ese sentido?

O sea igual si pero era más serio pa sus cosas más derecho

E: ¿Ustedes tienen instancias extra laborales, cumpleaños despedidas?

A sí, creo que la empresa tiene un porcentaje de dinero al año que tienen que gastarla al año este año lo hicieron en febrero y este año lo hicieron en Iquique y se juntaron la familia y todo, con sus señoras, yo no pude ir porque nació mi hija y compartieron en un hotel, una cena y un bailable pero en la faena también celebramos los cumpleaños y dan agendas llaveros cosas así

E: ¿Qué tal te parecen esas instancias, sirven?

No si sirven para animar a la gente

E: ¿Allá arriba es medio crudo el cuento?

Allá arriba da la puna y es duro, son 4600 de altura, entonces se siente, los primeros días mis compañeros llegaban apunados y unos se van al poli, no es tan agradable estar allá, y el frío

E: Pero después te aclimatas allá ¿cierto?

Después si, cuando estas de noche el frío es insoportable allá, te pasan ropa igual, pero igual pasas frío

E: Se menciona que en los trabajos hay mucha competencia y también individualismo ¿tu sientes esto?

No, en el grupo de nosotros no, conversamos...

E: ¿Pero qué pasa si llega un tipo conflictivo?

Entes había uno y lo transfirieron a otro turno, era como líder pero era como muy doble cara, pero lo transfirieron por eso, igual sabia harto, pero desunía al grupo, lo hacía como confrontar y cuando lo transfirieron el grupo de nosotros se fortaleció, porque como somos puros jóvenes

E: ¿Y cómo eran estos quiebres?

Hablaba por atrás, después el otro lo encaraba, cosas así

E: ¿Qué opinas de tus actuales condiciones de seguridad en el trabajo?

Falta, hay pero igual falta, la seguridad que nosotros tenemos no nos ayuda mucho, nosotros tenemos una oficina y un computador acá, el inspector no se preocupa lo suficiente mira no más, la otra vez hubo un accidente y creo que a mis compañeros los pillaron sin lp y sin mascarilla, y mis compañeros creo que mandaron una carta y ni los pescaron

E: O sea falta que el supervise, ¿pero están los implementos, la empresa se preocupa?

Si, si hay, si esta todo delimitado en la nave, igual el supervisor nos hace una charla antes de empezar la faena para que estemos atentos

E: ¿Por lo tanto, las condiciones de seguridad te permiten desarrollar un buen trabajo o piensas que falta?

No, falta

E: ¿Qué podrías proponer?

En la nave podría ser más supervisión del prevencionista

E: ¿Tú te interesas por lo que ocurre en la empresa?

No, no me meto mucho en eso, nos llegan correos corporativos pero sale más que todo de gerencia alta gerencia, puras cosas así

¿Qué sentimiento te provoca pertenecer a esta empresa?

Es una empresa prestigiosa, el último motor que saco es nk 78, me siento orgulloso, igual, me siento agradecido de la empresa

E: ¿Qué es lo que más valoras de esta empresa?

Más que nada la oportunidad, como entre como mecánico puedo desarrollarme en el ámbito minero, porque es primera pega en minería

E: ¿te han tentado otros rubros?

No es que no he mirado pa buscar mas pega, mi intención es certificar y después mirar otros rubros

¿Tú te sientes en una etapa de formación?

Una cosa así

E: ¿Hay harta rotación de gente?

No mucha, porque el grupo de nosotros es pequeño y somos puros jóvenes los que estamos

E: ¿Sientes que esta empresa es sólida?

Sí, porque está en un gran prestigio y más que nada está en todas las mineras, está en chuqui, en escondida, en todos lados

E: ¿Qué opinas de esta idea de ponerse la camiseta por la empresa que es una frase típica?

Sí, pero a veces como que no me pondría porque la empresa no nos beneficia, a nosotros nos gustaría que la empresa no diera una charla con los beneficios que tenemos para quedar bien claros y la empresa no se mueve en eso, y algunos están en duda que beneficios tenemos a que pueden acceder

E: ¿Ustedes lo han pedido?

El año pasado hicieron una charla, pero el turno de descanso y nosotros no estábamos trabajando y no nos tocó y ahora la pedimos de nuevo, pero creo que la dan una vez al año, pero a nosotros no nos pescan

E: ¿pero más allá de esta solicitud, ustedes han pedido otras cosas y no los pescan?

Si, la otra vez creo que los compañeros querían hacer un equipo de futbol y pidieron si la empresa los auspiciaba con ropa para armar el equipo de futbol en el turno de nosotros y están en el equipo de Kamis y la empresa no pesco no más, mandaron el correo y ahí quedo, el supervisor creo que envió el correo, igual que fueron a ver a los jefes y nunca hubo respuesta

E: ¿Cuánto tiempo tú te proyectas trabajando en esta empresa?

Un par de años más yo creo, una vez de certificar hasta ahí no más, igual después de certificar son buenas lucas, pero uno quiere más todavía

E: Yo entiendo que uno está mirando siempre a los yacimientos porque es mejor la pega, la compañía, pero ¿por qué no te podrias quedar más rato?

Si igual me gustaría, pero ahí está en juego las lucas si

E: ¿son pocos los que entran y se quedan en las empresas supervisoras?

Si son pocos, más que todo los que entran después quedan de supervisor y ahí se quedan, es que el rango más alto es feje de faena, pero es como difícil de llegar ahí, después vienen los mecánicos y el supervisor, después del supervisor viene un asesor técnico por turno

E: ¿y en que consiste ese asesor técnico?

Duda que teni ahí está, el que está metido, el que planifica, todo eso

E: ¿y el supervisor que hace?

Es como el líder del grupo, pero igual debe saber

E: ¿Pero el asesor está por sobre el supervisor?

Sobre

E: Mira, ¿pero no maneja el grupo?

No, el jefe directo de nosotros es el supervisor, entre ellos se entienden y el jefe del supervisor es el asesor también, y el supervisor nos manda a nosotros, aunque igual si nos manda a hacer algo el supervisor técnico tenemos que hacer caso

E: ¿pero el también trabaja con ustedes, el supervisor no?

Si, cuando hay pegas grandes, él trabaja con nosotros, pero igual trabaja con nosotros

E: ¿tú tienes tiempo libre cuando estás trabajando en los 7 días?

Cuando éramos de noche, en algunos momentos no hay pega, es más tranquilo, y en el día sí a veces, es más relativo

E: ¿y ese tiempo que hacen?

De vez en cuando nosotros nos ponemos a estudiar, es que ya tenemos cursos entonces nos ponemos ahí y vienen en pdf o diapositivas y ponemos a leer eso, sino hacemos charlas entre nosotros, conversamos o a veces hacemos aseo

E: ¿y en tus días libres que actividades haces?

Familia, más que todo pasarlo con mi padres, salimos a la feria que ellos son comerciantes y paso tiempo con mi hija, mas eso

E: ¿Pero hay pensao en hacer actividades familiares?

A si,, un campin un asaito una cosa así

E: Entendiendo que los turnos de trabajo son establecidos por los clientes, en este caso por la compañía no se pueden modificar ¿Cuál dirías tu que son los pro y los contra de tu turno de trabajo?

Lo bueno que son 7 días que te toca descansar, lo otro es que son 12 horas allá, más que todo en las nocheras te teni que aguantar el sueño

E: ¿Cómo son los lugares donde duermes? Que los describieras

Cuando yo llegue, no sabía dónde ir y me dijeron, ya quédate en ésta pieza justo un compañero se había ido de vacaciones y dejo su camarote y en una habitación hay 4 camas y un baño, o sea el container se divide en 2, 3 camas y 3 camas y al medio esta el baño y 6 compañeros o 4 compañeros usan el baño, y un baño para tantas personas no es cómoda nosotros, después de ahí me cambian los pabellones nuevos que quedan al fondo y entre con un compañero que nos mandaron para allá y después llegaron 2 compañeros más, éramos 4 , o sea 2 de noche y 2 de dias y un baño no más, pero no es incómodo la pieza es chiquitita, no hay donde dejar la ropa, hay un mueble pa 2 no más y los otros dejan por ahí no más la ropa

E: ¿y quién determina quien lo ocupa y quién no?

Otros trabajadores, de otras empresas duermen en un container 2 personas y nosotros los que somos esta empresa nos tiran con camarotes de 4, nosotros apelamos por eso porque es injusto, debería ser igual pa todos

(da las dimensiones)

E: ¿y tienen algún, aire acondicionado o tele?

No, los antiguos tienen, algunos, pero los nuevos no tenemos

E: ¿pero tú puedes llevar?

Si, se pude llevar, pero es muy incómodo, no hay donde guardar, se hace muy chico

E: ¿hay problemas de robo también, pérdida de cosas?

En el tiempo que he estado yo no, pero me han contado que antes si

E: ¿oye y el tema del ropero, si hay 4 como saben quién lo va a ocupar y quién no?

Los más antiguos no más lo usan

E: ¿Qué mejorarías de eso?

Que fueran individual, porque todos los otros tienen individuales, porque las de nosotros muy chicas pa tanta gente, pero creo que ahora el pabellón donde estamos nosotros se está expandiendo, porque creo que hay una beta y todo eso van desalojar y están haciendo pabellones no sé cuántos kilómetros de la faena pero supuestamente iban a entregarlo ahora en marzo, peor no lo entregaron así que no sé cómo lo van a hacer

E: ¿y con respecto al baño, como lo podemos mejorar?

En el pabellón que llegue yo, al principio era muy complicado porque dormíamos 3 y la pieza del lado dormía otro compañero más y éramos 4 que teníamos que compartir el baño y cuando llega el final de turno, todos queremos llegar a bañarnos apurados pa irnos y era complicado porque había que esperar salía mas tarde cosas así

E: ¿con respecto a la comida?

Allá creo que aramar prepara, pero no nos gusta, no es buena,

E: ¿Qué le falta?

Es que hay gente que le gusta y gente que no le gusta pero la comida es muy seca

E: ¿pero la atención?

No tiene muy poco personal y el casino es chico, se llena y hay que esperar, hacer cola y eso

E: ¿y ahí con quien lo comparten el casino?

Con toda la empresa, quebrada blanca, kater pila

E: ¿Crees que la empresa se preocupapó promover un estilo de vida saludable?

Si yo creo que si, porque igual de la comida que dan tiene hipocalórica pa los que no quieren engordar

E: ¿tú has aprendido algo nuevo al vivir en ese campamento?

Más que todo independencia, estar solo y además compartir con los compañeros

E: ¿Cómo te comunicas con tu familia en el tiempo que permaneces allá?

Por teléfono, celular o antes, cuando no tenía plan podía llamar por el teléfono de la empresa

E: ¿y la señal?

A veces funciona a veces no funciona

E: ¿Cómo es la vida sin tu familia, sin estar con ellos 7 días?

Al principio cuesta, uno extraña la familia estar en la casa, antes cuando trabajaba acá, llegaba a mi casa y salía allá no po, terminai de trabajar y teni que irte al tiro a la habitación o podi ir a pool cosas asi, pero después te vai acostumbrando

E: ¿y tú sientes que la empresa se preocupa por la familia de los trabajadores?

No

E: ¿Cómo se podría mejorar?

A veces nosotros pedimos así como le estaba contando de los beneficios que tiene la empresa que hiciera una charla pal familiar si, pa que la familia esté informada, pero creo que hicieron una pero fue pal otro turno entonces el otro igual fue pero nosotros estábamos trabajando

E: ¿y cómo los reunió a las familias las llevo para allá?

Es que el turno 2 creo que son más ariqueños que iquiqueños a ellos les conviene estar aca, en cambio en mi turno no, son más iquiqueños que ariqueños

E: ¿estando en la faena que es lo que mas te preocupa a ti?

Que me pase algo un accidente o una enfermedad que me produzca estar trabajando en la mina

E: ¿han pasado accidentes?

Accidentes leves, apretones de dedo, lumbagos cosas así, la otra vez quedaron los tiros quedaos que es cuando la mina hace oyos pa poder extraer el mineral pa que todo ese

pedazo de terreno suelte y hacen oyos y tiran pólvora y hacen sus 30 oyos y llenan con dinamita y no revientan todos revientan la mitad y la otra mitad queda y la otra vez paso eso y los que están a cargo de eso es otra empresa, y no dijeron nada y creo que minutos después se fueron a trabajar y entro un buldócer y activo una de esas, o paso por encima y creo que el operador se reventó un oído y se accidento, entonces nosotros tenemos miedo a eso, a esos tiros quedados que queden y no nos avisan a nosotros y nosotros vamos a trabajar a las palas y no nos avisan

E: ¿pero tú te preocupas de eso, de tener cuidado?

A si po

E: ¿y tus compañeros?

Si, cuando hay cosas así prefiero ser negativo antes que pase algo, no bajar y más que todo nuestra seguridad esta primero que todo

E: ¿estando en tu lugar de trabajo, estando en un situación que necesitas ayuda, a quien recurres?

Al supervisor

E: ¿tú tienes la confianza para decirle cosas personales y también cosas de la pega?

Si, más que todo en mis compañeros

E: ¿Cómo es tu lugar de trabajo?

Es como metros se puede decir como 4 casas, 100 metros, por cada nave son 4 naves, incluso las naves son chicas para los equipos que tenemos, sería bueno que hicieran más y la infraestructura también es buena

E: ¿Qué falta ahí por mejorar un poco?

Hacer más nave y nosotros hacíamos mantenciones y nos faltaban depósitos de drenaje pero ahora llegaron porque antes trabajábamos con uno y tenemos que estar esperando que la otra empresa desocupara

E: ¿Qué tal la maquinaria pa levantar los motores o componentes?

Eso la empresa lo ve

E: ¿Cómo es tu traslado al lugar de Iquique te pasan a buscar?

Nosotros pagamos el pasaje de aquí a pozo pero nosotros nos bajamos en pozo o hamberston y ahí esperamos que el bus nos recoja de ahí se va a la mina

E: ¿Qué tal el bus bien?

El primero entraba mucho polvo, creo que ahora hace poco tiempo atrás cambiaron la empresa, porque empezamos a reclamar que era mucho el polvo que no se podía estar en el bus, era incomodo

E: ¿Qué es lo mejor y lo peor de tu lugar de trabajo?

La altura, el clima, cuando estamos de día la calor, y de noche el frio. Algo bueno, no, malo los baños

E: ¿Qué es para ti calidad de vida?

Como vivimos, la forma de vivir

¿Hay algún factor que incida más en tu calidad de vida?

La higiene

E: ¿el tema de la familia, de tus proyecciones como personas, son parte de tu calidad de vida?

Si también

E: ¿tu podrías decir que tienes calidad de vida?

Sí, he progresado

E: ¿y ahora si te digo calidad de vida laboral?

A la remuneración que uno va a recibir, de trabajar en una empresa pequeña a una empresa grande, pa ir creciendo

E: ¿y cómo podrías mejorar esa calidad laboral?

Más experiencia y más remuneración

E: ¿piensas que los jóvenes quieren todo rápido y lo viejos están ahí pa calmarlos pa decirles paciencia, te dan ese tipo de consejos?

Ese tipo de consejos no, as que nada te dicen que teni que pasar cursos si queri mas sueldo, pero que nos paren no, nos incentivan mas

E: Si tuvieses que elegir un lugar para trabajar, ¿Qué cosas mantendrías, que cosas eliminarías, pensando en un trabajo ideal?

Más que todo herramientas, nos faltan herramientas físicas y se demoran cuando nos hacen inventario, o sea nosotros tenemos una caja en la nave y somos 8 y faltan herramientas que se pierden o se malogran y ya no se pueden usar y informamos y se demoran como 3 o 4 meses en dar respuesta. Y la ropa, porque nos dan 3 o 4 buzos y cuando llegamos a lavar están negros y a veces pedimos y no nos pescan, la empresa no da tanta ropa, cada cierto tiempo dan

E: ¿Pero la ropa para abrigarse?

A mí cuando entre me dieron de todo, pero a mis compañeros antiguos dicen que no le dieron, tuvieron que conseguirse

E: ¿Crees que tu trabajo es un aporte para generar buenos resultados en la compañía?

Si, como el de mi equipo igual

E: ¿Qué es lo que más te motiva día a día a ir a trabajar?

Ahora mi hija, por ella tengo que hacer todo, tengo que trabajar para que no le falte nada

E: ¿Hay alguna actividad dentro de la empresa que hagastú o tu equipo que le den más sentido a tu pega?

Las charlas de seguridad que nos dan motivación y preocupación

E: ¿Hay algo que mejorar algo, alguna experiencia?

La otra vez dijeron que vino un minero y conto su experiencia...

E: ¿Existen oportunidades de participar en actividades de voluntariado dentro de la empresa?

Mas quien nada eso lo ve el comité paritario, yo no he visto nada

E: ¿Pero tú ves que estás iniciativas se valoran?

Si, pa la navidad mis compañeros hicieron un carro alegórico y juntaron regalos y los repartieron y fue iniciativa de ellos, no fue iniciativa de la empresa

E: ¿tú te sientes parte del holding?

La verdad no, la otra vez hicieron una charla y a nosotros nos dijeron que bajáramos ni siquiera de buena forma, pero a nosotros siempre nos discriminan

E: ¿hay beneficios o desventajas de pertenecer a un holding?

No, tenemos casi los mismos beneficios que otras empresas, no los mismos si pero igual

E: ¿si comparamos los beneficios de tu empresa con los de otra?

No los de kimis son muy bajos, el bono de escolaridad a nosotros nos dan mucho menos, y con la vacaciones igual se supone que son 15 días pero a nosotros nos dan 10 días en total y a la otra empresa le dan un mes

E: ¿y cómo son recibidas esas cosas por el equipo?

No, no gusta eso ahora creo que nos van a pagar el bono de vacaciones entero, porque antes nos pagaban 10 días no más, pero no es la idea la idea es que nos den los días de vacaciones

E: ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en esta empresa?

Más que todo el rubro que tiene por los motores

E: ¿Hay algo que quieras agregar para mejorar tu trabajo?

Nos falta más contingencias de personas, somos muy pocos pa la pega,

E: ¿Pero tú equipo de trabajo por cuanto está compuesto?

Ahora somos 8

E: ¿Y 8 son muy pocos para la demanda que hay por reparaciones?

Sí, creo que iban a contratar más pero dicen no más

Hablante: H3

Años de experiencia: 4 años

Ciudad / Yacimiento Minero: Chuquicamata

Cargo: Supervisor – Diagnóstico, reparación y mantenimiento de equipos

E: ¿Yacimiento minero en el que tú trabajas?

Chuquicamata

E: ¿Cuál es tu turno actual de trabajo?

Siete por siete

E: ¿Campamento?

Chuquicamata, pero se reside en Calama, se baja todos los días a su domicilio, es una realidad totalmente distinta, que yo he recorrido varias mineras, “pa” mi es maravilloso, porque uno se desconecta tiene otra percepción, pero al estar encerrado 7 días, vives para trabajar, no trabajas para vivir, te enfocas en eso no mas

E: ¿Y a cuanto estas en horas?

15 minutos, 20 minutos, es relativamente cerca. A parte que soy de Calama bajo todos los días, si tengo alguna emergencia tengo la opción de bajar rápido, no así cuando uno está en faena se hace más complicado

E: ¿Y tú lugar de residencia digamos, de la familia?

Calama

E: ¿De qué ciudad eres?

Calameño

E: ¿Nacido y criado acá?

Nacido y criado acá. O sea nací en Chuqui como en el 86- 87, más o menos hace unos 8 años trabajo acá en chuqui, pero estuve trabajando en distintas mineras fuera de acá

E: ¿y tu familia es minera también?

Sí, mi papa lleva 17 años en Codelco

E: ¿Por eso estas en Chuqui?

No, es que nunca me ligue yo, nunca fue mi norte entrar a la minería siempre busque otras alternativas

E: ¿Por qué tú en este minuto a que empresa perteneces?

Yo presto servicios en esta empresa

E: ¿Entonces hace cuanto tiempo que vives en Calama?

Como te digo de toda la vida, pero por trabajo he tenido que vivir en otras ciudades, a diferencias de otros que vienen de otros lados, yo busque...

E: ¿Eres un caso atípico?

Si yo creo que sí. Lo que pasa es que yo empecé a trabajar y ahí no pare y se me dio la chance de irme a Coyahuasi y me fui a Coyahuasi con 18 años y fue mi primera faena

E: El tema de tu familia ¿tu actualmente la puedes ver siempre digamos?

Si

E: ¿Y anteriormente como lo hacías, tenías que viajar?

Tenía que viajar por ejemplo cuando está en María Elena esta 11x3, 11 días allá, 3 días en la casa

E: Pero eso no es nada.

No es nada, si mi hija tenía 3 meses el primer día no para nada, no éramos amigos no éramos nada, el segundo día ya.. y el tercer día éramos yunta y el tercer día había que viajar y los siguientes 11 días todo de nuevo, entonces en una conversación que tuve con un amigo que era mucho mayor que yo me dijo "sabes que el otro día estaba en mi casa y me di cuenta que mis hijos no me pescan, no soy nada para ellos porque su mama siempre ha sido mama y

papa y yo siempre he sido el proveedor yo siempre, trabajo afuera, vivo afuera y estoy 8 días al mes en mi casa”entonces me di cuenta que.. él me decía “yo me perdí toda la vida de mis hijos, ahora tienen 22, 24 años y yo soy una visita en la casa, que no te pase eso a ti” entonces no quise que me pasara eso con mi hija y me vine.

E: ¿Ahí buscaste otra pega?

Claro ahí busque acá

E: ¿Te gusta vivir en Calama?

No mucho. Hay trabajo hay mucho trabajo, hay muchas opciones, pero por el tema del clima, no hay mucho donde ir, la playa queda a 200 km, que es lo más cerca Tocopilla, Iquique queda como a 5 horas, no es como en la zona centra que uno toma un auto y en 15, 20 minutos uno ya está en otro sector, acá no, las distancias son más grandes

E: ¿Esa lejanía puede ser una debilidad?

Claro, puede ser una debilidad. Por ejemplo el tema de las universidades, acá no hay muchas universidades en el sector, o sea ahora hay un poco más, pero 10 años atrás no habían opciones, todos se tenían que ir a estudiar afuera, por ejemplo a Antofagasta, concepción, Santiago, Iquique, Valparaíso. Entonces todo fuera, todos a estudiar afuera, y el que no “teni” los medios, se quedaba acá, no había tantas posibilidades como ahora. Ahora las privadas, se puede estar trabajando y estudiando, de hecho yo saque mi ingenieríaasí, trabajando y estudiando

E: ¿Y el campamento te gusta donde estas, en Chuqui?

Si, como te decía el solo hecho de poder bajar y desconectarte, te hace bien

E: ¿Y qué es lo que te gusta lo de la ciudad?

Yo creo que el trabajo, nada más que eso, no hay mucho desarrollo en el tema del desarrollo de la cultura, si uno tuviera la chance de irse se va. Yo viví en Santiago también y hay una variedad de cosas, “podí” ir para allá o para acá, o sea no te aburres, igual el tema de la contaminación es... complicado. O sea imagínate yo estuve viviendo en San Bernardo y

estuve viviendo en los Andes, entonces yo todos los días estaba tomando el bus a las 5 el bus y si me demoraba 10 minutos estaba atrasado todo el día, en cambio acá todo chico, las distancias no son tan grandes, puedes moverte a pie si quieres eso es lo bueno

E: ¿Falta variedad de actividades acá?

Falta variedad de actividades

E: ¿Culturales, deportivas, ahora están reparando el estadio?

Entonces faltan otras alternativas, además que nosotros tenemos otra realidad, por ejemplo Codelco tiene unos turnos que son de 8 horas, pero tienen 3 turnos en el día, por ejemplo a mí me toca trabajar, hay turno de 8 de la mañana hasta la 1 de la tarde, de 1 a 5 y de 5 a 9. Entonces...no paran

E: ¿Y eso les pasa a los tipos que están en Codelco?

Los de Codelco, si

E: ¿A ti no?

No porque yo trabajo un turno de 12 horas al día por y después descanso 7 y después trabajo 12 horas noche

E: ¿El contra turno?

Claro

E: ¿Y por qué siempre dicen qué les gustaría ser internos, estar en la mina y si tienes este sistema de turnos?

Es que confunden ganar plata con calidad de vida. Hay cosas que no tienen un valor económico, por ejemplo, te absorbe no tienes actividades, si quisieras estudiar no podrías estudiar, porque entras en un turno y después en otro turno y te absorbe. Entonces no lo puedes, claro si llegas acuerdo si te lo acomodan, pero de 10 a 3 acomodaran. Entonces no lo puedes hacer. Pero es por el tema de Lucas imagínate que por termino de sesión te den 15,

20 millones de pesos cada 4 años ¿Quién no quisiera recibir esa plata? El tema de la escondida que sacaron casi 22

E: ¿Pero también es un porcentaje muy mínimo de personas, en comparación con todos los que trabajan ahí?

Si, y cada vez menos. Los que están por contratistas es mucho mayor que los contratados. Pero más que nada el norte o la motivación de la gente para entrar a trabajar ahí es el tema de las lucas.

E: ¿Cómo y cuándo tu llegas a esta empresa, como consigues este empleo?

Después de 7 años de trabajar en Belasco me retire de Belasco por el tema de mi hija entre ala ex una fábrica de explosivos, y estuve recorriendo varias mineras ahí y por un tema de proyección económica se dio la opción esta empresa, bueno yo había postulado estaba mi curriculum en la base de datos y me llamaron a una entrevista y ahí quede, llegamos a acuerdo económico. Ya no existe ese tema de que uno sea leal a una compañía y se vaya quedando ahí, ya no, la movilidad es alta porque los viejo se van donde le ofrecen más lucas, pero no importa que la pega se le acabe mañana, sino que van a ganar másplata, viven el presente no más.

E: ¿y las generaciones nuevas es igual?

Las generaciones nuevas es peor, porque no ven la proyección, porque las generaciones antiguas tenían una proyección “a me pagan bien acá, me cuidan, me quedo” no se iban a ir a aventurar a otro lado si tenían seguridad ahí” pero son los que tienen sobre 40 años. Y las generaciones nuevas son masvolátiles, inestables están acostumbrado a tener todo fácil el tema de las comunicaciones ha hecho como estragos ahí ya no es tan, es mucho más fácil que años atrás.

E: Perfecto, quieren el éxito de inmediato también, esta generación on line

Claro, quieren todo rápido, si yo no estoy avanzado “no me gusta, me voy” quieren lograr cosas con el mínimo esfuerzo

E: Hay un choque generacional ahí ¿no?

Si po hay un choque, porque uno, bueno porque yo soy supervisor, entonces uno como líder en el grupo tienen que empezar a adaptarse a ciertos cambios, porque sabes que no puedes ir contra el sistema, el sistema viene así, entonces tienes que empezar a dar y a recibir, empezar a trabajar a formar los... cambiar algunas cosas, mantener otras, porque igual, lo bueno que tienen es que son súper dispuestos, captan súper rápido el tema computacional les ayuda bastante, entonces esas son cosas buenas, pero hay cosas malas como quieren todo rápido “si estoy ganando esto, quiero en un mes 2 meses, estar ganando esto” quieren como muy... es por eso que no tenemos mucho tiempo, si lo vemos fríamente, no tenemos mucho tiempo

E: Es un bien escaso

Claro

E: Pero bueno tú te diste cuenta

Claro porque uno maneja un recurso, entonces uno tiene que sacarle provecho al recurso, entonces si uno se pone muy tajante, el recurso no te funciona, entonces ahí hay que empezar a trabajar

E: ¿Tu cargo cuál es?

Supervisor de servicio

E: Supervisor de servicio, ¿y a grandes rasgos en qué consiste?

Es vender un servicio, por ejemplo, para mí mi cliente es Codelco, Codelco tiene equipos, y me dice “sabes que tengo este problema con mi equipo

E: ¿Qué es esta empresa?

Claro es de esta empresa, diagnóstico y reparo. Entonces ese servicio mando yo.

E: ¿Y tú tienes tu equipo de trabajo y coordinas las actividades?

Si

E: Si hacemos una especie de punto extremo, por un lado un trabajo rutinario y por otro un trabajo dinámico ¿Qué preferirías tú?

Me gustan los trabajos dinámicos

E: ¿Y tu trabajo es así, el actual?

Es así, igual baja un poquito más las revoluciones, porque es distinto, menos cantidad de equipos entonces son más manejables

E: Además tú ya tienes experiencias, dominas haces que...

Que funciones el tema

E: ¿Y también tienes a cargo operadores de las maquinas?

No, uno recibe el equipo, mantención y reparación

E: ¿Tú sientes que tu trabajo es un aporte para la empresa?

Si

E: Y ¿Cuándo lo has sentido?

Por la valoración que me han dado porque llegue como mecánico especialista, a los 2 meses fui coordinador de servicio, después era supervisor y ahora estoy pronto de tomar el cargo de jefe de operaciones.

E: ¿Y en cuanto tiempo?

En 4 años.

E: ¿Y esa oportunidad que has podido aprovechar tú crees que el resto también ha tenido la posibilidad de desarrollar?

Todos tienen las mismas posibilidades, va en como uno pueda proyectarse o venderse

E: ¿Tu estas satisfecho con tu empleo actual?

Si, tuve la oportunidad de irme hace un mes atrás, no quisieron, me retuvieron, llegaron con ofertas llegaron con... porque en yo dije, en este momento esto aquí y que proyección tengo, en este momento se me abre el abanico y tengo esta proyección, esta proyección, esta proyección y ahí empezamos a conversar y me quede. Porque igual el otro trabajo no era malo, pero uno ya con cierta madurez ve, voy a ir a fracasar tenia de referencia esa empresa que manejan cantidades limitadas de recursos y te exigen resultados. Entonces fueron variantes que yo fui analizando

E: Pero de todas formas te sirvió ahí para...

Me sirvió para, me hicieron un cariño que no fue malo

E: Durante este tiempo que te has desempeñado en este nuevo trabajo ¿qué cosas nuevas has logrado aprender, en términos profesionales y en términos personales? Que tú digas “esto lo aprendí aquí gracias a la pega”

El desarrollo tecnológico, por ejemplo en otras empresas tú no tienes mucho acceso a la información técnica, mayormente la manejan los fabricantes y eso a mí me gusto, porque al final el que maneja la información es el dueño del mundo

E: Claro, en la sociedad del conocimiento efectivamente es así

Claro, entonces mientras más conocimiento tienes, lo manejas

E: ¿Cuánto te proyectas trabajando en esta empresa? ¿Te has hecho esa pregunta?

Mira en este momento, estoy haciendo un diplomado en análisis de faena y mantenimiento. Que también me lo pago la empresa, entonces ya estoy proyectado unos 4 o 5 años.

E: ¿Pero por qué te dices comprometido, firmaste una carta?

Si firme una carta compromiso de que no me voy a ir, claro yo la puedo pagar yo le devuelvo el dinero, si sale una oportunidad mejor yo me puedo ir pero hay ciertas regalías que existen. Señales simbólicas, un trato de caballero. Pero como te digo no me han tratado mal como

para decir que me den ganas de irme, porque me han reconocido, me han tratado bien, están muy preocupados de mí, entonces hay buena relación

E: ¿y te proyectas a otras zonas también, en esta empresa?

Por el tema de mi hija, en este momento no, porque me ofrecieron en Santiago también y era un buen cargo, pero por estar en Santiago venir fin de semana por medio para acá el tiempo es mucho más limitado, de hecho mi hija donde yo estoy divorciado no se va a querer ir conmigo, entonces te limita el tema familiar también, esa es mi ancla, mi cable a tierra, pero si hubiera estado solo, tal vez ahora estaría en Canadá, Australia

E: ¿Eres muy cotizado en el mercado?

Es que lo que pasa es que uno, por la estabilidad que uno tiene, te miran

E: ¿a qué te referí con estabilidad? ¿Emocional?

No, estabilidad laboral, porque por ejemplo yo he revisado viejos que trabajan 6 meses en una empresa, 3 meses en una empresa, entonces eso no te genera estabilidad a ti entonces si lo voy a tener 3 meses, lo voy a entrenar y entre tres meses se me va a ir ¿me sirve invertir en ese viejo? Entonces tengo que buscar la forma de encantarlo pa que no se me vaya y no invertí mucho en él, y ver si es que se va a quedar y según las proyecciones que tiene ya puedo invertir un poco más, pero si no, no me conviene.

E: ¿Y tú te visualizas trabajando en otro cargo?

De hecho te ofrecen responsabilidades por ejemplo a ellos les gustaría que llegara a administrador de contrato, los que manejan bien el producto, eso me gustaría, ellos tienen la oportunidad de viajar una vez al año a Japón ir a la fábrica, dar proposiciones, dar soluciones, ideas, entonces eso me gustaría a mí, y a lo mejor en la parte administrativa no me gustaría mucho porque es lo que yo me empecé a formar y me manejo bien

E: ¿y qué tal la relación con tu equipo de trabajo con tu equipo, con tu jefatura?

Con mi equipo, bien porque de primera me dan los viejo que no los quería nadie y después se los peleaban porque todos los querían.

E: ¿Y porque no los quería nadie?

Porque los encontraban malos, pero yo no creo que alguien sea malo, es que nosotros estamos haciendo algo mal pa que el viejo no sea bueno y no está dando su rendimiento.pero uno también tiene que darse cuenta también cuando unviejo es malo y cuando. Que es la táctica del samurái, que es cuando teni que usar el sable, porque no teni que usarlo siempre no es lo idea.

E: Te gusta observar digamos, el dialogo

Yo siempre les digo que no hagan tonteras que involucran al resto, si cada uno sabe lo que tiene que hacer y lo que no tiene que hacer, porque si a mí me toca despedir a alguien yo quedo con la carga emocional, entonces ¿Por qué tengo que quedar yo con carga emocional por alguien que hizo mal su pega?

E: Algo me ha llamado la atención de la minera que es el tema de la lealtad, que un mundo muy masculino, que aún queda eso porque está ingresando la mujer digamos, pero que no se perdona temas de lealtad

Igual ha cambiado un poco ese tema porque las generaciones que tenemos son generacionessúper jóvenes

E: Mas individualistas también

Mas individualistas pero que también uno tienen que involucrarlos hay todo un trabajo que hay que hacer detrás, al viejo antiguo no el viejo antiguo es más leal, mas congeniado con sus pares, a veces tambiénmás egoísta, no comparten sus conocimientos el nuevo no po, la nuevas generación comparte lo que sabe, pero como te digo hay algunos que hacen líder, si tú los sabes manejar, hacen buen grupo de trabajo.

E: ¿Qué tal la relación con tus jefes?

Es buena cuando empiezan a conocer cómo eres porque por ejemplo y les digo yo soy franco, yo trato de decir las cosas que me molestan y las voy a decir siempre, eso no quiere decir que por ejemplo con mi contrato yo si tengo que decirle las cosas se la voy a decir y yo al Ricardo lo llamo y le digo “nosotros somos muy amigos, pero pega es pega y nuestra amistad no va a cavar porque tengamos algunos roces en la pega, pero que las cosas te queden claras” y eso a muchos le molesta, pero también cuando aprenden a conocer lo valoran. Y eso no da pie a los comentarios, yo no soy de andar haciendo comentarios, los escucho pero ahí quedan, no les doy fuerza.

E: ¿Se hacen estas instancias de reunión extra laborales?

Hemos estado trabajando en eso, por ejemplo el tema del campeonato que estamos haciendo ahora es pa poder unir un poco más, que puedan compartir. Mucha gente es de afuera, es de Antofagasta o Arica, Iquique y los 7 días que están allá están solos, comen solos, están como en un campamento. Además son diferentes áreas de trabajo entonces cuesta un poco juntarlas. En este momento yo estoy a cargo del área de tractor

E: Ellos tienen otros jefes digamos?

Claro

E: Y ellos son de la misma empresa?

Si, también son de esta empresa

E: ¿Y compartes con otros que no sean de esta empresa?

O sea bueno los otros, son nuestra competencia, pero... tenemos buenas relaciones, me llaman a veces, oye necesito esto...Ya bueno, entonces al final, tenemos un proyecto en común, entonces por estrategia también hay que llevarse bien y se puede sacar provecho de ahí, en buena vista

E: ¿Y despedidas, no sé, cumpleaños los celebran?

Sí, una vez al mes, se juntan todos los cumpleaños del mes, se hace como una once, como te digo se van los de día llegan los de noche, ahí hay un traslape, se unen los dos turnos, entonces se hace un tecito, con torta, se les da un regalito, pero como te digo son cosas que se han ido haciendo así con el tiempo

E: Ya, mira. ¿Se menciona a veces que en el trabajo existe competencia y también mucho individualismo ¿en qué medida tú lo has visto o crees que existe, digamos?

Lo he visto, hay por ejemplo en esta empresa no se ve tanto, en cambio en (finin) el ambiente es tenso para trabajar entonces mucha competencia, que el viejo que está más arriba quiere seguir subiendo, entonces que el otro no se te acerque mucho

E: ¿Cómo hacen, como es la acción, el ejemplo?

Es como “no para ahí, no me sobre pasipoguen si yo voy primero que tu”, entonces es de querer siempre el mejor, y al final no podijugar con muchas estrellas en el equipo.

E: ¿Qué opinas de tus actuales condiciones de seguridad en el trabajo?

Nosotros tenemos campañas firmes de seguridad, porque en realidad, hablemos el tema de los líderes, con toda esta cuestión del tema de liderazgo tremendo, yo me sentiría con unresponsabilidad tremenda si un viejo por mi responsabilidad se me accidenta. Porque llegan enteritos entonces tienen que irse enteritos, y uno tienen que agotar todos los medios para hacerlo

E: ¿Y la empresa da los insumos?

Da los insumos, hay campañas o sea están las herramientas.

E: ¿No has pasado por alguna experiencia...?

Gracias a Dios no y no me gustaría que alguien que está metido en los procesos, yo estoy mirando cada persona, caga golilla, cada proceso de las tareas, no los dejo. Si uno se descuida en un parte del proceso pasan los problemas. Pero más que nada es apelar firme a la conciencia de los viejos.

E: ¿Y los jóvenes ponen atención a esas charlas?

Si, a veces no, por eso uno tiene que estar muy atento y ser súperobservativo. Se trabaja mucho en el autocuidado.

E: Por lo tanto las condiciones de seguridad te permiten desarrollar un buen trabajo digamos.

Si,

E: ¿Tomarías alguna medida adicional para mejorar las condiciones de trabajo de seguridad?

Más que nada como te digo trabajar en la conciencia de las personas, hacer un trabajo más psicológico hacer algo de alto impacto, por ejemplo “te gustaría abrazar a tu hijo con 2 dedos menos?” como esas campañas de accidentes de tránsito que son duras, yo creo que dan más resultado que otras cosas.

E: ¿Tú te interesas por lo que ocurre en la empresa, lees los correos, te mantienes informado?

Es parte de lo que uno, esa responsabilidad de uno, porque es parte de la jerarquía de confianza, si ellos se proyectan yo también me proyecto, porque yo también tengo pega porque a mí no me gustaría que me llevaran a piedra blanca, por ejemplo, porque cambiaría todo mi sistema de vida. Pamí que chuqui fuera eterno

E: ¿Qué sentimiento te provoca pertenecer a esta empresa?

Como te digo e gusta porque se pueden generar cosas, se han visto cambios

E: Sentimientos positivos digamos ¿alguno en particular?

Algo negativo, que hay muchas cosas que cambiar, por ejemplo el tema de las rentas, por ejemplo a mí en un momento tienes que avaluar a los viejos, pero yo tengo que tener valores para poder medir, si no tengo esos valores no voy a poder medir. Si este viejo gana tanto, como puedo proyectarlo para que gane tanto. Entonces en eso se está trabajando

E: En un sistema de evaluación, no estaban los criterios digamos

Claro. Por ejemplo si este viejo aprueba 10 cursos, faltan estos cursos, pa que apruebe pa que gane esto. Ofrecer cosas concretas, eso es lo que le falta a la empresa.

E: Claro

Por ejemplo faltan profesionales, hay muchos técnicos. Pero también a mí me obligan a contratar que tenga más de 3 años de experiencia, pero ¿Qué pasa con el viejo que esta hace dos si llegan y contratan por mas lucas al que viene con experiencia? Entonces se han preocupado por traer gente, pero no se han preocupado por lo que tienen.

E: ¿Qué es lo que más valoras de trabajar acá?

Como te digo el trato y la proyección que se logra, o sea todos tienen oportunidad de desarrollo

E: ¿Tú piensas que es ésta una empresa solida ?

Sí. Es que es una empresa mundial,. Para mí no sería atractivo irme a una empresa colaboradora, tiene que ser una mandante

E: ¿Qué opinas de la frase “ponerse la camiseta por la empresa” crees que es necesario, tu aplicas esto?

Es que es necesario, tu estas entre comillas te estas vendiendo y estas vendiendo tu parte profesional tienes que ser fiel a tus principios, tienes que entregar lo que tienes que entregar y hacerlo bien

E: ¿y a tu equipo también le deci?

Claro uno tiene que ser leal con uno mismo con sus pares con los que tiene a cargo, con sus jefes

E: ¿Te has puesto a pensar cuánto tiempo más vas a trabajar en esta empresa, me proyecto en este ciclo de vida, o cuando mi hijo este más grande?

Uno tiene cierta seguridad de que si me voy de aquí tendría trabajo en otro lado, porque uno ya tiene cierta experiencia, cierto respaldo, en parte académica bien formada, entonces miedo

a esa incertidumbre, no lo tengo. Sé que aquí puedo estar tranquilo, sé que aquí puedo reventarme mucho más y puedo hacer cosas nuevas

E: ¿Tiempo libre, te queda?

En los 7 días que tengo sí

E: ¿y en la jornada laboral?

De las 8 de la noche ahora hemos estado tomando el tiempo que es una hora, una hora y media en actividades deportivas

E: ¿Qué otras actividades haces en tu tiempo libre?

No queda mucho como pa hacer por po, claro tu salen a las 8 de la noche en llegar te dan las 9 y hay que descansar pal otro día, claro leer el correo, unos 10 minutos en el Facebook, llamo ami hija cosas así. Y los 7 días que estas de descanso full, por el cambio de sueño y todo eso. Ya después 3 días estar con mi hija, en este momento se tornan hacia ella, porque tiene 9 años hacia que la voy a perder luego.

E: Entendiendo que muchas veces los turnos de trabajo son establecidos por los clientes que no se pueden cambiar ¿Cuáles dirías tu que existen los pro y los contras de esta situación?

Bueno, cuando yo estuve en otros lados me dedicaba a trabajar no más entonces te empiezas a embrutecer con la misma pega, era como mi vía de escape la misma pega porque no tenía nada que hacer

E: Y viste ese ejemplo en otros compañeros?

No tanto porque otros se dedican a jugar cartas, domino, pero cada cual ve como le acomoda

E: ¿Hay casino allá?

Sí

E: A ver si podemos hacer un recorrido como en las instalaciones, o de las veces que tus has trabajado en campamento, respeto a los lugares donde duermen, los baños la comida

Va depender de la empresa, hay empresas que tienen muy buenas instalaciones hay empresas que en un container duermes 12 o 15, y los baños son compartidos en otras empresas no, en otras tienen dormitorios de 4, un baño otros, que son de las mineras tienen una pieza para cada uno, que la comparten con su contrturno, entonces por ejemplo tienen tele , tienen mucho más comodidades

E: ¿y en tu experiencias cual es el mejor y peor campamento que te toco?

Es que yo he tenido buen trato, pero por ejemplo yo veía que en escondida había un sector que le llamaban barrio chino, que era pésimo, te robaban las cosas, claro pero a mí no me tocó vivir ahí.

E: ¿y respecto a la alimentación ¿Qué tal? Me imagino concesionario

Claro hay concesión, hay un casino, bueno en el tema de comida siempre es difícil darles gusto a todos, los gustos son distintos. Cuesta unificar criterios.

E: ¿Es verdad ese dicho de que un año equivale por 3, del desgaste del cuerpo?

Claro, el desgaste es, o sea algo de cierto debe haber. Es que vives descompensado, y después cuesta compensarte, por lo menos todos los que trabajan en la faena arriba viven al nivel del mar, por ejemplo en Coyahuasi la mayoría vive en Iquique, entonces bajai a cero y de cero subí a 4800, 5200 después de 7 días ¿Qué pasa con tu cuerpo?

E: ¿y en cuanto a variedad, calidad, higiene?

O sea puede ser buena la comida, pero igual vai a generar gastritis

E: ¿mejoraría algo?

Te tratan de dar lo mejor, pero no va a ser siempre lo óptimo porque a esos niveles te hace mal. Por ejemplo los que trabajan de noche, tu cuerpo esta trabajandoliteralmente las 24 horas del día, entonces, comer de noche es distinto, comienzan las gastritis. O sea el tema de la alimentación es complicado, no tienen como manejarlo en esas condicione de trabajo. Por

ejemplo lo que se puede hacer en los turnos de noche es buscar una dieta que sea más balanceada, más equilibrada, porque te dan comida como si fuera de día.

E: Esa empresa ¿se preocupa de promover un estilo de vida saludable, en la alimentación?

No mucho. Te llegan a dar cualquier cosa, los gorditos siguen gorditos, hay algunos que no comen, otros que comen pura fruta, entonces se tratan de acomodar en lo que pueden, hay una campaña que intentaron hacer on-line, pero no te la pescan mucho porque llegan a los correos hay que leer y los viejos no son de...

E: ¿En los campamentos has aprendido algo que de repente no sería tan valorable?

Lecciones de vida se aprenden, porque a veces tienes que pasar hasta el año nuevo acá se escapan hasta tus lágrimas. Por ejemplo una vez que nos tocó trabajar paramos a las 11 hicimos un asado, nos dimos los abrazos, pero igual es complicado.

E: ¿Cómo te comunicas con tu familia cuando estás arriba?

Celulares, pero igual ha ido cambiando todo, porque por ejemplo 10 años atrás tenían un teléfono satelital donde podías hablar 10 minutos, pero tenías una fila... pero ha ido avanzando

E: ¿Hay señal? ¿Wi-fi?

Si, si hay

E: ¿Cómo crees que podrías mejorar la comunicación con la familia en ese sentido, hay algo que hacer ahí?

No tienes mucho que hacer porque estás tan lejos

E: ¿Hemos hablado un poco del tema de la soledad al estar tan lejos. Como lo sobre llevas tú?

Es que no es mucho lo que se pueda hacer, antes me encerraba en la pega. Antes con el pololeo antes me tocaba estar 20 días afuera, 30 días, entonces claro ella necesitaba alguien que estuviera presente... tu mujer después toma las decisiones, entonces después tu eres

una visita en la casa, entonces después quieres llegar a mandar, estando 20 días afuera, no olvídatepo

E: Claro, por eso se forman esos lazos, con los compañeros, además deben ser problemas similares,

Claro unos sabe, va aprendiendotambién, igual que te pateen estando trabajando no es muy bueno, entonces tú tienes que ver, hacerlo a un lado, ver que le pasa. Tú te vas dando cuenta de las personalidades también, vas viendo, quien es el payasito del grupo, y si el payasitoestá muy cuando algo pasa algo le paso, entonces uno va buscando las instancias por ejemplo le dices vamos a buscar estar herramientas, y ahí tu empiezas a indagar y conversas con el

E: Claro y a ti esas técnicas te las enseñaron en una capacitación o las fuiste adquiriendo?

Estai obligado a hacerlo

E: ¿Les falta a ustedes asesorías sicológicas, o no? Por ejemplo, pero yo voy a dar una charla para que puedan identificar ese tipo de cosas

Falta eso, o sea trabajar en la parte, por eso te digo el tema de los sicólogos laborales son muy buenos, podi hacer hartas cosas ahí, pero las habilidades que no pueda tener o lograr es importante.

E: ¿Te iba a preguntar si la empresa se preocupa de las familias de los trabajadores?

En este último momento tenemos un compañero que su papá tiene un cáncer al estómago entonces uno tiene que estar preguntando, estar preocupado, hacer una colecta que se cuenta que están preocupados por él, porque su trabajo es su segunda casa uno tiene que trabajar en eso.

E: Y esa colecta por ejemplo se pone la empresa?

No, eso estamos tratando de lograr porque ¿Por qué siempre se tiene que poner el trabajador? Queremos lograr que la empresa se ponga con un 50% para que se muestre que

también están preocupados. Entonces las se han dado cuenta que las personas son un capital no son un recurso y es importante que se sienten bien

E: ¿Cuándo están en faena, ¿Qué es lo que más le preocupa a los trabajadores?

Porque ejemplo que un hijo se te enferme. Allá habían casos donde sus hijos ya habían nacido, no tenía la opción de estar ahí. Eso era lo más crítico, o que murió un familiar y no alcanzaban a llegar

E: ¿Pero les dan los permisospa eso?

Si, si hay permiso, o cuando fallece alguien se le manda un arreglo floral, una corona

E: ¿Cómo es tu lugar de trabajo?

Es que hay distintas etapas, porque tengo que hacer trabajo en oficina y trabajo en taller, por ejemplo en la oficina tengo un escritorio, mi silla, computador, los trabajadores también entran porque también tienen acceso a los computadores, o sea mi oficina la ocupan también otras personas más

E: ¿Cuánto te demoras en llegar allá?

15-20 minutos

E: ¿Qué es lo peor y lo mejor de tu lugar de trabajo?

La contaminación, por ejemplo tu sales de vacaciones y se te descompone el estómago por el tema de los gases, te ahogas, el calor, por ejemplo en el fondo de la mina no hay convección hay mucho calor, andas como con los sesos cocidos. Trabajas con temperaturas extremas

E: ¿Y lo mejor?

El compañerismo que existe, como te digo los buenos climas lo hacen las personas

E: ¿Qué entiendes por calidad de vida?

La calidad de vida son, bueno, son varios aspectos, como salud, temas sociales, temas económicos...

E: ¿Hay algún factor que importa más que otros?

No tienen diferentes pesos, por ejemplo la familia siempre va a ser más importante que el trabajo, entonces la idea es compensar todos los aspectos.

E: ¿Y cómo es tu calidad de vida?

He ido avanzando. Igual si las metas laborales no son buenas, no hay compañerismo, hay envidia, no hay un lugar grato para trabajar, entonces calidad de vida es tener un equilibrio emocional también

E: ¿Calidad de vida labora?

Lo mismo, es poder trabajar en un buen clima,

E: ¿Y eso se cumple actualmente?

Se está cumpliendo, si hay buenos líderes, si hay buen clima de trabajo. En este momento no hay buenos líderes, hay que trabajar el tema de liderazgo,

E: Y ¿Qué le falta a esos líderes?

Que sean más empáticos, comunicación.

E: ¿Qué es lo que te motiva día a día a trabajar a levantarte?

Lo que pasa es que yo siempre he dicho que uno tiene que querer lo que hace. Cada trabajo que hace lleva su sello personal eso me gusta que los viejos sepan que yo he hecho tal pega.

E: ¿Qué otras actividades realizadas dentro de la empresa le aportan sentido a tu trabajo?

No hacer las cosas por hacerlas, que entiendan por que lo hacen, que entiendan el proceso. Que entiendan las fallas pa que no se repitan

E: ¿Existe la posibilidad de participar en instancias de voluntariado?

Si, y también están los viejos que se involucran en esas cosas, por ejemplo en navidad los viejos apadrina alguna institución. El año pasado se hicieron regalos navideños a distintos niños

E: ¿Tú te sientes parte del holding?

Si, igual en la organización que este te tienen que hacer parte

E: ¿Sientes ventajas o desventajas por pertenecer a este holding?

Todos tienen falencias y a veces cuando te llegan malos líderes se reciente, entonces es importante que la cabeza este bien posicionada para que el cuerpo funcione

E: Si comparamos esta empresa con otra también del área minera ¿Qué ventajas o beneficios obtienes?

Por ejemplo la renta, que es mejor que en otras empresas, como te digo me han tratado súper bien. La estabilidad es otro tema, como te digo yo me puedo proyectar años aquí

E: ¿Y para el resto también lo ves así, para tu equipo de trabajo?

Uno trata de transmitirlo, o sea lo que pasa es que yo tengo dos percepciones, por ejemplo el viejo que ha vivido otras realidades va a llegar con otra disposición, en cambio el viejo que siempre ha trabajado en esto, no conoce otra entonces es más fácil. En cambio el otro va a encontrar el sistema malo, porque no conoce otra realidad, pero si yo traigo a un viejo que estuvo mucho peor, o que viene de un poquito más abajo y lo traigo a esta realidad, lo va a valorar.

E: ¿Finalmente que es lo que más te gusta de trabajar en esta empresa?

La estabilidad, porque uno necesita proyectarse y si no estás en un piso firme no te puedes proyectar, porque no puedo pensar en que voy a hacer algo si en 4 meses voy a quedar sin pega. Por ejemplo en otros lados es así, se acaban las faenas, los dejan paraos unos meses, en cambio acá no es así, hay proyectos a largo plazo entonces la gente que termina una faena se va a reubicar

E: Según tú historia laboral, personas, de lo que hemos hablado ahora, esto no está dentro de la pauta pero yo te pregunto a ti ¿Qué mierda podemos hacer para mejorar la calidad laboral de la empresa?

Por ejemplo lo primero es tener claridad a los viejo de para donde van, para donde quieren ir que tengan esa claridad, y que la gente que este es la que tenga que estar, o sea que le guste su trabajo y por ejemplo si el viejo empieza acá, saber que el viejo va a poder llegar acá, poder proyectarlo dentro de la empresa en el tiempo. Un plan de ascenso.

E: Que también tenga un incentivo económico, que eso no lo podemos desconocer, pero aparte de eso hay algo más, por ejemplo tu decías “me reconocen” o se saben que Víctor, es un referente, un ejemplo

Si, por ejemplo eso es una parte el tema de los reconocimientos, por ejemplo si yo hago algo bien, reconocerlo porque siempre se reconocen las cosas malas, cuando cometes un error. Por ejemplo una vez llegaron unas cartas de felicitaciones, y yo le dije a mi jefe “mira, a mí no me interesa que me reconozcas porque yo sé lo que valgo, yo sé lo que hago, pero el viejo tiene otra percepción, necesita esa inyección”, hay gente que se motiva sola, por ejemplo yo, pero no todos tienen esa capacidad, entonces necesito yo esas cartas, porque cuando el viejo va a pedir un aumento de sueldo, te preguntas ¿Qué has hecho tu para merecer un aumento?

E: Ah, para eso sirven las cartas

Claro, porque como te mido si no tengo cursos, o referentes, o ningún criterio para evaluarte

E: Tampoco están los criterios, hacer la construcción de una ficha, digamos

Claro, si por ejemplo, traído la carpeta, entonces él muestra los logros, las felicitaciones, etc. En la parte social, como te digo hay cosas que no tienen valor, por que como te digo si el viejo, tiene un problema que pueda bajar que pueda solucionar sus cosas, cuando él quiere vacaciones que le correspondan, darle sus vacaciones, no tramitarlo.

Hablante: H4

Años de experiencia: 4 años

Ciudad / Yacimiento Minero: Radomiro Tomic

Cargo: Mecánico – Seguimiento de reparaciones

E: ¿Tú de qué ciudad eres?

De Arica

E: Nacido y criado

Nacido y criado acá en Arica

E: ¿Y tu familia también?

Mi conviviente, porque yo no soy casado, es de Curicó, pero también llegó a los 11 años, 12 años. Y mis hijos son todos de Arica

E: Ah, oye y ¿Qué es lo que te gusta de vivir acá en Arica, lo que gusta estos días de descanso?

Acompaña harto el clima, que es caluroso, aparte que está la playa cerca, acá estamos a 300 metros de la playa, y cualquier cosa una distracción, un descanso la playa acá en Arica, es fácil, no necesita plata para ir. Los valles que están, también están bonitos, por el clima más que todo, aquí hay fruta, hay de todo. Es barato, es tranquilo... no es como...por qué no llevar a la familia a Calama, los 14 días que tení van a estar cerca, no me conviene de una que es demasiado caro y no es como una ciudad para los niños, porque yo me doy cuenta cuando me levanto en la mañana, que los niños en la mañana sufren con el frío. El frío todo el día, no me gustaría eso para mis hijos, estamos bien acá y estamos tranquilos.

E: ¿Y qué es lo que no te gusta, si hay algo por ahí que te molesta?

¿Acá en Arica?

E: Eh?

Es poco lo que me molesta, es que yo no soy de los que me hago problema por todo, acá cada persona vive su vida no más, no me preocupo mucho de malas cosas que pasen, aquí yo trato de hacer mi vida tranquilo, de llevarme bien con mis vecinos, no tengo dramas en ningún aspecto, ni en la pega ni acá,...

E: Es tranquilo en el tema de delincuencia, no....

Sí, es tranquilo, mi hijo juega hasta las 12 de la noche sin problema, se junta con todos los niños de acá, nunca he tenido ningún drama, ningún problema. El auto lo dejo en los estacionamientos, sin alarma, y no tengo ningún problema,

E: O sea es un buen lugar para vivir pensando en la familia

Si

E: En Calama efectivamente no está pensado para ellos

Claro, una que los costos son muy alto, por ejemplo mi hija acá está estudiando en uno de los mejores colegios, está catalogado de los mejores colegios de Arica, dentro de lo que es educación, está, es de los colegio particulares subvencionados, no es muy caro. Allá en Calama tengo a mi sobrino que está estudiando y paga como un particular de acá de Arica, casi 100 pesos, y es particular subvencionado también, y la educación no es la misma, se tiene que levantar a las 6 de la mañana... acá mi hijo se levanta a las 7 de la mañana, lo pasan a buscar y llega un cuarto para las 8 que entra, no tiene ningún problema.

E: Entonces están las condiciones...

Claro

E: Yo te iba a preguntar acerca de tu trabajo, estando ya en tierra derecha, respecto a tu trabajo actual, ¿Cómo cuando, tú conseguiste este empleo?

Yo entré el año 98... no, el año 2008, entre el 2008 a la empresa un día estaba yo trabajando, llevaba 11 años en una empresa acá en Arica de repuestos y de reparación de taxi buses, de un día me decidí, pagué mis cuentas, me fui bien tranquilo, sin ninguna deuda y con mi señora

lo conversamos, llevamos casi 14 años, con ella, sin ninguna deuda me fui a Calama, estuve 4 meses buscando pega, pero siempre haciendo cosas por allá, por acá, en esas empresas que te contratan por día, hasta que llegue a la empresa y de ahí me llamaron un día y ahí estoy hasta hoy día

E: ¿Y cómo encontraste ese vínculo? Por el diario, te llamaron, te fuiste a presentar directamente....

Uno cuando llega a Calama.... Yo como soy técnico mecánico de la Universidad y busqué lo primero que es lo que me sirve a mí, ahí estaban varias empresas, uliver, freening, y esta empresa, varias, tresan, había, y postulé a todo, y se me dio la opción de entrar a esta empresa.

E: ¿Y cómo postulaste?

Fui a dejar mi curriculum a la oficina

E: Ah ya

Pasaron como dos meses cuando me llamaron, no me llamaron al tiro. Fui de ahí en dos meses, a la entrevista y ahí casi contratado... me contrataron al tiro

E: Y a grandes rasgos ¿en qué consiste tu trabajo? Me gustaría saber el cargo y la descripción que de qué se trata, piensa que yo no tengo idea de qué...

Yo en este momento estoy en el área del soporte técnico de la empresa, nosotros trabajamos con camiones de extracción, esos grandes, de extracción de mineral. Mi cargo más que nada es de informar o de mantener todos los seguimientos que le hacemos al camión, mediante los análisis de aceite y los chequeos que le hacen. Yo ya no hago más reparaciones, ni voy a atender un camión en el cerro cuando se cae por pana... yo ahora más que nada estoy en el área de ya como... ya cuando un camión está muy largo, es una pana que ya no pueden nuestros viejitos, ahí vamos ya como área y hacemos el análisis mejor, y tratamos de sacar esa falla con la parte más técnica.

E: Y en tu inicio, ¿empezaste así?

En el inicio igual po, como todo mecánico estuve en el cerro, estuve como dicen, comiendo tierra como dicen, haciendo de todo, hasta que un día que como técnico ya tenía una base como mis compañeros, esos venían de liceo y entraban a trabajar ahí, yo venía de Universidad, así era más firme y me empezaron a ligar a la parte de soporte técnico. Ahora este año, parece que entro a un plan de carrera que hay en la empresa, es un curso interno donde te especializan en... por ejemplo tu vai a ser como un título de especialista de camiones 930 que son de que nosotros trabajamos internamente como empresa, o sea, ya no va a ser, como, en esta obra, pero ya no va a ser, ahora en toda la faena me van a conocer como el especialista. No es como de palabra así como, tú ahora tú sabí, tu atiende esto, ahora internamente me van a reconocer como un especialista. Eso es lo que hace, cada uno que entra a la empresa, como técnico, es lo que queremos llegar a hacer.

E: ¿Y te reconocen en qué sentido? En el cargo, en las lucas... en la pega

En lo último, me reconocen en todos lados como el "muro", pero pa que estamos con cosa, ya llevo como 4 años, y si me han arreglado, cuando yo llegué no era tan bueno de subir las lucas, pero estos últimos años han mejorado harto. No me quejo todavía.

E: En lo general ¿consideras que tu trabajo es más bien rutinario, o que es dinámico? En qué extremo se ubicaría.

Es dinámico, sipo, dinámico, ahí la exigencia es al 100%, ahí tenemos que estar 100% concentrados en lo que estamos haciendo, ahora tu supiste que hubo un accidente en RP, lo mismo que... se murió un viejito de Codelco, que mueve las palas. Nosotros trabajamos netamente, eh, tenemos una relación entre ellos en lo que es trabajo, nosotros por ejemplo, los camiones de nosotros quedan debajo de la pala, y ahora al viejito se le desmoronó el cerro y lo tapó, se le desmoronó, y eso mismo, ahora yo mismo ando como shockeado, hasta para

la faena por eso mismo, porque podría haber sido algún compañero que haya estado ahí. Pero la dinámica de la minera es a full

E: ¿Oye pero eso del accidente fue de una acción insegura? O están investigando

Están investigando, pero por lo que se ve, fue una acción insegura, estaba operando hacia el cerro como nunca se hace, no sé por qué... pero es ya de una inseguridad de la tarea.

E: ¿Sientes que tu trabajo es un aporte para la empresa, o no?

Ehm, si

E: Y ¿Cuándo lo has sentido? ¿Cuándo te lo han demostrado? Que tu trabajo es un aporte

Ya en el momento en que me eligieron, de "ándate tú a la área de soporte técnico porque tú teni la capacidad" yo en ese momento ya me sentí identificado, como que ya me reconocen en lo que uno da, porque en el principio como uno siempre como que compite con los compañeros para quien es el mejor, o quien sabe más, yo creo que en el momento en que me eligieron para ese cargo, yo como me sentí reconocido, y de ahí demostrar lo que uno sabe

E: ¿Y cuánto se demoraron en darte ese reconocimiento?

Yo llevo un año en soporte técnico, yo llevo 3 años por todos lados, me llevaron incluso allá a Collahuasi y a o sea, a apoyar a Collahuasi cuando teníamos problemas con las faenas, en el contrato de Collahuasi como en la empresa me mandaron 3 meses para allá por lo mismo, porque sacaron lo bueno cerca de Arica, y lo mandaron pa allá a apoyar a las faenas. Incluso me querían dejar, pero yo ya tengo mi.... Como carrera hecha, tengo que paso por paso, si pero, siempre me he sentido como identificado...

E: ¿Tú te sientes satisfecho con este empleo o te gustaría también cambiarte a otra empresa o a otro trabajo, digamos?

No, yo creo que el estar ya 4 años, yo creo que encontré lo que me gusta al final, igual pa ser 11 años trabajando en una empresa, once años en una empresa acá en Arica, no ganando lo suficiente, pero cuando pasé a esta empresa ya, como dice, me pican las manos por ir a

trabajar a veces porque me gusta, me gusta lo que hago. Me gusta la empresa, me gusta reparar camiones, la pala, que es en lo que estaba este tiempo, yo creo que encontré lo mío...

E: Ahí pudiste desarrollarte más

Sipo, si es lo que me gusta.

E: Durante este tiempo que te has desempeñado en este trabajo ¿Qué es lo que lo que más has podido tu aprender, en términos profesionales, como en términos personales también?

Como uno aprende cosas también, ahí, en lo cotidiano.

Bueno, lo primero fue conocer lo que es la maquinaria de, la maquinaria pesada que es de los mineros, las maquinarias mineras, por las dimensiones, uno al ver un camión tan grande se impresiona por las dimensiones. Y aparte lo que la empresa trae son las herramientas que por la parte tecnológica, por ninguna parte las hubiese conocido, que son herramientas caras que yo creo que en Chile son pocas las empresas que las traen ese tipo de herramientas, porque nos sirven para hacer la pega más fácil

E: ¿Ah sí?

Sí, nos traen por ejemplo una cámara tecnográfica que ocupamos allá, que ve las variaciones caloríficas de los componentes, en este caso, que yo ocupo, sale cuatro millones de peso y es una cuestión así, chiquitita. Y me sirve a mi más que nada para ver una falla, para...

E: Para hacer un diagnostico

Claro, para hacer un diagnóstico, yo creo que no lo hubiera conocido en otro lado, o unas mesas, varias herramientas que trae, que se ven ahí no mas

E: Este como acceso a la tecnología

Claro, tiene más acceso a la tecnología, aparte siempre nos pasan computadores y los software, y nosotros igual ocupamos software, nos conectamos a un software del camión y le

hacemos un análisis de ese tipo, o sea, te digo 100% la tecnología siempre nos están dando esa herramienta para ocuparla.

E: Eso por una parte has aprendido, eso en términos profesionales, porque es como una especialización técnica digamos. Tu estai aprendiendo una cuestión que te hace súper especialista, hace que tú también tengaimás competencias, te están mirando, siempre te están cotizando

Sí, siempre hay alguien que te está mirando y te esta como evaluando, viendo cómo funciona

E: Uno piensa que nadie lo observa

Siempre alguien te mira

E: Y en términos personales ¿has aprendido algo, trabajando allá?

Bueno a valorar más los 7 días que estoy allá, y después volver y en el descanso disfrutar más. De repente hay gente que viene y se duerme los 7 días, y vuelve a trabajar, o viene y se dedica a tomar. Yo desde que entré a la empresa ya ni fumo, antes fumaba, ya no fumo, ya no tomo, trato de disfrutar con mi familia, no sé po, salir; el domingo levantarme temprano ir a la playa, ir a darme una vuelta, esas cosas he cambiado harto, antes igual era medio desordenado, trataba de pasarla bien no más y gastar la plata en puro carrete. Pero ahora he cambiado en ese aspecto, harto.

E: Ha cambiado tu estilo de vida

El grupo de trabajo igual siempre es ligado a la familia, son gente que no es tan joven y siempre preocupados de los hijos, de esto, que me saqué una casa, siempre eso es como la competencia que hacemos, que quien está mejor familiarmente. Porque antes se daba que ya, se juntaban todos a tomar, y gastémonos toda la plata, y ahora yo no veo ese tipo de actitudes allá po. Uno se preocupa más de la familia, de los que tienen que volver a hacer algo con la familia, disfrutan.

E: Y ese cambio ¿de dónde comienza, digamos, como comienza?

Yo creo que de los 7 días que uno está afuera, lo que uno empieza a echar de menos, yo creo que es ahí donde uno empieza a valorar más lo que tiene, que es la casa en este caso. Afuera, cuando uno va a trabajar hay un momento en que uno igual se siente solo, y al final te dai cuenta que allá estai solo, y la única compañía es la que está acá en tu casa no más. Y es ahí donde uno empieza más a valorar en venir y disfrutar más los momentos en los descansos.

E: ¿Cuánto tiempo te proyectas tú trabajando acá? En esta empresa, no sé si te has hecho esa pregunta, en estos cuatro años

Hasta que sea gerente de Radomiro Tomic jajaja (risas).

E: Jajajaja (risas) pero ahí tendrías que cambiarte de empresa

No, ahí tendría que empezar a estudiar, es difícil. Lo que pasa ahí en la minera donde estamos, estos dos últimos años ya se han dado buenas proyecciones, por ejemplo yo tengo un compañero que es especialista de “diseño” (¿?) y es más que yo, lleva más tiempo, más experiencia, harán unos 20 años y trabaja de par a par conmigo, y debe de tener unos 55 años, yo me proyecto como él, tiene buen sueldo, tiene buena pega, le gusta lo que hace, se nota que le gusta lo que hace, lo pueden dejar como jefe de turno, lo pueden dejar como supervisor, él tiene todo; y aparte trabaja como nosotros a la par, esa proyección yo me hago, de trabajar tranquilo, tener mi buen sueldo que es lo principal para mantener a mi familia y disfrutar del trabajo, hasta que me de los, que son los 65 años cuando uno se jubila... si fuera mas no importa, sigo no más.

E: Y si te propusieran moverte de zona geográfica, lo han hecho ya, pero ¿qué tan esa experiencia? ¿Te gustaría?

No es malo, siempre es bueno, a mí lo que tenía en Collahuasi es comparar en RT, con lo que estaba en Collahuasi, yo igual tenia hartas cosas en RT, y Collahuasi igual me hizo volver a

RT, en Collahuasi uno se pone a la cola como se dice, y empieza de cero, pero yo tengo como ya mi cimiento de lo que es técnicamente, todos me reconocen, o todos saben quién soy, todos saben para donde voy, saben cómo trabajo, todo. En cambio en Collahuasi no va a ser difícil demostrarme, porque siempre donde me coloquen voy a trabajar igual, pero ya ese, allá en Collahuasi el clima me perjudicó mucho por las alturas, sí, son mucho más, son como a 4600 el puro taller, y donde uno duerme es a 3600, o sea son 1000 metros de diferencia que uno no baja de esa altura. El campamento está a 3600, y lo otros es a 4800, 5200 uno trabaja, si es súper alto, y es complicado trabajar así.

E: ¿Y qué te pasa ahí, en la salud?

Es la altura, siempre los primeros días uno está mal mal, con dolores de cabeza que le dan hasta la tarde, uno no pude comer, las náuseas, cansado

E: Y teni que trabajar igual

Hay que trabajar igual, y trabajar así no es muy cómodo. Los viejos, yo igual me saco el sombrero con los viejos que trabajan en Collahuasi, no cualquiera yo creo que dura tanto tiempo trabajando ahí. Ahí en RT estamos a 3600 de altura y es como estar acá, no se siente.

No se siente, no es tanto

No, no se siente.

E: ¿Tú te visualizas trabajando en otra área de la empresa a futuro? ¿En otro cargo, digamos?

Eh, sí, lo que pasa es que el área que yo desearía es la parte administrativa, que yo cuando estuve allá en Arica, la parte de manejar como un negocio, al final llegué a ser como el administrador del negocio, de ser mecánico de estudiar, al mismo tiempo, empecé a aprender a hacer negocio, cosas, de hacer un negocio, surtir las cosas, lo aprendí acá. Pero allá en RT si me veo, pero quizás no es el momento, todavía tengo hartas ganas de hacer como cosas,

como afuera, en lo que es los camiones, ahora yo igual a veces digo estoy acá de soporte, a mi igual me gusta ir a meter las manos allá, igual me gusta, al final buscar las cosas que a uno le guste no más.

E: ¿Pero alguna área la teni pensada?

No yo creo que no, todavía no es el momento para mí que es el área de operaciones que es donde estoy en este momento y después el área administrativa, son las dos que ahí, es otra cosa

E: Perdí el contacto con el camión

Si, perdí el contacto con el camión, en este caso, con la pala, la perdis, por cierto no la veis más

E: Y ahí en la misma área de terreno... ¿podi buscar otro cargo?

Si, ahí estaba como supervisor, pero pasar rabias con gente, soy corto de genio, así que, prefiero... hay dos áreas ahí, te vai por el lado de supervisor, o te vai por el lado de especialista. Es como la brecha... el viejo que no estudia tanto, que no le gusta mucho el estudio, que quizás le gusta organizar, le gusta mandar, manejo de grupo, se maneja en eso, se va por ese lado. A mí no, me gusta estudiar, los cursos que he hecho los he aprobado todos, ahora me metieron al plan de carrera interno de la empresa, y me voy a ir por ese lado no más.

Te iba a preguntar por las relaciones interpersonales, ¿Cómo dirías tu que te llevas con el resto de tus compañeros, si tienes gente cercana?

Yo creo que yo me hago amigo de casi todos mis compañeros, incluso mi jefe, el gerente puede ser amigo mío, porque yo entro hartos con la gente, me gusta conversar, contarles mis cosas, así como escucho yo también las cosas de los demás. Con ninguno no tengo ningún problema, yo creo que me conocen como tranquilo, como que... a mí me gusta enseñar por ejemplo, que de repente te van a preguntar, yo nunca me quedo con las cosas, no soy de

esos que puede estar donde estoy yo en este momento y es como... donde yo estoy ahora todos quieren estar ahí, a mí me da lo mismo si me sacan, si me colocan, yo no voy a hacer mi pega mal, la gente sabe lo que soy...

E: Y ¿Por qué les gusta?

Es que ahí reconocen a los que saben más y los colocan ahí, ellos creen que menos pega, pero yo tengo más responsabilidad ahí, porque hay una falla a un camión y es a mí a quien le van a echar la culpa. Y ahí se lavan las manos, y somos nosotros los que estamos a cargo, pero no, no tengo ningún problema.

E: Me refiero que uno no puede llegar al nivel de amistad, así de hermano, pero, si puede tener cierta cercanía, conversar cosas, del ámbito más privado

No, yo por ejemplo con mi compañero con quien más conozco, empezamos ya que llegamos ese tiempo, teníamos bien, harta cercanía porque éramos nuevos en ese tiempo y amigos, incluso compañeros que vienen a mi casa, de acá el departamento, por ejemplo yo lo invito para mi casa, así yo tengo que dormir en el sillón, o la señora con sus hijos, no que duerman en la pieza de mi hija, con mi señora, nos quedamos conversando toda la noche, no hay problema. Pero ese tipo de amistad tengo, me he hecho buenos amigos en Calama han sido ya mis amigos porque uno acá llega a otra cosa a Arica, la amistad que allá tengo se pierde un poco, y la de acá llega a otra cosa, porque estai trabajando con gente, de que vengan al descanso a Arica, cuando se llega a mi casa hacemos una relación más familiar.

E: ¿Tiene una instancia de reunión extra laboral? ¿Hay otra, digamos, celebración de cumpleaños, despedida de compañero...?

Si siempre se da, en la empresa está bien.... En este caso el gerente que tenemos ahora, le gusta la inter-relación que hay de todos, desde él que es quien manda más, hasta el último, que es... yo po., y que estemos todos juntos, y que todos compartamos y todos nos conozcamos, que es una interacción que había cuando llegó, y que no se pierda, del grupo

chico, el de turno, y que amigos, y cuando uno discutía todos lo apoyábamos, y así le gustó, por ejemplo, “vamos a jugar a la pelota hoy”, “pero estamos de turno”, no pero, “juntémonos hoy día” y todos íbamos, y él siempre iba, e hicimos un campeonato, eso le gustó a él y está tratando de mantener, y todos los turnos, unas veces con el A, otras veces con el B, se celebran los cumpleaños de todos los que están en el mes. Por ejemplo nosotros cumplimos una “disponibilidad”, Don Javier invita a todos a comer comida china, ahí al este y le sale más caro que... (Risas) y hay para mantener un contacto

E: Después pasa la boleta (risas)

Si po, (risas) no, pero es para mantener más unido y para que se conozcan más, les gusta eso.

E: Se menciona que en el trabajo hay cierta competencia, individualismo entre los compañeros, estas dos situaciones ¿Tú las has visto ahí, en tu trabajo actual?

Más que nada eso pasa en los cargos más altos, así sí se ve el ego, diferencia de ego hay hartito. En lo que es cargos más bajos, la competencia es más que nada... hay gente que llega y que llega diciendo yo soy mejor, pero el mismo ambiente que está es como “aquí somos todos iguales, estai bien” en este lado no se ve mucho la competencia y este está allá y lo vamos a joder, vamos a hacerle problemas. Pero sí allá arriba se notan los egos, entre comillas, de los cargos más altos. De los supervisores, por ejemplo, jefe de soporte técnico, o los operativos, que son entre ellos, se ven como una competencia entre ellos. Pero nosotros no nos hacemos problemas, tenemos amigos en los dos turnos, yo tengo amigos que se van cambiando de allá para acá, al final tengo gente conocida en los dos turnos, uno en el que estoy trabajando ahora, y otro en el que no estoy. Y la competencia es siempre por ganar la disponibilidad no más, que es como más lucas para nosotros, es un bono que nos dan por cumplir una meta, eso es ahí en la faena, y eso es más lucas para nosotros, y eso es lo que

entre los grupos, o entre los turnos preocupados de eso, que se cumpla, porque así ganamos todos nosotros. Eso lo ganan los trabajadores no más, eso es lo que...

E: Ya... ¿y respecto a la seguridad y a la higiene, qué opinas sobre tus condiciones de seguridad en el trabajo?

Uy ahora están pero... para nosotros lo principal es la seguridad, ya no es tanto por la... Ahora ya se va a ver más, por el accidente que hubo ahora, no es tanto que venga un gerente o venga un prevencionista y te diga "cuídate", ahora la cuestión es de nosotros, o sea, ya nos dimos cuenta de lo que nos hace daño, y de lo que no podemos hacer, y exigir en casos que "no podemos hacer eso, porque nos va a perjudicar en esto y en esto", y buscamos las condiciones y eso siempre nos han apoyado en todo caso, nunca hemos tenido problema.

E: Ahora, tú me dices, que están exigiendo el derecho al cuidado, a la seguridad.

Es que antiguamente era el prevencionista el que te decía, "oye no hagai eso porque te puede pasar esto", ahora ya no es mucho eso, porque ya se nos ha dado tanto tiempo en eso de imponernos, que ya nos hemos dado cuenta que para qué me voy a subir ahí arriba sin arnés, si me caigo el gerente me va a decir "no te pusiste arnés" y me va a echar igual no más. Mejor me cuido y me pongo lo que tengo que ponerme...

E: Si es que quedaste bien....

Claro, si es que quedo bien. Y ahora con esta cuestión del accidente que hubo ahora que se nos está dando harto este último tiempo, que es harto esto de papel, nosotros organizamos charlas y plasmamos todo lo que vamos a hacer en un papel, todos los puntos, todos los riesgos, todo lo que vamos a ocupar, todos los que van a participar, todo lo que nos vamos a demorar, todo se plasma ahí para que no hayan desviaciones, no hayan problemas, estamos todos de acuerdo con eso.

E: Están más conscientes.

Sí, mucho más consciente... nosotros ya no... por ejemplo antes para sacar un camión rápido se exponía a varias cosas, ya no es ya, si no se puede, no se puede.

E: ¿Las condiciones de seguridad te permiten hacer un buen trabajo ahora?

Si, se han traído varias máquinas para disminuir el esfuerzo físico, esos dolores de espalda y que levantábamos 25 a 30 kilos ya no es, era rutinario, nos perjudicaba igual. Ahora no po, hay algo para levantar tenemos las plumas, tenemos unas mesas

E: ¿Qué medida adicional tomarías tú para tu trabajo? ¿Crees que falta algo, que hay que hacer alguna modificación, para mejorar esto?

Para mejorar.... Yo creo que con la gente nueva, prepararla mucho más en la parte de seguridad, por ejemplo yo trabaje 2 años en terreno, cuando salí manejaba una camioneta, salía acompañado, mi compañero 1año estuve acompañándolo al lado, empezamos a aprender cómo era la mina en este caso y como eran los cambios que tenían, porque de un día pa otro habían cambios en los caminos, le achuntabai mal donde te metiai y podiai...

E: Ah, el yacimiento no les decía

Nos avisaban a veces, pero nosotros antiguamente andábamos con una radio no más y frecuencia interna, frecuencia mínima, y a veces nos avisaban y no nos dábamos cuenta y nos perdíamos por los caminos, yo lo recuerdo. Y esa dinámica al final hay que aprenderla. Y lo que se ha dado últimamente en la mina es que se... como ha llegado mucha gente nueva, al cerro hay que mandar gente que lleve su tiempo, que sepa trabajar, que sepa comunicarse con los operadores, en este caso con la mandante de la mina, no se po, relacionarse y todo. Y por ejemplo, mandan gente nueva, y manejando po, ya que tenga 2 o 3 años... puede tener 5 años en la empresa y yo así... pa mí es un riesgo que esa persona trabaje en la mina, porque no conoce nada po, puede tener cualquier problema y ahí el que paga el pato es el supervisor, y si yo veo que él está haciendo algo mal es responsabilidad mía también, y ahí todo el grupo. Y eso es lo que no me gusta mucho, que hay mucha gente nueva de

experiencia en la mina, porque yo puedo tener 10 años de experiencia y nunca he salido al cerro, no tengo idea como se da

E: ¿Y cómo te explicas tú que ocurran estas cosas?

Es porque últimamente, hace dos años un año se está dando el arreglo de remuneración, y hubo harta emigración de gente de RT, y en este tiempo están como volviendo, la misma gente que se había ido, está volviendo por lo mismo, porque se está arreglando los sueldos. Y en ese tiempo, se empezó a meter gente nueva, a tirar gente nueva para todos lados, y en la mina es riesgoso. Lo mismo el accidente que hubo, cuando vean las fotos, y hay un camión de nosotros al lado de la pala, imagínate estando al lado parado ahí, se haya caído del cerro, mata a 4 a 5 personas de una. Es bien riesgoso mandar gente que no tenga esos conocimientos.

E: Y ahí ¿Cómo has pensado tú en resolver este tema?

Es como lo hicieron conmigo, yo pasé un año en mantención aprendiéndome el camión, después pasé como 4 meses en reparación, en el cambio de componentes, de componentes menores, y después me tiraron a la mina pero con un viejo que ya tenía más de 2 años en la mina, y ese viejo siempre me tuvo, porque ellos saben los riesgos de allá, siempre me tuvo “no, quédate ahí no más” “no, espérate” “toma mi camioneta, pasa acá, pasa allá” “aprende a hablar en radio”, porque igual uno dice, yo salgo, pero cuando hablai en la radio, una no te entienden, no sabi comunicarte, no sabi ocuparla de repente, y todo eso

E: Unos detalles tan mínimos...

Claro, unos detalles tan mínimos, claro uno dice “yo salgo no más” y no se po, cuando te pillan en una falla, en un problema así, teni que saber cómo enfrentarlo también. Y en eso yo estuve como 1 año, con mi compañero, y después de 1 año él se fue, y yo pesqué la venda con otro grupo, con un viejito nuevo, que de nuevo empezamos a explicarle. Pero ahora no po, estoy tomando a dos personas nuevas que trabajan en una mantención, hay uno que

maneja y ya lo mandan a la pelea, es como ya... una vez tuve una discusión, que al final yo lo tomé como eso, como que la gente sin experiencia mandarla al cerro es como riesgoso, me cuestionaron un poco, que por qué opinaba eso, que ahí estaban todos preparados, que ahí todos, que trabajemos donde trabajemos, en el área que trabajemos podemos salir al cerro, al final se pisaron la cola porque sacaron a algunos viejos y los devolvieron al taller por lo mismo, porque...

E: Pero ¿no ha ocurrido nada?

No, lo que pasa es que uno tiene que cumplir varias normas, varias reglas afuera, y esto que eran personas nuevas y no sabían, no sabían cómo estacionar, por ejemplo la camioneta, apagar la camioneta, apagar las luces, y estacionarnos al lado donde sea visible el operador, cosas que ya sabemos ya, pero ellos no po, se ponen a hacer embarradas que, ya los sacaron ya po. Al final yo dije “no viste que era así? No es llegar y mandar gente” es complicado

E: Al final ellos tampoco tienen la culpa tan directamente

Claro, si nadie les ha enseñado.

E: ¿Tú te interesas por lo que ocurre en la empresa, por las noticias que andan dando vuelta?

Me parece que debe haber una intranet, o la gente de recursos humanos.

Si, si siempre nos llegan correos, por ejemplo que fallezca el familiar de algún compañero, por ejemplo ahora, saliendo del turno falleció un compañero de Cumming, es del Holding igual, pero es de Cumming, falleció el papá y que la colecta, y que llamémoslo, como está el viejo, siempre estamos preocupados

E: Mira, aunque sea de otra empresa dentro del Holding

Claro, aunque sea de otra empresa. Ahí el grupo, cuando tu llegai de noche se ve el turno, porque en el día son más que nada administrativos y que esto y que lo otro, pero en la noche se ve el turno y somos como 25 personas no más, contando a los Cumming que se encargan

de hacer las cabinas interfrío, el aire acondicionado, y nosotros los de esta empresa, y no sé, el día sábado para compartir, uno se hace amigo del grupo. Por ejemplo, el problema que tuvo mi amigo, que el papá falleció la semana pasada, pero ahí el apoyo.

E: ¿Qué sentimientos te provocan a ti pertenecer a esta empresa?

¿Qué sentimiento?

E: Si, como cuando dices, estoy aquí, trabajando en esto, algo a uno le provoca, cuando lo dice.

No, orgulloso, igual en esta empresa he encontrado, yo creo que he encontrado una buena pega, y eso lo que yo andaba buscando, siento que encajé justo. Y siempre voy a hablar de la empresa como, aparte que siempre nos ha, por ejemplo en la fiesta de los niños, mi hija para qué te digo, la empresa arma una fiesta allá con piscina, con payaso, juegos, hasta barco pirata le llevan, lo hacen aquí en los Andes, en un camping de acá de Arica, en los Andes. Y van todos los de la empresa de todas las faenas, los que son de Arica se juntan y van todos para allá.

E: Pero la gente que reside en Arica, ¿independiente de dónde trabajen?

Claro, independiente de donde trabajen, la gente de Collahuasi, de Calama, de todo empresa, la gente que reside en Arica. No pero, orgulloso, ahí todos se sienten orgullosos. Ahí los cursos, cuando hay un curso, los mandan a los mejores hoteles, cuando hay un curso en Calama, en Antofagasta o en Iquique, ahí estamos en los mejores hoteles de cada ciudad, y claro “estamos en el hotel tanto” y una foto, y uno se siente bien po. No te están dejando ahí, en un curso ahí no más, en una residencial ahí no más, aquí le dan la importancia a todo y eso te hace sentirte bien adonde estai.

E: ¿Y tú que es lo que más valoras de trabajar en esta empresa?

El trato yo creo, siempre hay alguien que se preocupa por ti en este caso, el gerente, de recursos humanos, de Santiago te llaman, teni un curso allá, teni una persona que te llama

que te dice, teni cupo acá, teni un taxi allá, pasaje teni a tal hora, cachai?, y esa es la preocupación que... siempre hay alguien que tiene su pega bien puesta y lo está haciendo, eso es lo que me gusta mucho.

E: ¿Crees que es una empresa sólida ésta?

Sii,

E: ¿En qué parte es sólida?

Es que yo reconozco a la empresa, es una compañía a nivel mundial, nosotros como acá, en Chile, nosotros somos un punto estratégico acá en Sudamérica, de acá han salido, nosotros hemos tenido a un gerente por ejemplo a Juan Victoso, que ahora es gerente de Sudamérica, es un gerente a nivel sudamericano, Chile en este momento es el punto de contacto con Japón, que es la base de, la casa matriz de la empresa, y Chile tiene con Colombia, Perú, ahora se está metiendo con Panamá, y Brasil... yo te digo que la base está acá. El viejo que está conmigo es senior, es especialista senior, aquí hay especialista A, especialista B, especialista Senior, y el viejo es pillo y ya le están ofreciendo irse para Panamá, pero ahí ya no iría con un cargo como especialista, ahí ya iría con un cargo como de gerente, encargado de algo, jefe de soporte técnico de allá de Panamá, imagínate, y esas son las expectativas que los viejos se hacen. De repente como nosotros somos la base, de aquí está saliendo todo lo que es de la empresa a nivel latinoamericano, y que te lleven a otro lado sería... extraordinario.

E: Pero ustedes siempre visualizan que hay proyección, no que voy a llegar acá y me voy a estancar

No, aparte que la empresa te ofrece si queri estudiar una beca de 200 lucas mensuales, y para cualquiera 200 lucas para estudiar es harto, y hay personas que lo aprovechan y te ayudan harto, te arreglan el turno, te ayudan harto también po.

E: ¿Y eso es para todos, o siempre hay una...?

No, para el que quiera estudiar siempre hay unos cupos por faena, serán unos 10 a 20 cupos por faena, y los que quieran estudiar, estudian.

E: Y ahí hay que postular, si es una carrera afín

Claro

E: ¿Qué opinas de la idea de “ponerse la camiseta por la empresa”? Que es una frase típica ¿En qué medida tú te sientes reflejado por esta idea?

Yo creo que desde que llegué ahí me puse la camiseta por la empresa, porque cuando llegué mi sueldo no era muy bueno, o sea, era nuevo, y después de un año seguía siendo como un sueldo de nuevo, y después de 2 años seguía siendo sueldo de viejo nuevo, y estuvo como 3 años poniéndome la camiseta, y otros les ofrecían más sueldo en otro lado se iban, porque habían las posibilidades en otros lados también po, yo igual he tenido la posibilidad de irme para otros lados, de repente por más plata, y yo no, aquí estoy tranquilo, tengo buena producción acá y para qué me voy a correr. De repente en otro lado no me voy a llevar bien con los viejos, o no me van a tener buena, me van a tener envidia, pero acá estoy bien y creo que todo se da paso a paso, las lucas al final llegan igual.

E: Tú... ya te hice esta pregunta, pero quería indagar en si tú tenías un proyecto personal a corto plazo, cuanto tiempo llevas tú trabajando en esta empresa y si tienes pensado en hacer algún negocio, o cambiarte radicalmente de rubro, o cambiarte a otro lado.

En negocio siempre he pensado, que a mí me gusta meter las manos, que yo soy mecánico, siempre he pensado en tener mi taller, mis herramientas, incluso he conversado con un compañero que estamos con el turno, que ahora somos 4 turnos que estamos en la obra, y ahora me decía, con más razón po, los 7 días que estai tú, ve tú el taller y arrendamos algo, y los 7 días que estoy yo veo algo por ahí, compartimos... pero igual yo trabajando allá estoy bien, ya estoy ganando bien y estoy tranquilo, son 7 días por estar aquí trabajando en faena,

igual la pensó, pero no, más adelante quizás vea otra cosa, de repente igual hay que conseguir, porque es lo que me gusta, pero estoy tranquilo aquí. En lo que es proyección yo veo de aquí a... no sé si cuando llegue a los 45 años, que no voy a trabajar más, porque de repente uno dice que ya no podi hacer más que eso, yo tengo compañeros de 55 años, y hacen la pega, o sea, ellos tienen la capacidad de hacer la pega igual no más donde trabajamos nosotros, yo igual me hago una proyección ahí no más...

E: En el desgaste físico

Uno piensa que cuando uno es minero hay mucho desgaste, pero no, si uno sabe cuidarse, como me cuido yo, en lo que hace, y hace las cosas bien, trabajando como un cabro de 20 años, igual no más. Yo igual me hago esa proyección, quizás cuando tenga 60 años voy a estar trabajando igual no más y... igual me va a estar gustando.

E: Trabajo y tiempo libre, en lo general, ¿Cómo va tu trabajo, si es que tienes tiempo en el...?

Allá por ejemplo yo salgo, y estoy con mi hermano allá, parece que casi todos los días lo voy a ver, por mis sobrinos, tengo una relación igual bonita, 10 años hombre y yo tengo una de 10 años mujer, entonces a los 2, 3, 4 años estuvo viviendo conmigo en Arica, y de los 4 a como los 6 años estuvo viviendo acá, y con mi hija eran como hermanos, y esa relación la trato de mantener en las horas libres, salgo y me voy para allá y el resto de la noche ya descanso. Eso cuando estoy allá, lo ocupo para eso y para descansar, no me gusta llegar cansado a la faena

E: En realidad no queda mucho tiempo quizás

Claro, llegai como a las ocho y media, estoy hasta las nueve y media, diez a mi pieza hasta el otro día me levanto a las 5 de la mañana.

E: Y en tus días libres, ¿Qué haces? Algo me comentaste al inicio de la entrevista, pero ahora para puntualizar

Pucha, de todo, yo voy harto a la playa, me gusta pasear, mi hijo ahora tiene 8 meses y me gusta salir, ir a la casa de mi mamá, lo que se pueda hacer, o a Tacna, harto a comer, a los cabros hay camping, hay plaza, hay cine, no se po, igual con mi hija, de repente jugamos todos, con mi señora, mi señora es joven igual, eso, disfrutamos harto, cocinamos entre todos, o pedimos una pizza, no nos aburrimos

E: Todo familiar

El otro día fuimos a la playa, a la isla Grau, fueron a pescar sus pescaditos chicos y todo, y toda la tarde ahí, sus empanaditas, igual estuvo bueno, no y a veces, uno tiene harto para hacer

E: Y dentro de los turnos, cuando tu estai trabajando arriba, ¿hay algo para hacer?

Jugar futbol, a veces cuando no voy donde mi hermano, a veces no voy a jugar pero voy a ver como juegan. Siempre uno llega como a las ocho y media, nueve, y se queda hasta las once viendo como juegan.

E: ¿Y a donde quedan las canchas?

Eso queda para el lado...

E: No, me refiero...

No, quedan lejos igual

E: En la ciudad no

No, quedan para las afueras de Calama, no y los compañeros que son de ahí pasan a buscar a todos, no hay problema

E: Ya, esa es como la entretención ¿y pool o ese tipo de cosas así, no?

No, pool ya no... futbol no mas

E: Entendiendo que los turnos de trabajo son establecidos por los clientes, y que no se pueden modificar, digamos. ¿Cuáles dirías tú que son los pros y los contras de tu turno de trabajo?

Yo pierdo casi el viaje, yo por ejemplo me voy hoy día en la noche y llego mañana en la mañana a Calama, y entro en la noche, como yo tengo un turno de 7 a 7 de la mañana, a las 5:30 me pasan a buscar, llego a las 7 a Vega y pierdo hoy día y mañana en el día para subir en la noche

A ti te llevan por tierra

Claro, cuando estoy de turno, cuando estoy de día, yo me voy el martes en el día, y llevo todo el día viajando, llego en la noche y al otro día me levanto a trabajar, eso más que nada, antiguamente yo viajaba en la noche y yo llegaba a las 5 de la mañana a Calama, y llegaba y a las 6 me pasaban a buscar en el día, y alcanzaba y podía trabajar tranquilo, llegaba cansado por el viaje pero se pasaba, no podía alcanzar por el viaje pero se pasaba y no perdía tanto el día por estar viajando, y ahora no po, los buses ya no llegan, no te esperan, no se po, llegai atrasado, por eso uno viaja de día para llegar a las 8 de la noche allá, y al otro día entrai a trabajar, y ahora por ejemplo...

E: ¿Cómo es el tema de los buses, no...?

Antes alcanzábamos, los buses terrestres, los Pullmann, todos esos

Ahh ya

Tenían una hora que salían a las 9 de la noche acá y llegaban a las 4:30, 5 de la mañana, y ahí me daban la opción de perder la pura noche no más po, llegaba, viajaba, me levantaba, llegaba allá y me ponía a trabajar altiro. Ahora no, ahora tengo que viajar todo el día, salgo a las 10 de la mañana, llego a las 8 de la noche, y de ahí ir a descansar, al otro día me levanto y no sé, yo tomo como perdido el tiempo.

E: O sea en realidad no teni 7 días de descanso

No po

E: ¿Cuántos tienes? 5?

Yo por ejemplo salgo el martes en la noche llego miércoles, jueves, viernes, sábado, domingo, lunes y me voy el lunes en la noche, tengo 6 días ahí, y cuando salgo solo salgo el martes en la mañana, igual estoy 6 días.

E: Eso es ya una cuestión que se escapa un poco de las manos, tiene que ver con los horarios de ya estas empresas.

No me ayuda mucho

E: ¿Y algún beneficio, con tu grupo de trabajo?

Algún beneficio... ay, ninguno, en ese aspecto ninguno, lo que sí en el aspecto de yo estar acá y trabajar en Calama es que los días que yo estoy de turno, yo descanso allá, la gente que vive allá no descansa mucho por la familia, tiene que hacer cosas, con los hijos, no descansa mucho. Yo de repente hago algo y después me voy a acostar hasta el otro día, ellos no, están hasta más tarde y llegan cansando, eso es lo bueno de tener turno de lejos.

Está todo bien en la familia también

Claro, si, ningún problema

E: Te iba a preguntar por estos aspectos cotidianos que tu trabajo cuando, ¿cómo es el lugar donde duermes? Me dijiste que dormías en una residencial en Calama, no están dentro de un campamento, a pesar de otros que yo he entrevistado que sí se quedan en campamentos.

Sipo, hay lados que tienen campamentos, no pero, la pieza es como de este porte, tiene dos camas, dos closet y ahí compartimos, con una tele y todo, el baño está al frente, compartimos con el viejo

E: ¿Y eso es mejor que estar en campamento, o no?

Por el lado humanitario no, porque si es en campamento... aunque no, es casi lo mismo...

E: ¿No tienes que pagar una diferencia tú por todo esto...?

Sipo, a veces uno paga algunas diferencias si el bono casa es hasta cierto punto no más po, por ejemplo este año ya nos van a subir, me suben el arriendo acá y me suben el arriendo

allá, y el bono va a ser el mismo, pero por el momento no estoy en un campamento, estando en Collahuasi igual es fome campamento, porque en Ciudad igual uno se entretiene, por ejemplo voy a comprar el pasaje y ya me entretengo, vei cosas, vai a comprarte un helado, allá en un campamento, en Collahuasi llegai a comer a la pieza y chao, y todos los días lo mismo, no hay una buena... hay su mesa de pool pero...en las alturas no me dan ganas de hacer nada

E: Y los baños, tienes dos baños que lo compartes, para dos personas, que es privado en ese caso

Claro

E: ¿Y la alimentación, cuando estás arriba?

Es buena

E: ¿Te pasan a buscar?

No, ahora hicieron un casino ahí, contrataron una empresa externa y todo aprobado, tenemos un casino, no es tan grande, pero tenemos la tele, tenemos tv cable, se puede ver partidos, y todo así muy de nosotros, y no, es buena, la comida es buena

E: ¿Y ese casino es de concesión de otra empresa?

La empresa contrató a otra empresa que trae comida, la misma que nos daba el casino a la faena, nos trae la comida a nosotros pero más personalizado, debe estar como un año ya, hipocalórico, frutas, lo que uno de repente hace dietas,

E: ¿Quién prepara la comida, la empresa, recuerdas?

Anakena

E: ¿Hay algo que no te gusta, algo que mejorar de la alimentación?

No, está bien, que mucha comida

E: O sea tú crees que la empresa se preocupa de tener una comida saludable

Si po, se da la opción de que tú no queri comer de eso porque estai de sobrepeso, se come pura fruta todo el turno, pura fruta, todos los días ensaladas, hipocalórico, no hay problema.

E: ¿Has aprendido algo trabajando ahí arriba? Que no aplica campamento, ¿que has aprendido en el yacimiento minero?

El proceso, aprendí todo como se extrae, como se trabaja, uno va conociendo todo porque, por ejemplo como le decimos allá, las pilas, son cerros de material, se va juntando acá, se va juntando allá, donde se deja, donde está la veta, todo eso se aprende.

E: Osea, ahí aprendiendo el tema del proceso

Claro, el proceso, como extraen, sacan el cobre de la tierra, lo transportan, el proceso de licitación, el transporte, las plantas, el por qué hay un rio verde, que es el proceso químico que pasa, donde sacan las planchas de cobre, todo ahí uno está conociendo, al final.

E: ¿Cómo te comunicas tú con tu familia el tiempo que permaneces allá en este lugar, en el taller digamos?

Con harto teléfono y wassap, sii, el wassap se ocupa harto, acá yo tengo wi-fi todo el día

E: Ah, entonces ningún problema, o sea la tecnología aquí, yo he visto que tienen Tablet, i-phone, de todo.

Sipo, igual llamo en la noche, con el "fi"

E: ¿Pero es bueno el tema de la señal?

En Radomiro sí, en Calama igual, no hay problema

E: ¿Piensas que se podría mejorar algo en la comunicación, para poder comunicarse con la familia?

Esta todo colocado ahí, como digo llamar por teléfono, a la hora que quiero no me hacen problema,

E: Además tú tienes tu propio teléfono

Si po

E: ¿Cada cuánto tiempo hablas con tu familia, cuando estas allá en tus 7 días?

En la mañana, cuando levanto a mi hija que van a ser las 6 de la mañana, después en la tarde después de almuerzo para saber cómo están, una que otra llamada en la tarde como a las 4, y después en la noche, como a las 8 cuando me desocupo un rato.

E: Vamos a entrar a un tema un poco más personal, ¿Cómo es la vida sin ella, como se sobrelleva el tema de la soledad? Por qué estás allá, hay una distancia, están en dos conexiones distintas

A mí me gusta jugar hartito, aparte que en el celular tengo varios juegos, o estoy conversando con ellos y estoy jugando o me llevo un play y me pongo a jugar, me entretengo de esa forma, ellos en este caso también, mi señora tiene más para entretenerse, tiene a mi hijo, a mi hija, debería preocuparse de la guagua, (risas) no tiene tiempo. No ahí yo me distraigo igual

E: O sea tu por tu parte estas entretenido en juegos, te das una vuelta, visitas tus familiares, haces distintas actividades, o sea se dio justo que en Calama tenías a tu otra familia allá

Claro, es mi hermana la que está allá

E: ¿Tú sientes que la empresa se preocupa por la familia de los trabajadores?

Si po, si cuando uno tiene problemas le dan la opción de bajar, “si teni problema baja no más, no vengai mañana, con goce de sueldo”, en ese aspecto no hacen problema,

E: Como que no van a abusar

Lo que pasa es que el gerente tuvo un problema con su hijo, yo creo que eso lo humanizó hartito, él tuvo un hijo con problemas al nacer, y nosotros hasta hacíamos oraciones allá, con el grupo y él se sintió bien agradecido de eso y preguntando como estaba su hijo, y al final él cayó en esto de ser bien sensible en el aspecto familia, no te hace problema y no te pone en duda de repente “paso esto con mi papá, pasó esto esto” no te pone en duda eso, no te cuestiona, nada, te da la oportunidad.

E: Hubo un cambio, ¿con la gerencia anterior no ocurría eso?

Con la gerencia anterior no teníamos mucha comunicación, con suerte la veíamos, ahora no po, hasta una talla, no se po, el gerente llega más a nosotros, pero antiguamente cuando yo entre el gerente pa lo único que te llamaba era para subirte para arriba y bajarte y te encontraba todo mal, ahora menos mal ya cambió las cosas ya, como estamos ahora no hay ningún compañero que diga que estamos mal.

E: O sea, es importante el liderazgo del gerente, la dirección gerencial en Chile es “donde está lo malo” y nunca reconocen lo bueno.

Nosotros como grupo, cuando yo llegué allá, del turno de las 25 personas que hay del turno, se dio la opción de ayudar a un colegio que hay al interior de Calama, y entre nosotros que hacemos, a nosotros nos dan colación, y nosotros “tomen las leches y juntémonos” porque son 14 niños que están allá y están más o menos, hay nos videos, y ya po, juntamos la leche, nos organizamos , unas Luquitas más para la bencina y era a una hora y media de Calama y ahí se iba a dejar, o sabi que van a entrar al colegio, ¿y si le mandamos a hacer una ropita, una chaleca? Que diga turno A de la empresa para que sepan, ya po, pasemos plata, o viene el día del niño, juntamos plata pa regalos para los cabros chicos, y así po, después llegamos y empezamos a unir al grupo de turno que también trabaja ahí y empezamos también a unirlos, hasta que se metió el gerente, el gerente que tenemos ahí se enteró que nosotros estamos haciendo eso y hay que hacer una fiesta con todos, y a él le gusta que por ejemplo, la gente que, la ayuda que le da igual le da poco, pero iba bien agradecida, hasta un asadito, ya suban todos, fin de turno, vamos todos para allá, y tu deci un asado, chuta, ahí no más le damos, pero ahora se les ayuda harto como faena, como entre grupo, el gerente tampoco quiere que sepan a nivel nacional que todos sepan, miren unas Luquitas para los niños y llévenle unas cositas, son 14 niños y 2 o 3 guagüitas, y ropita y esto y la...

E: ¿Y de donde salió eso, ese contacto?

Tengo compañeros que son de Tocanaba, que viven cerca de ahí y un día y sabi que vamos, se quedaron unos viejos ahí de descanso, y llegaron a este pueblo Cama, y vieron que estaban más o menos las cosas ahí, y los niños, y era como si fueran artistas, todos los invitaban a almorzar a la casa, al final ahí se hicieron conocidos, y ahí llegaron de nuevo a conocer los problemas y esos problemas los comunicaron con nosotros, y ahí tienen una luquita y ahí empezamos a llegar a ese poblado,

E: Estando en las faenas, ¿qué es lo que más te preocupa a ti?

¿Lo que más me preocupa?

E: Ajá, estando allá arriba, ¿hay algo que te de vueltas, que estés siempre atento?

¿Qué me preocupe? No.... Siempre la preocupación está en el bono, en el hecho de disponibilidad, es como a nosotros podemos ganarlo un año completo y ganarlo pasa a ser parte de tu sueldo, y ahora este último tiempo he estado ganando mes por medio y no dejan de ser buenas lucas

E: Y tú me dijiste algo de un seguro de disponibilidad ¿en qué consiste?

Es en mantener mayor tiempo los camiones trabajando, eso lo paga la empresa

E: Que tenga menos tiempo de preparación

No, que tenga menos fallas, a nosotros nos exigen un 82%, 83% de... sobre eso, si un camión tiene muchas panas en el mes, ahí no ganamos. Y en este tiempo hemos estado complicados en eso, por el mismo cambio de gente, mucha gente nueva, eso nos está perjudicando hartito, y eso igual yo veo que es preocupante para todos, a todos se les ha hecho parte del sueldo,

E: Y cosas que tengan que ver con tu familia ¿no te preocupa?

No he tenido problema

E: Todo el día estás pendiente de tu trabajo,

Yo converso hartito con mi señora que se preocupe de los niños, de mi hijo, mi hija, los problemas que podamos tener acá en la casa, yo siempre ahí la batuta se la dejo a ella.

Estando en tu lugar de trabajo, si un día en una situación necesitas ayuda ¿a quién recurre? Depende de si es una ayuda que pueda realizarla cualquier compañero, no tengo problema en pedirle ayuda a cualquiera, pero si es un ayuda que pase a la parte técnica o al nivel más que sobrepase ahí veré más a los especialistas, ya tengan más conocimiento

E: Va a depender del requerimiento ¿Cómo es el lugar donde tú trabajas, si lo puedes describir a grandes rasgos?

Son talleres, dobles, acá con un pasillo al medio, son 3 por lado, y eso cerrado, eso debe ser de 18 metros por lado, y de largo son como 40 metros de ancho y 60, son gigantes, son casi talleres nuevos, debe tener dos años, es nuevo, casilleros nuevos, baños nuevos, la oficina, todo, está impecable

E: ¿Cómo es el traslado a tu lugar de trabajo?, me dijiste que te pasaban a buscar

Sí , me pasan a buscar a las 5:30 de la mañana y llego un cuarto para las 7, yo me voy en un bus grande que pusieron ahí, son cómodos, hay unos buses chicos también que dan la hora, son muy incomodos, ahí no trabajan, ahí no trabajan muy flaquitos, ahí son todos grandotes macizones, y se van en los buses grandes, y eso es una de las cosas malas que hay en la empresa, imagínate de las 5:30 a las 7 son dos horas que estai ahí

E: Y ocupan dos asientos

Claro, y teni que ir con el otro viejo al lado, porque van llenos, pero estai harto rato en ese bus

E: ¿Y te pasan a buscar a tu casa en el bus, en la esquina?

Cerca, cerca me pasan a buscar, me dejan un poco más allá, cerca

E: ¿Qué es lo mejor y peor del turno de trabajo? A ver si lo podi definir así

Lo mejor, los talleres están nuevos, las herramientas, la parte supervisión la parte jefe operativo se preocupa harto que se den el tiempo de hacer aseo o que hagamos aseo ocupando las horas de trabajo, aparte del trabajo, pero estamos 3 horas limpiando , ordenando los talleres para que quede todo limpio y ordenado. Eso es lo operativo, los

supervisores se preocupan de eso, porque no porque tengamos pega hay que dejar todo sucio y hay que seguir, ellos paran y se da la orden de limpiar y ordenar todo, eso es lo bueno, como esta nuevo se ve limpio y se trata de mantener así. Y lo peor, un poco la, como te dijera, la parte mandante en este caso, a mí por ejemplo me contrata la empresa, y ellos se creen jefes tuyos, y por ejemplo nuestro gerente que es Don Javier, él nos da la toda la garantía de cuando tengamos un problema de ese tipo que se dan mucho, nosotros recurramos a él, porque al final él es el que nos contrató a nosotros, ni Codelco, ni porque sea la empresa que manda ni porque contrato a la empresa en este caso sea, porque hay viejos que te dicen “ya chao, te vai de la faena, pásame el pase y no volvai más” así en ese aspecto está, o sea ahí ellos como empresa mandante se creen y te ponen la pata encima, y se da mucho y sobre todo en la salida al cerro, cuando uno sale a ver equipo que esta entre medio de lugares de la mina se da mucho eso que te “sácame el camión de acá, búscate los medios, no lo quiero acá, o si no te vai a ir de la faena” esas cosas así. Y yo de repente soy más relajado, los que me conocen, y yo me demoro lo que me tengo que demorar no más, pero no po, hay viejos que pelean con ellos, “no que usted no me mande”, y en esa pelea te puede costar la pega allá, y Codelco si dice que no subai a la faena no te la van a pasar, es como pelear con un carabinero, ellos tienen la razón siempre. Esto es lo mismo, no le gana.

E: Pero ¿son muy despectivos los tipos?

En lo que es la parte de supervisor de ellos, los que mandan ahí en la mina, es ahí no más, el trato no es muy bueno, lo que es entre pares de ellos, mecánicos entre nosotros, no, incluso hay amigos, que no hay problema, pero de ese aspecto que te molestan cuando tú, por ejemplo, hay camiones que quedaron a ras y tapan toda la pasada, es un...

E: ¿Qué se podría hacer para que esto no ocurriera? ¿Alguna señal desde la empresa?

Es que ahí es donde tu vei que a ellos les preocupa más la producción que la seguridad, que no es como nosotros, por ejemplo, por ejemplo una vez tuvimos un problema que se cayó una

tolva a una cosa donde meten el mineral se cayó la tolva ahí, se levantó y cayó ahí, donde el chanco y ellos querían como sea sacarla, y lo bueno es que el supervisor de terreno de ese tiempo dijo que “no, toda mi gente se va para allá cuando estén las condiciones” porque una labor estaba aplastando los neumáticos, los neumáticos tienen que ceder ahí de presión y esa es 100 metros alrededor de expansión de un reventón de neumático, y saco toda la gente y toda la gente del taller y nadie se iba a meter allá, hasta que ellos como empresa crearon las condiciones para ir a trabajar e ir a sacar el camión y todo, sino, no se trabaja no más, pero ellos no po, ellos estaban en contra del supervisor y querían echarlo de la producción, y al final te dai cuenta que le importaba más la producción que la seguridad de los.... Y eso es lo peor yo creo que hay, el trato de ellos.

E: Estamos entrando ya en la última etapa, si yo te digo “calidad de vida”, sólo calidad de vida, ¿Qué es lo que a ti se te viene a la cabeza, lo que asocias, que es para ti calidad de vida?

Eh, calidad de vida, yo creo que la calidad de vida va asociado más que al bienestar, al bienestar de no tan solo tener la media casa , el medio auto, esta es mi casa, pero yo creo que tengo una buena calidad de vida tengo a mi familia bien, cuando tengo que llevarlos al médico tengo las condiciones, los medios para llevarlos al médico, si queremos ir a dar una vuelta o de pasear para algún lado nos alcanza como para disfrutar, no se po, yo creo que eso, que tengo una buena calidad de vida, si tomamos en cuenta que la casa y la parte material no importara, y que es para mí lo que no me importa mucho yo creo que sí

E: ¿Y cuáles son los factores que más inciden en tu calidad de vida? ¿Cuál es lo primordial, lo que no puede faltar?

Mis hijos y mi señora, mi señora es lo otro más que tengo, y si no estoy yo, está ella, y es lo mismo que piensa ella, si faltó yo, para ella va a ser medio difícil y si no está ella, para mi va a ser difícil, suma el pilar

E: ¿Y cómo están en ese aspecto?

Bien po, nos falta puro casarnos, ese es como otra cosa

E: Es como el ritual

Es que las condiciones que me ha dado la empresa actualmente, igual yo arriendo acá, estamos buscando una casa, tenemos casi todo listo ya, firmamos los papeles en el banco

E: Pal crédito hipotecario y todo

Si, y eso me lo dio la empresa por la estabilidad laboral que tengo ahí, el tiempo que llevo, y aparte las lucas me han subido, me están dando por ejemplo esta oportunidad, voy a ir con eso ahora voy a ir con eso a mi jefe para reclamar (risas)

Ya están en vías de comprarse una casa acá en Arica

Sipo, es un buen sector, igual me preocupa eso para mi hija que tiene 10 años

Y ¿Cuál es el sector acá? Yo primera vez que..

No acá es tranquilo, es muy chiquitito el apartamento, buen sector todo de acá abajo son de agrado, todo este sector es bueno, tranquilo, por el frente también hay. Lo que sí en la periferia de Arica, nunca tanto así que te vai a caminar y te van a asaltar, no allá difícil que encontre lados que no podai ni entrar, no se da esa condición

E: Yo me he dado cuenta que en Iquique y Antofagasta la ciudad se estructura desde el mar hacia el cerro,

Hacia el cerro, claro

E: Más hacia el cerro es más vulnerable, si son impresiones

Si eso ocurre

E: ¿Acá ocurre lo mismo o está más diversificado, tiene que ver de costa a cerro?

En este parte de la base costera cardenal Silva Henríquez, no, para allá hay casas bonitas, no se da como así, pero para el lado del morro se da que están tirando las ultimas casitas para allá

E: Donde está el morro

Sí, pero para acá no, pero la visual de allá es espectacular, si es súper bueno, yo creo que ese lado lo van a aprovechar para empezar hacer.

E: Y en el sector donde ustedes viven

No, por acá cerca no más, si por eso, igual no va a salir tan barato para Arica, pero tratar de buscar algo bueno, es por acá cerca no mas

E: Ahora te iba a preguntar, el mismo ejercicio de calidad de vida, pero calidad de vida laboral

¿Qué es para ti calidad de vida laboral? A qué lo asocias

¿A que lo asocio? bueno todo este cambio de administrador que hubo, el revuelo que causo el cambio se dio harto el dio el por ejemplo, antiguamente yo anduvo dos años con un buzo de trabajo, dos años con el mismo buzo, ahora por ejemplo ahora nos tienen ropa pa invierno, ropa para verano, si te falta algo esto, ahí vai y lo ocupai, todo para, o sea la empresa se puso en el lado de yo te doy todo para que tú también me entregis todo. Si a mí me dan todo, obviamente como trabajador tengo que entregar las 12 horas de día que tengo que trabajar haciendo un buen trabajo, no andar por ahí dando la hora

Sacando la vuelta

Claro, yo creo que nos ha dado todo eso

Y eso fue el cambio de administrador, te refieres al gerente

Si, del gerente, es harto

O sea ha resultado una buena gestión

Si, lo que pasa si, que no sé para hablar de esa gente....

Ahora pensando en tu trabajo actual, ¿cómo es la calidad de vida laboral?

Ahora yo estoy bien, ahora en el día subo en camioneta, estoy bien regalón me van a dejar a la casa, me van a buscar en la casa, en la noche voy y subo en bus tranquilo, con su tele su película, yo creo que todos hemos estado bien este tiempo

Y si tuvieras que mencionar algo para mejorar tu trabajo, en algún aspecto, te has fijado que hemos ido en distintas dimensiones, seguridad, capacitación, el tema de los aspectos cotidianos, una serie de otras cosas, desarrollo de capacidades, relaciones inter personales, no sé si hay algo que se deba mejorar para que sea una mejor lugar para trabajar.

Si yo creo que hable de los buses, por ejemplo a mí no me perjudica porque yo tengo un bus grande que es interprovincial que hay ahí, los de ellos no, hay viejos que van y odian trabajar, de repente “ay que me duele la espalda, que son desgraciados, que es muy chico, que acá, no puedo echarme para atrás” y yo creo que eso te afecta a ti po, porque llegai a trabajar y el viejo ya está reclamando,

E: ¿Y esos requerimientos se los han hecho?

Si, si parece que ya este año van a hacer el cambio, ya se hizo un cambio, pero de mal paso a peor, hay unos buses más grandes que eran más cómodos y los cambiaron a unos más chicos, y ahí están como un año ya con esos buses, pero ahora se hizo el requerimiento y ahora van a cambiarlo, ojal que ahora sean unos buses grandes para que estemos todos y estemos todos bien.

E: Y mira, una cuestión tan mínima afecta bastante

Si, afecta bastante

E: Si tuvieras que elegir un lugar igual a este para trabajar, ¿Qué cosas mantendrías, que cosas eliminarías, o quizás que cosas mejorarías? Comparémoslo con tu último trabajo también

Yo creo que el ambiente laboral, el ambiente de la gerencia, hasta el último, donde estoy yo, la comunicación la relación entre cada persona ahí es importante, tener unos talleres espectaculares, no te da para tener una buena relación. Antes nosotros no teníamos esos talleres, no teníamos esos casinos, no teníamos esas herramientas, pero siempre se mantuvo una buena relación entre compañeros, y cada personas nueva que llega ahí se toma

que el viejo es amigo de todos, y eso te hace que el viejo también se relacione y tenga buena tela con todos, y todos los que van llegando al final quieren quedarse en ese turno, ese en el que estoy yo ahora. Eso mismo

E: Las ultimas preguntas son ¿crees tú que tu trabajo es importante para el logro de buenos resultados para la compañía?

Yo creo que el que piensa eso, no debería estar trabajando ahí, todos los que trabajamos ahí nos sentimos importantes en lo que hacemos.

E: ¿Qué es lo que te motiva a ti día a día para realizar el trabajo? Esta como energía que uno tiene para levantarse, para enfrentar conflictos, para agachar el moño muchas veces.

No sí, es la familia, la que esta... es por ella que estas allá, si no fuera por eso yo creo que estaría acá con ellos, si no existiera la planta yo creo que también estaría con ellos.

E: Y de los tipos que están allá, tus compañeros de trabajo, ¿también tienen la idea de la familia?

Si,

E: ¿Y con motivación siempre?

Eso es lo bueno, es como ya no, por ejemplo ahora tengo 38 años, a los 25 lo único que pensaba yo era carretear, y pasarla bien todo el día. Ahí llegan cabros jóvenes de 25, 24 años y que están en ese mismo aspecto, pero cambian hartito cuando ven a una persona más adulta el tener intereses como tener una casa propia, en tener un buen auto, o de estar con tu familia y que fuiste a pasear para allá, y ven eso y tratan de hacer lo mismo igual. Claro y llegan y salgamos a carretear “no, voy a salir con mi familia a tal lado” y ahí se empiezan a interesar, hay viejos que tienen 22 años ahí, llevan de los 18, 4 años y ya están sacando su casa, y metidos y esto y que hago para la casa, y yo a esa edad estaba muerto (risas) y carreteando y pasándola bien, no, ahora ellos se están preocupando de otras cosas.

E: ¿Y estos que son más jóvenes no tienen esta como ansiedad de lograr las cosas más rápido?

Siempre

E: ¿Y tú como los controlas?

Eso es lo que uno como más experiencia, por ejemplo, bueno casi todas las personas nuevas aunque sean las personas de más edad o un poquito más tranquila y van al paso de lo que uno les dice, pero llegan a hacer todo como “yo voy yo voy yo voy”, pero ahí casi todos se dan un tiempo los antiguos de que esto funcione bien, que los nuevos no se accidenten, que hagan las cosas bien, que hagan las cosas tranquilas, que aprendan lo que tienen que hacer, que lean mucho, por ahí hay mucha evaluaciones de seguridad, ahora la empresa Codelco está haciendo inspecciones de seguridad con todos los prevencionista, y a la empresa los tienen de punto fijo, no sé por qué los tienen si hace rato que no nos pasa algo, así algo grave, y estamos ahí, y siempre llegan allá y en la mañana te llevan a una charla y ahora paso una alarma de invierno y teni que aprendértela oda, porque vai a estudiar allá y después llegan y te preguntan qué te dijeron en la ,mañana y todo. Y tu teni que estar contestando todos días, y a la empresa tienen bien as como, porque los viejos van para allá porque acá estamos todos contentos todos aprenden, todos... como que bien en la parte de así.

E: ¿Hay otras actividades que realizan en la empresa, o con tus propios compañeros de trabajo también que te aportan más sentido a tu pega, lo cotidiano?

Hay análisis que se hacen grupal se hacen charlas de sistemas del camión que ahí participan todos, ahí le decimos a un viejito, “ya explícate la parte de sistema de dirección y explica lo que tu sabi” y ahí todos se juntan y hablan y le conversan y uno trata de tirarle la experiencia de uno “yo tenía estos problemas, acá y acá” y al final se hace una conversación y al final te agarrai de puntos que a ti también se te olvidan y a ellos también les ayuda para ir aprendiendo más de los sistemas del equipo, y eso siempre se hace. Por ejemplo en la noche

hacemos la charla y después damos un ratito de media hora para empezar a hablar de algo, a los viejos nuevos sobre todo se les pide que empiecen a estudiar para que aprendan

E: ¿Existen oportunidades de participar en actividades de voluntariados, eso me lo dijiste delante, qué te parece esa oportunidad?

Buenas, buenísimas, yo creo que cualquiera se siente bien ayudando si aquí se da cuando hay algún problema de algún familiar de algún compañero.... Mira si ir mas, cuando el gerente tuvo problemas con su hijo cuando nació, allá en Santiago, con avión ambulancia, tu sabi que eso ti deci “el gerente tiene cualquier plata”, hacíamos rifa, poníamos a las mejores ahí para vender, y en todas partes vendiendo números y era pal gerente, tu decís chuta el gerente de RT debe ganar cualquier plata y debe ganar, pero aun así, si necesita ayuda y aun así si nosotros estamos para eso y en ese aspecto agradeció hartó y de todos nace, ante cualquier problema... a una compañera se le quemó la casa, por ejemplo, hicimos lo mismo, desde la gerencia “no, así tal cual como lo hicieron conmigo”, la niña agradecía de todo y uno se siente bien igual.

E: ¿Tú te sientes parte del Holding?

Si po

E: Cuando hablamos de la empresa, ¿tú sientes que es un holding? No es sólo una empresa donde tú trabajas

Es importante, es algo grande, una compañía,

E: ¿Hay algún beneficio o alguna desventaja de pertenecer a un holding?

¿Desventaja? Es que te pueden pescar y que te pongan en otra faena cuando quieran, eso yo lo tengo más que claro, de repente falta gente de cualquier lugar de Chile y en cualquier lugar de Latinoamérica y me van a colocar donde sea, eso lo tenemos más que claro, y siempre hay alguien que arma todo este rompecabezas y te van a pescar y como lo hicieron conmigo

cuando me mandaron a Collahuasi, aunque el gerente no quisiera, el jefe de él tenía la orden de llevar un grupito para allá

E: ¿Pero allá hablan un acuerdo contigo con las condiciones?

Si, “vai a tener esto, esto de acá, el pasaje te lo pagan de aquí para acá” una garantía buena, pero legal, porqué te van a cambiar si teni todo

E: ¿Y algún beneficio?

Si bueno, igual teni experiencia en todos lados, conocer varios lados conocer el sur

E: ¿Y qué beneficios tiene trabajar en esta empresa versus otras empresas del rubro minero?, tu que has tenido contacto también con otros proveedores.

Beneficios... que tení acá es hacer una base, una escuela de la empresa, por ejemplo, la empresa contrata gente sin experiencia, lo no hacen ellos contratan, por ejemplo con mi experiencia yo estoy para ir a postular allá y me van a contratar y yo sé que con un buen sueldo, pero parece que la empresa te aguanta, tú te podis mandar una embarrada, y no

E: No es fatal digamos

Se puede conversar, tú en otro lado te mandai una embarrá y te vai con lo puesto.

E: Hay cierta tolerancia

Tienen una tolerancia con la gente

E: Y eso que tú dices de que al finalmente tú te puedes formar acá

Tu llegai sin saber nada, tu solamente el estudio técnico, aquí llegan viejos, los jóvenes, salen del liceo técnico y entran a trabajar a la empresa, tienen una formación de media técnica que estudian, politécnica, que es lo que no tienen...

E: Y ahí empiezan con plan de capacitaciones

Claro, ahí teni plan de carrera, teni curso, teni de todo

E: ¿Ese plan de carrera en qué consiste?, porque también me lo nombraron pero no...

Ese plan de carrera si yo fuera del liceo, si saliera del liceo técnico tendría que estar dos años estudiando en Antofagasta como una carrera técnica, yendo los días de turno, los días de descanso, ellos me tendrían ahí estudiando para sacar un título de técnico en maquinaria pesada como son en camiones 930, que son los camiones que nosotros trabajamos, y por ejemplo este año yo voy a estar en ese plan, yo ya tengo estudio técnico, en nivel superior y eso me da la garantía de que yo no voy a estudiar los dos años, voy a estudiar lo que me falta, por ejemplo, tengo un curso específico de camión que es como lo más complicado, y todo mi título avala todo lo demás que te enseñan toda la parte técnica, igual que un instituto y al final yo este año debería salir casi en el año, haciendo las cosas

E: ¿Y a donde teni que estudiar?

Me mandan a Antofagasta, por ejemplo hay un compañero que hasta en La Serena está po, está ahí, ayer me llamó por el accidente y está en un curso de liderazgo igual y allá en la Serena y están a todo pasto allá, como nos tratan. Eso es bueno, que te dan harta oportunidad para estudiar

E: Te convalidan un poco la experiencia y los estudios que has tenido afuera y te adecúan a que te perfecciones en ese ámbito

Es como un estudio técnico

E: Y ahí tu dice, ya cumpli con esto, estoy capacitado para postular a otra cargo, para ir a pedir aumento,

Ahí te llega solo

E: Esta pactado

Está pactado de que tu firmai una carta que cuando tu aprobis esto, vai a tener esto, haci esto, vai a tener esto. Lo único que teni que hacer es ponerte las pilas con esto y los viejos la tienen clara. Y después vienen los especialistas, que hay un especialista A, que son dos años

después, y después el especialista senior que son 4 años después, que es lo más, el especialista senior es el que desarma el camión

E: La maquinaria más grande

De todo tipo

E: ¿Hay algo que mejorar en ese sentido de las capacitaciones, del mejoramiento continuo?

Todos los días, no sé si has escuchado de alguno que te va a decir que se ocupan días de descanso para que te manden a cursos, y eso yo creo que nadie... yo creo que legalmente no sale, no es legal, porque son días de descanso porque tú trabajando con turno son turnos especiales y debe haber una ley, y que te ocupen los 7 días de descanso es... a nosotros de 3 días de curso, que te ocupan el descanso te devuelven 1, y ese 1 te lo devuelven cuando quieran. No es que ahora yo por ejemplo yo ahora tengo curso el miércoles, el jueves y viernes, llego el sábado acá, domingo, lunes me voy a la noche...

E: ¿Y cómo se podría mejorar en ese sentido? Que vayan los profes allá a la faena....

Lo bueno sería que, yo soy de Arica, que yo sé que se dan cursos, yo he preguntado hartos, si hacen el curso acá sí, total de las 8 de mañana a las 5 de la tarde después me voy para mi casa

E: Ah, tú lo dices por el traslado, de quedarse allá, de...

Son los medios hoteles sí, contratan, pero a mí sería mejor que...

E: Lo hicieran en la ciudad donde residen cuando están de descanso ahí, y cuando están de turno hay que hacerlo en Calama.

Si po, cuando hay turno no hay problema, pero si es así tendrían que hacerlo aquí, si yo sé que hacen cursos. Y para los viejos que son de Collahuasi por ejemplo, que son de Arica, que lo hacen acá, y meterlos acá no más, si son los mismos.

E: Y cuando tú tienes días de trabajo estos 7 días, empiezan desde mañana... ¿mañana empieza tu turno?

Si

E: ¿Y tienen que ir a estudiar también y te sacan de tu trabajo'

Nunca nos sacan.

E: En algunos casos no más.

Eso es como el movimiento que tienen ellos

E: Y si están estudiando “cómo van a perder de trabajar” por capacitarse, no creo que sean tan generosos.

Si en todo caso se puede hacer, si faltar al trabajo por capacitación es legal po, deberían pagarme todos, no deberían hacerme problema por eso, pero no lo hacen. No lo hacen porque igual hay harta pega arriba

E: Incompatible

Claro.

E: Finalmente, para terminar, ¿qué es lo que más te gusta de trabajar en esta empresa?

Lo que más me gusta es que lo que elegí estudiar he desarrollado lo que es el 100% de lo que aprendí en el técnico, y tratar de llevarlo a los equipos a los camiones y todo eso, lo he demostrado al 100%, el agrado de trabajar con eso se nota cuando voy a trabajar allá y veo a un camión como que me pusieran con dinamita allá, me da gusto.

E: Pensando no tan solo en tu experiencia que ha sido bastante positiva, con posibilidades para ascender, para desarrollar las cosas que a ti te gusta, para mantener a tu familia bien, pensemos un poco en tus compañeros, ¿Qué cosas se podrían mejorar para que sea, para aumentar la calidad de vida laboral de ellos, para que sea mejor su trabajo?

Una es el estudio, yo sé que aquí hay mucho compañero que no tiene mucho estudio superior, técnico, en este caso, y lo que han aprendido lo han aprendido ahí, y se han quedado con eso y a mí... siempre es bueno trabajar con una persona que tenga buena base técnica en este caso, porque tú siempre aprendí y el aprende de ti, en este caso. Y el que se

queda en eso, en lo que es entrar a trabajar y cumplir, a mí no me gusta mucho, una porque te frena a ti como en el grupo, antes de aprender más, te frena porque de él no aprendes nada, y a mí me gusta aprender de las otras personas que tengo al lado, bueno como todos, todos aprendimos de todos

E: Hay tipos que se quedan estancados,

Hay viejos que se quedan ahí, y les preguntai y es siempre lo mismo, y no po, la idea es que ellos aprendan también para que todos...

E: Al final ayudarlos

Si po, no si es la motivación de ellos, de repente uno, yo allá no trabajo solo, ni tampoco gano la disponibilidad solo a nosotros la ganamos como grupo, antiguamente cuando entre ahí yo también entrando nuevo, yendo para allá, al principio igual te sentí mal, dejando a tu familia, pero al final de ello, el acogimiento que tenían conmigo me di cuenta que este es un grupo, y cuando ganamos la disponibilidad estuvimos como un año sin ganarla, y cuando la ganamos, empezamos a ganarla y a ganarla, ahí celebramos ahí, como si fuera un partido de futbol, el campeonato mundial, y qué po, son como 5 lucas no más po, pero todos así “ya este turno de este mes nos lo vamos a ganar de nuevo”

E: Es una competencia buena igual, que fortalece los equipos

Si era el grupo el que ganaba, no era yo, no era uno que estaba más antiguo, era todo el grupo que se ponía más las pilas, y saca todo. Y ahora no po, se da que hay viejos que reclaman todo el día, y de repente unos que estudian y se perfeccionen más para que a todos nos sirva, para que tengamos una buena base como grupo, y lo otro es tener tolerancia de todo, o sea, si este viejo no aguanta al del lado, ahí también hay un problema.

E: ¿Y tienen esos roces?

Si igual hay esos roces, con los viejos, sobre todos los nuevos con los antiguos, los viejos nuevos a veces no aguantan cosas porque es nuevo, a otro porque es antiguo le dicen cosas, tallas.

E: ¿Pero, tallas de qué tipo?

No, tallas no más, o por ejemplo que yo llegue a enseñarle a un viejo, y “no y que me vai a enseñar tú, si yo ya conozco todo” y después a la primera tienen un problema, ¿cachai? Eso como que no lo tolero, a mi cuando me venían a enseñar, “ya po, enséñame, yo quiero aprender esto, quiero aprender esto otro” altiro, y los viejos eran medios cerrados en esos casos.

E: Falta un poco más de tomar estos nuevos y acomodarlos a la cultura organizacional que le llaman en estos casos, que es “este es el grupo, entra de esta forma, te vamos a capacitar acá” como hacerle una inducción

Claro, eso se trata de hacer, pero eso lo hacemos nosotros como antiguos

E: No está estandarizado

No va a haber un viejo encargado de ellos, y que les enseñe como se trabaja acá, no porque eso se da como grupo, como tomar desayuno y nosotros como grupo conversamos que haremos esto, y esto otro, la tea que esto por aquí por allá, y los viejos a veces no participan, no están ni ahí.

E: ¿Y no hay una instancia antes cuando los contratan, y les dicen, ya tú vai a trabajar acá, una inducción?

No, ahí hay gente de llave, papel, toma esto, trabaja esto, me sirve, es amigo de tal, quedó. (risas) pero eso se da porque llegaron muchos viejos nuevos, cuando se llega uno, dos, que es lo normal, uno o dos por mes, ya se va tirando más, pero ya cuando llega un grupo de viejos nuevos, ellos como que se creen que nosotros algo malo. Mira te digo algo, ellos llegan mejor pagados que nosotros, y una...

E: ¿Y qué pasa ahí, en esa situación?

Para mí mejor, si los viejos, a ellos les están pagando más es porque en algún momento a mí también me van a pagar más. Pero, no incluso mis compañeros, los antiguos no son como así “a este le pagan más, que trabaje más también” allá todos hacen su pega, y si le pagan más, mejor.

E: ¿Pero y genera algún conflicto o hay alguna inquietud?

Antiguamente sí.

E: ¿Y cómo se filtra esa información?

Es que ellos mismos (risas), por técnico A, B, C, ¿Y tú como vai? “no, estoy en mecánica 1” “shú, y yo estoy en 2B”, y son como 200 a 300 lucas de diferencia

E: Y según el cargo tú calculai

(Risas) y te duele, no pero después igual se ponen, igual cada uno cuenta como se arregla no más, si yo entre así por...

E: Pero falta un poco cuando necesiten esos cargos, que miren para adentro, que miren el taller, darle oportunidad a un viejo que está trabajando ahí, para que lo cubra.

Eso se da primero, es que estos viejos llegan igual que nosotros, a hacer la misma pega, o llegan más arriba, o debe ser por el mercado, ese año entraron ya los valores son más altos, pero ahora lo que se está dando por ejemplo, uno antes de ponerse la camiseta es valorar a los viejos que se quedaron en ese tiempo malo que hubo, donde se llegó con poca plata, es tratar de empezar a mejorar e igualar a los viejos que están, que sea más equitativo.

E: Muchas Gracias.

Hablante: H5

Años de experiencia: 5 años

Ciudad / Yacimiento Minero: Caserones

Cargo: Supervisor – Reparaciones y Mantenciones

E: ¿Les gusta vivir en Santiago?

No mucho

E: ¿Por qué?

Porque ya está muy grande la urbe, mucho tiempo de traslado, mucho de todo, por ejemplo mi hija vive a 10 cuadras del colegio y en ir a la dejarla me demoro 20 minutos en auto, son 5 o 6 semáforos para llegar a esa intersección.

E: ¿Qué le gusta de Santiago?

Que hay de todo, tienes buenos centro de salud, educacionales, tienes acceso a todo lo moderno, tienes conectividad con todas partes, de Santiago sales al mundo en el fondo, eso es lo que me gusta. Pero uno no puede ser egoísta y ver lo que a uno le satisface si tengo a mi mujer a mis hijas como adolescentes en su etapa de desarrollo que acá tienen acceso en otras cosas que en regiones no las van a tene Por ese lado hay que buscar un consenso para poder trasladarse, a mi por ejemplo me gustaría vivir en la Serena. Este año estoy en caserones, hasta el año pasado estaba en Andina en los Andes, me demoraba de mi casa 1:45 min. En llegar a la faena y del campamento 1:45 min. En llegar a la casa, pero ahora son 13 horas de bus.

E: ¿Por qué fue este cambio?

Yo pedí traslado, por motivos personales y por posibilidades de desarrollo profesional, allá tenía más que acá, porque acá tenía un conflicto de personalidades con el jefe de faena, entonces mientras estuviera ese jefe de faena yo no tenía ni una posibilidad de desarrollo, por eso pedí mi traslado. Yo no oculto las cosas, el gerente sabe que pedí el traslado por esa razón, por incompatibilidad de caracteres, tuvimos una disputa ma o menos fuerte.

E: ¿Ahora está cómodo donde está?

Muy cómodo

E: ¿No tiene problemas con las personas con que trabaja?

No, ninguno, yo salí de Andina el 17 de julio del año pasado y tenía una dolencia en el brazo me fui a ver y tuvieron que operarme y estuve con licencia hasta el 2 de Diciembre y llegue el 24 de Enero recién a esta faena nueva y me sentí muy, muy bien recibido. Desde el gferente hacia abajo muy bien recibido.

E: ¿El ambiente laboral es bueno?

si es bueno, la mayor parte de la gente es sin experiencia minera y están todos con muchas ganas de aprender, con muchas ganas de desarrollarse, entonces uno tiene un poco más de experiencia y lo acogen muy bien, están muy atentos a escuchar, están muy habidos de conocimiento y aparte de eso la recepción personal ha sido muy buena. Al contrario de la otra faena en donde estuve me hicieron la guerra 4 o 5 meses solo, estaba un grupo conversando y yo llegaba y se disolvía, esa fue la primera faena en donde estuve en otra empresa, después ya mis compañeros no querían que me fuera, de hecho van ya 10 meses que no estoy en la faena y aún tenemos contacto, nos llamamos, se conserva esa relación.

E: ¿Usted tiene personas a cargo?

No a cargo, pero si por orden jerárquico y capacidades estoy un poco más arriba que ellos, no soy su jefe ni nada por el estilo, pero si soy el que está a cargo de desarrollar los trabajos. Entonces los que tenemos más experiencia nos vamos haciendo cargo de desarrollar los trabajos con ellos, uno tiene que ejecutar una serie de papeles antes de realizar los trabajos y yo soy el encargado de ese trabajo o el responsable.

E: ¿Usted llego por algún dato a empresa o postulo?

yo llegue por esas vicisitudes de la vida un par de veces hice transportes para faenas de Empresa ahí estaba el nexo, estaba deprimido conversando con una persona de Empresa, me dijo que necesitaban mecánicos y que ofrecían tanto y yo dije hasta por eso yo trabajo y a la semana después me dijo, mándame el currícul, le mande el currícul y así entre a Empresa. Entonces me ha servido, porque te da una cierta estabilidad, lo otro era muy volátil, yo llevo 5 años en Empresa y nunca la plata ha estado una hora después de lo que han dicho, eso te da una garantía y un cierto relaj. Lo es que vas viendo que empresa es una empresa

muy estable y solida, en el camino tu vas viendo que hay errores humanos gravísimos y Empresa no te destruye, te instruye, no te dice firma aquí tienes que irte, te dice si no sabes algo pregunta, te vamos a mandar hacer un curso para que no cometas el error de nuevo, el factor humano dentro de Empresa es muypreciado, no es la empresa que mejor paga en el mercado, pero si,tú tienes el respaldo de una organización fiel. Nuestro trabajo es agotador físicamente y psicológicamente también, pero tu tienes que tener en cuenta que el trabajo en la casa es agotador más psicológicamente que nada estar encerrada en 4 paredes es lo mismo que tu trabajo, entonces uno tiene que ser consecuente y consiente que para todos es difícil desarrollar algo y yo siempre he dicho la labor de la jefa de casa como tal es la peor que puede haber , porque si no trabajas te levantas trabajando en la casa y te acuestas trabajando en la casa y en la noche despierta el niño y no dice papá, dice mamá. Entonces un día toy con mis compañeros de trabajo en un campamento en saladillo y a 4 kilómetros teníamos un pueblito queríamos salir a comer, por decirte cualquier cosa, teníamos una distracción que está cerca, que está al lado, que puedes tomar y en la casa la mamá no puede sacarle las pilas a los cabros chicos, hoy día no te voy a pescar , esa es la gran diferencia de trabajar y rendir en la casa, eso es lo que siempre quise cuando estoy en la casa, ser un aporte y no un estorbo. Ahora mis hijas ya están grandes, son más independientes, mi hija mayor está en la universidad en Serena, por eso me gustaría vivir en serena, de hecho cuando se me resento la posibilidad de esta faena, esa fue una de las posibilidades, no lo hemos concretado como mi hija más chica está en 4º medio y ella es un poco distinta a mí no es sociable, le costó mucho hacerse de un grupo de amigas en el curso, entonces no quisimos cambiarla en 4º medio y menos a mitad de 3º, por eso tomamos la determinación de que termina 4º medio y ya este otro año nos cambiamos a la 4º región, si es que las cosas se dan

E: ¿A grandes rasgos en qué consiste su trabajo?

Es la reparación y mantención de equipos mineros, sea equipos de apollo, los equipos de movimiento de tierra, los conoces por el nombre? Que son los buldócer, como los tanques con una pala que empuja, tenemos las retroexcavadoras y camiones de alto tonelaje, en eso consiste mi trabajo.

E: ¿Y tiene a su cargo personas que lo están apoyando?

Somos un grupo de trabajo y como son equipos de gran envergadura, el trabajo no se aborda solo, siempre con alguien a tu lado, por seguridad no se trabaja solo.

E: ¿Cómo considera su trabajo dinámico o rutinario?

tiene distintas etapas, el trabajo uno lo hace entretenido y uno o hace dinámico, pero el trabajo es rutinario, el nombre lo dice mantención y reparación de equipos mineros, mantención es algo rutinario que debe hacerse siempre, todo el tiempo tú tienes que estar revisando y revisando, pero una reparación es algo entretenido, se puede hacer dinámico, la mantención también se puede hacer dinámica, pero no entretenida, pero una reparación si se puede hacer entretenida porque viene la parte del desarrollo, donde tú tienes que ver, porque la maquina no te habla, hoy día casi hablan, pero las maquinas no hablan y no te dicen hay!! Me duele aquí, ahí viene la parte entretenida, donde usas el ingenio y debes tener la capacidad para deducir en donde está el problema. Mientras más desafíos tenga para mi es mejor, te contaba que Empresa tiene una línea de instrucción muy buena, me manejo en toda la gama de equipos Empresa, tanto de operación como de mantención y tengo 3 cursos específicos de Empresa con 25 o 30 tipos de maquinas distintas y me manejo en toda la gama porque solo aprendí, con compañeros nos poníamos a estudiar todos los días 2 horas, por iniciativa propia y así aprendí y me introduje en los equipos Empresa.

E: ¿Empresa, le entrega a su vez capacitación?

como te digo he hecho 3 cursos y el resto lo he aprendido solo, cualquier trabajo que tu desarrolles si no te gusta, no va a ser entretenido, por ejemplo un psicólogo que no le guste la psicología nunca va a ser buen psicólogo.

E: ¿Se siente satisfecho con su trabajo en este momento?

sí, me siento muy satisfecho con lo que rindo en el trabajo, a lo mejor no me siento satisfecho con lo que recibo, pero si con lo que rindo, porque hasta el día de hoy los desafíos que se han presentado los he superado. Lo otro que te da mucha satisfacción es que, tú eres psicóloga y venga un psiquiatra y te diga como detectaste lo que tenía ese viejito, yo no pude hacerlo, cómo te diste cuenta a veces un superior que te diga oye y cómo llegaste a la solución.

E: ¿Usted diría que la seguridad que le brinda Empresa es lo que lo hace quedarse aquí?

Sí, siempre he dicho desde que conozco Empresa, que empresa es muy leal con su gente y la gente que sigue en Empresa es leal a Empresa, es una lealtad reciproca, porque pueden variar los gerentes, pero Empresa no cambia su estructura, en Empresa somos 6 mil-7 mil empleados y yo tomo el teléfono y llamo a recursos humanos, hay una mina que se llama celeste y le digo que tengo un problema, me contesta y me dice en qué te puedo ayudar ya espérame un ratito y a los 5 minutos está llegando el correo y no me ha visto nunca en la vida, entonces la relación interpersonal es buena. Como te dije a mi cambiaron en julio y el 1 de agosto pertenecía a otra faena, mi grupo de trabajo nunca lo había visto, primero me llamo el jefe de operaciones y me dijo cómo tay, y le dije sabes que Hernán, nunca en la vida lo había visto, tamos medios complicado me van a atener que operar, me dijo opérate tranquilo porque yo te necesito al 100% cuando llegué, llegue a la faena y cuando me presento a todos, les dice oye este viejito no puede hacer fuerza, estrujen al viejo en conocimiento, pero no puede hacer fuerza y si lo ven haciendo fuerza retenlo o sea, de esa manera te apoyan, así te sientes en Empresa, esa es mi gran satisfacción en Empresa.

E: ¿Hasta el momento se considera una persona satisfecha con lo que tiene?

sí, yo me considero satisfecho y agradecido de Komatsi, porque a los 45 años después de haber estado 20 años fuera del mercado me dieron trabajo creyeron en mí y no me han fallado.

E: ¿Siente que su trabajo es un aporte para la compañía? ¿En qué momento?

si, por ejemplo en la faena antigua, entrando a un turno nochero, mi jefe me dice oye viejo anda a ver ese buldócer que de que nos fuimos la semana pasada está tirao, porque no lo vas a ver, pregunte, nadie me supo explicar, porque ninguno había estado en el turno, pesque un equipo, fui, me demore 25 min., en encontrar la falla, le avise a mi jefe y le dije me va a tener que esperar un rato pa armar en tractor porque está medio desarmado, me demore 3hrs y media en armar todo lo que tenía desarmado y el que fue conmigo que era un par mío, un par en la escala, una vez que lo armamos me dice, viejo y cómo te diste cuenta, usa esto, piensa, aprende a escuchar y aprende a mirar y cero peso, las personas que habían visto antes el equipo decían que salían más 100.000 dólares en repuestos arreglar el equipo, no había para

que cambiarlos. Eso es lo que a mí me gusta, el desafío de interpretar lo que tú estás leyendo y es ahí donde sientes que eres un aporte.

E: ¿Qué cosas nuevas cree ud. que ha aprendido estando en esta compañía?

En lo profesional he aprendido o más bien he recordado las distintas gamas o accesorios o sistemas dentro del equipo, aquí uno tiene que aprender a desarrollarse en las distintas gamas de un equipo, el desarrollo de todas tus capacidades técnicas te ves en la obligación de desarrollarlas y aparte de eso tienes que aprender a desarrollarte en la parte comunicacional, tienes que aprender a comunicarte técnicamente con personas que no se manejan en lo técnico y a comunicarte con personas que si se manejan en lo técnico, te obliga a desarrollarte integralmente como persona, lo otro que tienes que aprender a convivir con tus compañeros de trabajo, porque en el fondo pasa la mitad del año con ellos, entonces tienes que aprender a conocerlos, entenderlos, guiarlos, entonces tienes que aprender a entregar conocimiento, aparte de sabe

E: Entonces ¿hay una constante comunicación?

Claro, a veces hay ratos de ocio y les digo vengan, tomo el computador y proyecto en el data, y les explico esto aquí, esto allá, entonces para mí esa es la forma de desarrollarse y la he aplicado y la he ejecutado. Entonces en eso me he desarrollado, en eso he crecido en Empresa.

E: ¿Cuánto tiempo se proyecta Ud. En esta empresa?

la verdad no tengo tope, no he pensado mucho en eso, pero si lo que me incentiva mucho es crecer aún más como técnico, entonces dentro de empresa me interesa crecer en la parte técnica, tener más capacidades para enseñar, más fundamentos para enseñar, eso me interesa, me llama la atención.

E: ¿Pero ha pensado en algún momento retirarse del rubro?

cuando uno se encuentra con un tropiezo grande en el camino, como el que tuve en Andina por ejemplo, pensé en renunciar y de hecho presente mi renuncia, pero mi jefe directo me dijo no te la voy a recibir, o sea, mi jefe directo y mis compañeros pensaron por mí y me dijeron no la cagui po weon, ellos pensaron por mí en ese momento que yo estaba ofuscado, pensaron por mí y al final mi jefe me hizo un favor y la rompió y después me dijo vamos a fumar un

cigarro y tomar un café, me dijo conversemos allá afuera el asunto, me dijo si queri tomate los 2 día que te quedan de turno, ándate pa' la casa, pero piénsalo bien.

E: ¿Entonces es buena la relación que tiene con los jefes?

Sí, eso fue en la otra faena, pero pienso que en esta sería lo mismo. Esta es la jefatura que conozco de antes, pero te digo, los que no conozco he ido conociendo son bastante similares en su manera de actua

E: ¿Se visualiza trabajando en alguna otra área de la compañía?

Me he planteado varis veces, la posibilidad de trabajar como instructor, enseñarle a la gente, tengo 50 años, ad portas de los 51 y pienso que en 5 años más ya no me va a dar el cuerpo a pesar que trato siempre de mantenerme en forma, porque el esfuerzo físico es bastante grande en esas circunstancias, son componentes de gran tamaño, es todo grande, todo pesado, 4.600 metros de altura, el oxigeno no es el mismo, tu capacidades disminuyen, en vista de eso pienso que la mejor forma de aportar a la compañía instruyendo a la gente que viene de abajo entregando mis conocimientos, pero me mantendría en lo técnico, no me gusta mucho el trabajo de oficina y administrativo tampoco.

E: Respecto a las relaciones interpersonales, ¿Ud. Me dice que se lleva bien con sus compañeros?

Si,

E: Con todos los rangos, ¿o sólo con sus pares?

Con todos,

E: Y ¿quiénes son los más cercanos a ud.?

no sé si tengo más cercanos o más lejanos, la verdad es que estamos todos dentro de la misma estructura, en qué sentido, en el que los que tenemos más experiencia sabemos que todos somos una misma familia, entonces a lo mejor la parte gerencial, de ahí hacia arriba es más distante, pero un poco más distante, tampoco es tanto. Porque la oficina del jefe, la puerta está siempre abierta, y uno dice permiso y pasa, eso es una gran diferencia con la faena anterior, en la anterior estaba dios, allá estaba dios. Fue poco lo que interactuamos allá con la oficina, no estaba en faena, este tipo de relaciones, fue entonces una de las cosas que

me saturo. Para mí todas las personas merecen mi respeto y yo merezco que todas las personas me respeten.

E: Con sus compañeros ¿Tiene instancias de reunión extra-laboral?

Si, de hecho se hacen partidos de fútbol donde vamos todos, se hacen de repente convivencias pequeñas, no tenemos un lugar de reunión, porque ahora vivimos en un campamento, donde son módulos y piezas y nada más, antes en la otra faena era distinto porque vivíamos en departamentos, todos los departamentos tenían su living, entonces nos juntábamos en un departamento, en otro, o salíamos fuera del recinto todos juntos, teníamos más espacio a la distracción, hoy tenemos menos espacio pero los niños se organizan una vez al mes y hacen un partido de fútbol y organizan un tercer tiempo y ahí conversamos otras cosas.

E: ¿Cumpleaños celebran igual?

No, la verdad es que no, aquí no se ha dado, pero en la otra faena cuando uno estaba de cumpleaños, hacíamos un grupito y salíamos fuera de la faena, no se podía, en la época de navidad el amigo secreto, siempre hay un tiempo para hacer algo anexo al trabajo.

E: Siempre se dice que hay individualismos y competencia en el trabajo ¿Ud. Ha podido presenciar esto en su trabajo?

Existe, pero no en mi grupo de trabajo, nosotros somos turno A y B, nosotros somos B y en el otro turno eso se da, en el A se da ese encuentro de personalidades y roles y capacidades se da entre un grupo y el otro, no dentro del grupo de trabajo, dentro del grupo es muy difícil que se dé, a veces puede darse su par de roces pero es poco, no influye tanto en las relaciones laborales cotidianas, entre grupo A y B se da, pero dentro del mismo grupo no es difícil que se dé.

E: ¿Esta situación la ha vivido en ambas faenas?

Si, es muy común que se dé en faenas, porque se produce el conflicto de capacidades, lo que te decía del bulldócer, el diagnóstico que dieron ellos no estaba ni cerca, entonces ahí tú te encuentras en un conflicto y dices para donde va tu lealtad, o tu honorabilidad profesional, yo no puedo ocultar la verdad, tengo que reflejar en mi informe lo que sucedió, ahora si ellos tuvieron problemas ya de mí no depende, por eso se produce el conflicto. Por ejemplo dentro

del turno que se da, yo me veo superado en una situación, aaa... pero Pablito se maneja arto en esto, Pablito ven sabi que aquí... porque la prioridad es solucionar el problema, a mí no me importa si lo soluciona él o yo, pero me importa que se solucione, eso es, la esencia de este trabajo es saber desarrollar el trabajo en equipo. Por ejemplo hoy en día yo tengo un problema y me veo sofocado, oye ven un poquito, mira tengo un problema, sabi que a nosotros nos paso lo mismo, mira ándate por aquí, o sea, yo no tengo miedo a decir no sé, tienes que saber a dónde recurrir para obtener la información que necesitas. Yo no sé si esto se de de la misma forma en otras empresas, esto es lo que me hace seguir en Empresa, eso me llama mucho la atención de Empresa, me atrae, me lleva a seguir ahí, a lo mejor yo podría tener mejor remuneración en otra parte, pero será igual el trato.

E: ¿Qué opina de las condiciones de seguridad en las que trabaja ud. Hoy día?

Malas, de partida estamos trabajando a la intemperie, yo sé que es una situación ocasional, fuera de lo común, tienes que desarrollar toda tu labor con 3 veces más precauciones que las que debes tener normalmente, porque es un trabajo riesgoso, por la magnitud de las piezas, por todo, entonces el hecho de no tener unas instalaciones adecuadas, es riesgoso, pero eso es algo pasajero, porque ya se están terminando las instalaciones definitivas y ya no va ser tan riesgoso. Pero hoy no tenemos instalaciones, por ejemplo si tengo que ir a dejar una caja de herramientas hago 3 viajes, porque primero voy despejo el camino, saco las piedras y luego vuelvo a buscar la caja, si estuviéramos con las instalaciones necesitarías ese viaje se hace una vez, pero eso es pasajero, pero si tu lo calificas hoy es malo, el viento el frio el calor, el polvo, todo te afecta.

E: ¿Pero con todos los elementos con que cuenta le permiten hacer un buen trabajo?

Se puede desarrollar, el trabajo de forma segura y eficaz, pero tomándote el tiempo que te corresponde,

E: ¿Qué medida adicional ud. tomaría?

como para mejor la seguridad en sí, tomaría un poco más de tiempo en el desarrollo integral de cada persona, porque con la monotonía o con la automatización del trabajo tu vas perdiendo el enfoque, si yo hoy día te pongo frente de un camión de extracción lo vas a ver gigante, pero nosotros lo vemos como una cosa normal y eso aquí es cuando estas viejo,

pierdes la capacidad de asombro ante el tamaño de los equipos, y eso es lo que no hay que perder nunca, yo tengo súper claro que a mí un perno de un equipo me puede matar, entonces esa parte yo trabajaría más, que las personas no pierdan esa capacidad de asombro. Por ejemplo un programa cada 3 meses que te vaya recordando, porque percibo una cierta falta o poco profundizar en eso. Porque todos los días tenemos charlas de seguridad 5 minutos, tenemos lecturas de informes flash y cosas por el estilo. Uno nunca debe perder la capacidad de asombro, ver que ante las dimensiones uno es tan insignificante, ante el tamaño de todos esos equipos, tu eres una hormiga, la capacidad del balde de una pala, son 110 toneladas, es decir que son 100 veces más grandes que esas maquinas que uno ve en las ciudades moviendo tierra, un camión que nada aquí, que tú ves a aquí anda con 25 o 30 toneladas, los que cargamos nosotros en faena cargan 350 toneladas, eso es lo que yo todos los días pienso y trato de inculcarles a mis compañeros, los otros les dije cuando rompí la puerta de la moto, eso se repone, si yo me saco un brazo quién me lo va a reponer, le voy a decir a mi familia que él no puede trabajar más porque perdió un brazo.

E: O sea que estas charlas diarias ya son parte de la rutina y saben ma o menos que van a escuchar

si forman parte de la rutina, porque son rutinarias, ya están predispuestos, en mi caso yo siempre salgo con una barbaridad en las comidas, o se ríen o les causa asombro, pero siempre capto la atención de los están ahí, sacar de la monotonía, que no se vuelva monótono, que no sea tedioso,

E: En las reuniones conversan este tipo de cosas, por ejemplo el accidente que ocurrió, me parece que hace tiempo esto no pasaba

si, mira haber, si desde que le caiga el cerro encima a una maquina, el año 98 le cayó en andina un planchón de cerro arriba de un camión, pero no mato a nadie, pero la semana pasada tuvimos 4 fatales dentro de la semana, no donde estoy yo, a nivel minero de todo el rubro, nacional, escuchamos lo de RT, en la mina pelambre hubo otro, cerca de la ligua otro, no recuerdo el otro, y eso te impacta.

E: ¿Enfermedades producto del trabajo ha tenido? Lo del brazo que me hablaba...

no, que eso es producto de varias cosas, mira primero nade, luego jugué voleibol, entonces el voleibol contacto, recibir, recibir, el tendón del codo ya no era capaz de regenerarse de unirse al hueso, entonces me lo tuvieron que cortar y quede con pedacito menos de tendón, fue una cosa acumulativa yo no le hecho la culpa a Empresa.

E: ¿Ud. Se interesa por lo que ocurre en la empresa?

si

E: ¿Esta informándose constantemente?

sí, porque si la empresa está bien, yo estoy bien, así lo veo yo.

E: ¿Y de qué manera se informa?

Empresa tiene muchos correos, por conversaciones con compañeros,

E: ¿Qué sentimientos le provoca pertenecer a esta empresa?

te diría que podría estar orgulloso de pertenecer a una organización como esta, así bien conceptuado.

E: ¿Hoy ud. Podría decir que se siente bien en la empresa?

si, y te sientes respaldado, por eso digo que si tu aprendes a conocer a Empresa, te sientes bien perteneciendo a Empresa. Llevaba 6 meses en la compañía y tenía un problema económico que lo venía arrastrando de antes y necesitaba plata urgentemente, llame a una persona de recursos humanos entonces el llamo a mi jefe y mi jefe me llamo y me dijo cuanto necesitas, tanto, ya firma aquí, le firme el papel, eso fue, no sé a las 12 del día, a las 17:30 me llaman, y me dicen está depositada la plata en tu cuenta, esa es una gestión de Empresa interna, 12 meses sin intereses, era una UF, bajo la UF, al final pague menos plata de lo que pedí. Son esas pequeñas cosas, que en el fondo son grandes cosas, por eso digo, que en otra parte podrías ganar más, pero como te proyectas en el tiempo en otra parte, acá en Empresa yo no tengo proyección, no veo que haya un tope en la organización de Empresa, yo veo que siempre Empresa te necesita a ti, así como tú necesitas a Empresa, es algo reciproco, en Empresa, no eres un número eres una persona que le brinda a Empresa lo que Empresa necesita. Así lo veo yo.

E: ¿Qué es lo que más valora de la empresa?

La preocupación individual, para mi jefe soy una persona social, inmediatamente identificas esa virtud de la empresa. Tu acá eres un apersona no eres un número, eso es lo que yo valoro de Empresa.

E: ¿Considera a Empresa, una empresa solida?

si es una empresa solida Empresa, solvente y respetada

E: ¿Qué opina de ponerse la camiseta por la empresa?

si tú te consideras una persona leal, debieras se agradecido cuando contigo son leales, por ejemplo, yo como me pongo la camiseta, tratando siempre de hacer mi trabajo de forma efectiva, de una vez bien hecho y con el menor costo posible. Generalmente en minería hay muchos imprevistos, de los cuales muchos son por accidente, pequeñísimos accidentes, que quiebran un foco, una cañería que se rompe por una piedra, pero siempre fijarse que esa cañería se rompe por que le salto una piedra y eso es un accidente y no responsabilidad de Empresa, yo cargo ese repuesto a quién corresponde no se lo cargo a Empresa, esa es mi forma de ponerse la camiseta de Empresa.

E: ¿Cómo ocupa su tiempo después del trabajo?

Mi tiempo fuera del trabajo es para mi familia, y dentro de mi familia también está mi esparcimiento propio, por lo general disfruto con mi familia y trato de disfrutar mi tiempo anexo al trabajo con mis compañeros.

E: ¿Ud. Considera que esta bien con respecto a los tiempos libres?

Yo creo que sí, que los compenso de buena manera.

E: ¿Ud. Le gusta su turno laboral?

Si, la verdad es que me gusta mucho el turno de 7 por 7, y la mayoría que lo ejecutamos nos gusta, de hecho es una de las cosas que más me gusta, porque puedes programarlos, 7 días son unas mini vacaciones, por ejemplo a toda mi familia nos encanta la playa, las vacaciones de invierno de las niñas nos vamos una semana, y de las dos semanas que tienen las niñas, cómo una no va a coincidir, entonces así lo veo yo, lo veo como un muy buen turno.

E: Con respecto a los aspectos cotidianos del trabajo, ¿Cómo es el lugar donde usted duerme?

Hoy día regular, el problema es que hoy día la situación en donde desarrollamos el trabajo no es la óptima, entonces tampoco nos podemos poner impaciente, porque la cama no es mala, el lugar tampoco es malo, pero tiene sus peros, compartir la pieza ya es incomodo, comparto solo con uno, no es lo optimo porque tu descanso no es el mejor, hasta con mi señora me cuesta, pero normalmente estamos comodos, pero debería ser uno por pieza, tenemos tv. Con cable.

E: ¿Tienen Internet ahí?

No hace falta

E: ¿Pero se pueden comunicar por celular con su familia?

ahí yo estoy asilado, porque tengo movistar y allá hay señal solo de entel, pero como te digo las instalaciones son bastante cómodas, pero dejan algunas cosas que desea

E: ¿Y los baños son cómodos?

si, el problema es que son compartidos entre dos piezas

E: Con respecto a la comida

Regular, es que, si tú tienes paladar te vas a dar cuando las comidas son congeladas o preparadas, esas cosas, a mi me gusta la buena mesa, y sé cocinar y sé prepararme mis cosas, siempre las comidas las voy a encontrar ma o meno en todas partes, en ese sentido soy un poco exigente, por ejemplo el casino Empresa de la oficina central el descueve, pero en toda faena vas a encontrar tus debilidades en cuanto a comida,

E: Pero hay variedad de comida, si uno quiere comer sano ¿se puede?

sí, pero por ejemplo, yo de los 7 días 3 veces como hipocalóricos, pero hipocalóricos congelados, no es fresco.

E: ¿Estando en la faena qué es lo que más le preocupa?

en la faena la seguridad, que si llegamos todos completos, que nos vallamos todos completos, yo siempre te puedo decir no sé cómo hacer una cosa, pero cómo te explico a ti que a mí compañero se le reventó una mano. Todo lo material lo económico es justificable, lo social, lo humano no tengo cómo, sería demasiado chocante dejar de tener un compañero.

E: Me imagino que nada más pendiente de los jóvenes

acá existen 3 tipos de sujetos, los nuevos sin experiencia, los de edad media y los de edad media con experiencia, y analizando uno viendo las conductas, yo soy muy observar, siempre atento a lo que sucede, y los más riesgosos son los de edad media con experiencia.

E: ¿Qué es lo primero que se le viene a la cabeza cuando menciono calidad de vida?

estabilidad económica, lamentablemente yo vivo en una sociedad donde prima lo económico, si tengo una buena renta tengo acceso a un buen colegio para mis hijas, buen acceso a isapre y tengo acceso a las comodidades de moda, me gusta alimentarme bien, me gusta tener un buen descanso, me gusta vestirme bien, me gusta que mis vacaciones sean vacaciones, y siempre he dicho que la mejor herencia, el mejor legado que le puedo dejar a mis hijas es una buena educación, y la única forma de conseguir una buena educación es con una buena renta. Esos son los factores que inciden en una calidad de vida.

E: ¿Ud, diría que en este momento tiene una buena calidad de vida?

Yo diría que tengo algunas falencias, aún hay cosas que pueden mejorar,

E: ¿Y cuándo yo le menciono calidad de vida laboral?

estoy una de las mejores empresas de Chile, tengo una buena calidad de vida laboral, primero las relaciones personales, segundo equipamiento personal, Empresa se preocupa de tenerte bien equipado, la vestimenta, el alcance de los implementos que necesitas, el equipamiento de seguridad, las herramientas, si yo necesito una herramienta de 18 millones de pesos, se demora pero llega, tu justificas que necesitas algo te los dan, laboralmente las necesidades están cubiertas.

E: ¿Si tuviera que elegir un lugar igual a este, que cosas mejoraría, cambiaría y mantendría?

de partida mejoraría las remuneraciones, podría mejorar el desarrollo personal con respecto a la seguridad, enfocarla más personal no tan cuadrada dentro de un marco, a grupos de más riesgo de una manera, a grupos de menos riesgos de otra manera, hacer un plan inteligente de desarrollo, esos aspectos mejoraría. Las relaciones interpersonales de la empresa mantendría. Lo que si agregaría sería una forma más eficiente de evaluar al personal, nosotros tenemos un plan de carrera, todos los años tenemos una prueba técnica, que la verdad eso no es muy efectivo, eso lo cambiaría definitivamente, haría una calificación del personal más eficiente, eso si que haría, cambiar el método de la evaluación del personal.

E: ¿Qué es lo que lo motiva día a día realizar su trabajo?

la satisfacción personal de ser el mejor en lo que hago, o sea, me creo el cuento.

E: ¿Existen actividades de voluntariado?

existen por parte de Empresa, pero yo no participo, yo diría unos 3 años que no participo, la faena donde estábamos tenía una acción social con el entorno, íbamos a pintar escuelas, le hicimos una multi-cancha a los niños, pero hoy no lo hago, porque me parece que en la faena que estamos ahora no existe eso.

E: ¿Pero Ud. Piensa qué eso es valorado por la empresa?

sí, yo pienso que sí, yo pienso que Empresa le da tanta importancia a su desarrollo laboral, como a su desarrollo social. De hecho mi gerente me pasaba a buscar a la casa para que fuéramos.

E: ¿Qué beneficios tiene trabajar en esta empresa versus otras empresas del rubro?

antes trabaje en otra empresa, antes de Empresa, un rubro parecido automotriz, mira por suerte las 2 empresas que he trabajado han sido japonesas y la empresa chilena te deja bastante que desear, la estructura, la organización respecto a las personas, por eso te decía que valoro mucho el trato, en Empresa no eres un número eres una persona. Lo otro que Empresa no te contrata por si acaso, te contrata porque te necesita y se proyecta porque te va a necesitar siempre, la calidad es reconocida en el mercado.

E: ¿Qué es lo que más le gusta de trabajar en esta empresa?

las posibilidades de desarrollo, personal y laboral, hay hartas posibilidades de crecer, de desarrollo tanto personal como laboral.

Hablante: H6

Años de experiencia: 4 años

Ciudad / Yacimiento Minero: Pelambres

Cargo: Mecánico de Mantenimiento

E: ¿Usted es de Quinteros?

Si. Ósea yo nací en los andes.

E: ¿y hace cuánto tiempo viven acá?

Se podría decir toda la vida, lo único es que yo nací en los Andes.

E: ¿y su familia es de Santiago?

También es de acá de quintero

E: ¿le gusta vivir acá?

Ahora ultimo no mucho

E: ¿y en el campamento?

Si. Es tranquilo.

E: ¿y qué es lo que le gusta de vivir acá?

Acá es tranquilo, no es como otras ciudades donde se escucha de delincuencia. Por lo menos este sector acá es tranquilo. Lo que no me gusta el tema de las industrias de acá, la contaminación de la que hablan. Hace poco a la FACH se les cayó un avión y me decían que había sido cerca de mi casa. Yo estaba allá en faena pero llamé para averiguar, pero cayó en la pista entonces uno se preocupa cuando está lejos.

E: claro, y me decías que es tranquilo el campamento, ¿que cosas no te gustan?

En realidad no, nada. No hay nada que me desagrade. De hecho tengo mi pieza solo, con baño propio, con internet, entonces llevo mi computador.

E: ¿tienen comodidades?

Hay hartas comodidades, no es como otros campamentos donde he estado, donde en una pieza hay cuatro personas aquí no, estoy solo tengo mi baño entonces llego a mi pieza y nadie me molesta entonces eso es super agradable.

E: ¿cómo conseguiste este empleo y cuándo?

La verdad no sé cómo lo conseguí. Yo postulé a través de Laborum ósea no postule yo tenía mi currículum en Laborun, como todos suben su currículum ahí. Un día me llamaron y me dijeron que fuera a la entrevista, de hecho yo estaba con trabajo, me llamaron un día viernes y les dije que no, que no podía ir el lunes por qué no me daba la chance de pedir permiso en mi trabajo para poder ir. Después me llamaron el miércoles de la otra semana y me pidieron que por favor fuera.

E: insistieron...

Claro, insistieron incluso me ofrecieron pagarme el pasaje y todo así que fui, di la entrevista y todo y eso fue en diciembre del 2010. hasta ahora yo ya llevo dos años, voy para los dos años y medio

E: ¿Entonces no fue por contactos?

No nada. Ningún contacto. El destino.

E: ¿en qué consiste el trabajo que realizas?

Mi cargo es como técnico mecánico de motores diesel, motores Cumming. Ahora en este momento soy el encargado de turno pero en terreno, soy la persona que anda en la camioneta con otro compañero y atendemos las necesidades de los motores en terreno. Si un motor falla en terreno tenemos que ir, reparar, evaluar y diagnosticar. Tengo hartos movimientos.

E: ¿y en general entonces consideras tu trabajo, dinámico, rutinario?

Súper dinámico y entretenido

E: ¿y qué te parece que sea un trabajo dinámico?

Genial, siempre le decía a mi señora que me gustaría llegar a donde estoy ahora, estoy bien

estoy feliz ahí.

E: ¿tú sientes que tu trabajo es un aporte para la empresa?

Si

E: ¿en qué momento ves eso?

El ver la confianza que me tienen en la jefatura, ya que me concideran en mis opiniones y en mis compañeros que me hacen sentir lo mismo, me respetan, creen en mi.

E: ¿Tienen una buena relación?

Sí, hay una buena relación, lo que les digo o les hago saber lo respetan y si no lo cuestionan pero siempre con respeto.

R; ¿hay un buen ambiente laboral?

Si, súper buen ambiente, no hay ningún problema con ellos. Soy súper amigo con mis compañeros.

E: ¿podrías decir que estas satisfecho con tu empleo?

Si, en el ámbito social si, súper y en mi desarrollo personal también estoy súper satisfecho.

E: ¿y te gustaría cambiar algo? ¿Algún aspecto del trabajo que mejorar?

Yo creo que para todas las personas que están ahí, son las remuneraciones, siempre a todo el mundo le gustaría ganar un poco más porque siempre todos consideran que su trabajo es importante.

E: ¿qué vale más?

Lo que pasa es que siempre está la comparación con las otras empresas, con otras compañías y el sueldo de uno esta como en la media e inevitablemente uno es ambicioso siempre va a querer llegar a mas

E: Claro y como tienen ese punto de comparación...

Claro, siempre yo creo que ese va a ser el punto de comparación mas fuerte, por que el resto todo bien.

E: con respecto al desarrollo de capacidades ¿hay logrado aprender nuevas cosas en esta compañía?

E: ¿qué tipo de cosas? ¿ Personales, laborales?

De todo un poco, en lo laboral he aprendido mucho en el tema de seguridad. Por lo menos yo he aprendido algo. La seguridad es algo que se te da bien fuerte que siempre hay prevenir accidentes. Y con respecto al trabajo en el motor en el que estoy trabajando (porque nosotros vemos un puro tipo de motor) ahí vemos lo que es la tecnología de ese solo motor, nos mandan a cursos. Bueno yo ya pase todos los cursos que hay que pasar.

E: ¿y hacen cursos, capacitaciones, talleres? ¿Me podrías contar un poco de eso?

Si, de hecho hay un plan de estudios que dura más o menos un año, donde te mandan a distintos cursos de electricidad, mecánica, operación y mantenimiento, de todo y uno tiene que aprobar esos cursos y va a una certificación que le llaman donde te mandan a Antofagasta. Uno esta una semana dando pruebas allá y todo y una vez que terminas esas pruebas y las apruebas y te dan un certificado donde dice que eres un mecánico reconocido por la fabrica, es como si la fabrica dijera que estas capacitado para ver los motores que ellos fabrican y ahora que también he llegado a los puestos de supervisión, nos están mandando a módulos de supervisión, son seis módulos y ahora me mandan al sexto en abril y en mayo me mandan a monitor de sernageomini en Iquique, tengo que ir a Iquique una semana por cursos.

E: ¿y todo es costado por la empresa?

Los viajes en avión, todo.

E: ¿Entonces podrías decir que has podido ir desarrollándote?

La experiencia que tengo ahí, las regalías no las he tenido en ningún lado, en ese sentido estoy súper contento porque no se, tengo que ir a cursos me ponen hoteles, estadía, transportes y no gasto nada y si gasto me reembolsan.

E: ¿cuánto tiempo te proyectas en esta empresa?

Es difícil proyectarse, lo conversamos con los compañeros porque cuando uno entra como mecánico lo primero que te piden es certificado, que es el tema de los cursos, las pruebas y todo esto, y una vez que uno certifica uno puede optar a supervisiones o asesorías. A mí me enfocaron en el tema de supervisión, como voy ahora, donde estoy ahora yo creo que ya tope un techo, porque sobre mí hay un supervisor y hay que esperar que los de más arriba jubilen o se cambien de faena o renuncien como para que uno vaya escalando. Este puesto en el que estoy se dio hace poco y afortunadamente yo era el único que estaba certificado en ese momento y que también cumplía con el perfil y lo que pedían como para postular, postulé y quedé.

E: ¿podríamos decir que llegaste a tiempo?

Claro. Como que se me dio todo y ahora mis compañeros que van a certificar van a quedar ahí solo certificados, a no ser que se hagan nuevas faenas, a mí me manden a otro lado o a ellos los manden a otros lados y puedan llegar como supervisores a otros lados pero ahí como estoy así como proyección yo creo que no mucha.

E: ¿piensas en algún momento en cambiarte?

Es que el motivo de cambiarse puede ser para ir creciendo, pero a veces va motivado por las lucas. Cuming es una empresa contratista por que ahí esta la compañía que compra los camiones o los arrienda y dentro del contrato de arriendo esta el servicio de mantención, donde entramos nosotros y en otras compañías tienen el mismo camión que lo compran y es de ellos y ellos tienen su staf de mecánicos, que son contratados por la compañía con otros sueldos, otras regalías que no las puedo proporcionar con la compañía en la que estoy ahora. he escuchado de compañeros que se han ido a otras compañías que las remuneraciones de donde están son mejores, que las regalías son mejores y uno inevitablemente empieza a mirar para el lado

E: ¿ósea depende de lo que te sigan ofreciendo donde tu estas ahora?

Claro, si de repente viene una compañía y me ofrecen tanta plata y es mucho más de lo que estoy ganando ahora y a lo largo del tiempo vas a tener estos beneficios, que no se si tú has visto las noticias del norte donde a la gente de la compañía le dieron el año pasado un bono de 24 millones, yo creo que a cualquiera le gustaría estar ahí. Entonces uno dice la proyección no se, tendría que ser muy tentadora la oferta para quedarse ahí. Hasta que no aparezca alguien que te quiera llevar para otro lado

E: captar, y eso es un fenómeno que se está dando...

Claro y ahí es donde uno se está perfeccionando en una área y coincidentemente en otras compañías necesitan gente perfeccionada en esa área y lo que van a hacer es ofrecerte plata, regalías y que te vayas a trabajar con ellos. si uno quiere un mejor bienestar, quiere tener más cosas... a mi ahora me crece la familia, se que se me viene un gasto grande y tengo que pensar en eso y uno siempre va a querer lo mejor nomas.

E: ¿teniendo las mismas condiciones laborales actuales, te trasladarías a otra zona geográfica?

Si.

E: ¿a cuál por ejemplo?

Más al norte, lo que te comentaba recién. Más al norte, Antofagasta, Calama, Iquique por que allá están estas empresas que te estaba comentando. Siempre y cuando sea el mismo turno, si es el mismo turno, no hay problema.

E: ¿entonces estas bien contento con este turno?

Si, trabajo 14 días al mes y los otros 14 días los descanso.

E: ¿te visualizas trabajando en otra área de la empresa o en otro cargo?

En otro cargo puede ser, si se dan las posibilidades si no tengo problema, me podría visualizar. Como yo te decía a mi yo creo que ya me tienen orientado al tema de la supervisión, quizás mas adelante si se dan las cosas podría llegar a supervisor y tener más

gente a cargo y no andar ensuciándose tanto

E: es muy común...

Es muy propio de la mecánica, aunque no me molesta, yo sé que es así pero todos quieren llegar ahí.

E: decías que la relación con tus pares es muy buena, ¿me podrías definir en qué aspectos y porque lo es?

En el aspecto laboral es buena. Siempre nos apoyamos, siempre tratamos de apoyar al compañero que está en el trabajo, apoyarlo físicamente, técnicamente. si necesita ayuda y la pide ahí uno esta. Uno siempre está tratando de enseñar por lo menos yo soy de la idea de que si yo sé algo y no lo comparto no lo he aprendido o se me va a olvidar

R; ahí recuerdas...

Claro, de hecho ayer andaba un compañero aquí. Él necesita certificar, andaba haciendo sus pruebas y todo y aquí estaba conmigo y yo le enseñaba. Y ayer estuvo todo el día aquí llego a las 10 de la mañana y se fue a las 7 de la tarde, se fue súper contento porque había aprendido harto.

E: ¿es gratificante para ti?

Para mí en ese sentido es súper gratificante porque por lo menos yo refresco lo que aprendí. El otro día estaba viendo mi titulo de certificado y ya llevo más de un año. Y hay muchas cosas que se te olvidan pero uno las va recordando al ir enseñarle a los demás.

E: claro yo ayer estaba con otra persona y él decía que tenía que recurrir a los libros y me gusta recordar todas las cosas que vi cuando estudiaba...

Es súper bueno porque así uno no se queda en lo que tiene. Incluso uno va a preniendo siempre. Sigue aprendiendo.

E: ¿ustedes tienen actividades extra laborales?

En el mismo trabajo una vez al mes hacemos una cena que es para celebrar los cumpleaños

de cada mes allá en faena. Siempre cuando se nos da el turno de día hacemos viernes o sábados por ahí en el casino, se les pide al grupo de personas que somos una cena mejorable que consiste en sandwis, papas fritas, que son fuera de lo común. Se celebran los cumpleaños, se hablan de otras cosas, se echa la talla y todo.

E: se da la instancia entonces de hablar de otras cosas...

Si, si esta la instancia y aquí afuera cuando uno está de descanso siempre se están organizando asados. Siempre está la idea de hacer asados, vamos con la señora, los hijos, de hecho hay compañeros que se han ido a otras faenas y siguen yendo a los mismos asados, nos llamamos por teléfono, así que no se pierde el contacto. De hecho ahora ultimo fuimos a un asado y estábamos esperando que la señora de un compañero quedara embarazada conto que finalmente estaba embarazada, súper bueno; así que lo celebramos y fuimos a la casa de un compañero a conocer su guagüita recién nacida, ella también está embarazada, mi señora también está embarazada así que huy todos contentos. Los paseos de fin de año también, juntamos plata, hacemos rifas, el año pasado fuimos a rapel con cabañas para cada familia, asemos asados.

E: ¿Solo los compañeros del turno?

Se invita al jefe pero no va. Siempre se invita pero no llega, dice que va pero no llega.

E: ¿pero no hay problemas ahí con el jefe?

No, para nada. Es súper accesible. Ningún problema

E: es bueno que las relaciones sean bien directas, que se pueda conversar...

Si, no de hecho uno cuando tiene un problema conversa directamente con él y nos escucha. Siempre está abierto a escucharnos y darnos una solución si se puede o a buscarla.

E: siempre en los trabajos se habla de la competencia, de la individualidad pero de manera negativa ¿tu dirías que esto existe en tu trabajo?

Yo diría que poco, casi nada.

E: ¿pero cuando lo ves con relación a los compañeros?

Es que yo creo que es inevitable a veces, creo que es parte del ser humano la envidia, por lo menos allá la envidia no es tan notoria, puede haber, no lo se quizás no me he dado cuenta pero por lo menos conmigo cuando hago algo bueno todos los compañeros están contentos con lo que uno hace. De hecho la otra vez me gane una gifcard por una mejora que hice y estaban todos contentos y ahora estoy haciendo otra mejora para ganarme otra y de apoco empiezan con la talla para darles la oportunidad de ganarse una. Pero ellos no hacen nada, se quedan ahí entonces uno siempre esta ahí tratando de hacer algo mejor y ellos flojean, no se preocupan por eso. Yo ahora trate de no flojear mucho.

E: y es bueno además de recibir una felicitación una gifcard que te sirve mucho más...

Claro, aparte que es gratificante, te reconocen. En la página de la empresa hay una sección que se llama "te pasaste" cuando tú haces algo bueno manda un mail a todas las personas de la empresa con tu nombre, lo que hiciste con tu foto. es un reconocimiento a nivel de compañía. Hay hartos que se han ganado eso, yo todavía no me lo gano

E: ¿y eso te hace sentir mas parte de la empresa?

Si, de todas maneras. Ahí uno ve que es un aporte, lo hacen sentir como un aporte.

E: ¿con relación a la seguridad, qué opinas de las condiciones actuales de seguridad?

Son súper buenas, no tengo ningún problema con eso. Se refuerza mucho la seguridad. Siempre hay una reunión a inicio de turno y final del turno donde se toca harto la seguridad, yo creo que el principal tema es la seguridad. Inevitablemente hay accidentes de hecho ayer hubo un accidente fatal. Me llamaron por teléfono para decirme lo que había pasado. Las circunstancias en las que murió la persona son las mismas en la que yo trabajo, así que me dejo medio preocupado, medio helado. La persona venía manejando en el interior de minas y le cayó una roca y yo también manejo en el interior minas así que es preocupante. Pero no es un tema de la compañía en la que trabajo porque ahí interactúan muchas empresas, aparte de

la gente de la compañía. No sé qué tan fortuito habrá sido el hecho. Hay que esperar llegar al turno y saber que fue lo que paso, está en investigaciones, estaba la PDI, el fiscal, sernage omin, estaba todo parado, nadie trabajaba, nadie hacia nada. Creo que ayer a las 11 de la mañana aun estaba el cuerpo ahí, llevaba doce horas. Entonces ahí a uno se le pone la piel de gallina y pienso que estuve dos semanas pasando por ahí mismo. Pero ese no es un problema de la compañía, de la seguridad, lamentablemente todo lo que está operando ahí está siendo operado por humanos.

E: ¿las condiciones de seguridad actuales, tú crees que te permiten hacer bien tu trabajo?

Yo creo que si.

E: ¿hay alguna medida adicional, o algo que mejorar?

ahí me gustaría mejorar el hecho de que cuando neva o hay lluvia y tu vas manejando un auto de 300 toneladas Y lo veo que resbalar en la rampla, que la mina pare. Porque no sé, yo voy en una camioneta que es súper chica y que si el camión pasa por encima mío el operador del camión no se va a dar cuenta, entonces si ese camión llega a resbalar porque la rampa esta resbalosa o hay nieve y me llega a atrapar la camioneta no se va a dar cuenta. Entonces esa es una medida de seguridad que podría mejorar y que si no se puede mejorar que la mina se detenga.

E: que miedo ser mujer de un minero...

Claro pero cuando uno ve eso trata de minimizar el riesgo. se queda estacionado en un lado donde yo sé que el camión no va a llegar, en una rampa o en una estación de servicio y me voy a mover lo justo y necesario.

E: dentro de lo posible que uno puede hacer.

Dentro de mi trabajo tengo las tareas asignadas de la semana, que tengo que cumplirlas en esa semana, y si no están dadas las condiciones para hacerlas no las voy a hacer, aparte de atender las emergencias. Si hay una emergencia obviamente me tengo que mover pero con

todos los resguardos, avisar por radio, ver que si el camión viene dejar que el camión pase y no irme delante de él, delimitar mis áreas, mis luces, cosa que quien llegue a mi área me pueda ver. No hay que dar el pie a la equivocación.

E: con respecto a los sentimientos que te trae la compañía, ¿te interesa enterarte de lo que pasa de la compañía?

No estoy muy pendiente de la compañía en general pero si. Pero si estoy pendiente de lo que pasa en la compañía pero en la faena. Igual en el correo corporativo que tenemos siempre nos está llegando información. Por ejemplo cumins fue auspiciador del Darka, te llegaban reportes de cómo iba el corredor, o hay concursos internos de los que te informan o los "te pasaste". Siempre hay noticias, tengo el correo en el teléfono así que me llegan y los veo y sé lo que está pasando, inevitablemente. Me intereso por que siempre leo lo que llega pero como buscar en internet para saber lo que le pasa a la compañía no. no es obsesión.

E: ¿y qué sentimientos te trae pertenecer a esta compañía? ¿Cuándo te preguntan por ejemplo?

Depende de quién pregunta, porque si pregunta una abuelita, no tiene idea de lo que es o lo que hace la compañía. Así que uno trata de explicar lo que uno hace, como trabaja. Ahora si se trata de personas que están dentro del rubro y saben lo que es la compañía, ahí uno se siente orgulloso de estar en esa compañía por que a muchas personas les gustaría estar ahí y uno estando ahí lo ven como algo bueno.

E: ¿qué es lo que tú más valoras de esta empresa?

Lo preocupado que son por la seguridad. Yo he estado en otras empresas y son más preocupados de la producción, de que salgan los trabajos. acá uno puede hacer un trabajo, lo puedes hacer bien o mal, uno puede hacer un trabajo bien pero si en ese trabajo te accidentaste el trabajo está mal hecho. Entonces lo que siempre valoran es la seguridad. Tu puedes haberte equivocado en el trabajo pero si lo hiciste seguro, , no hubo accidentes, sin

problemas en los equipos... es parte de nomas, ahora si lo hiciste bien es mucho mejor.

E: ¿tú crees que esta es una empresa solida?

Si.

E: ¿en qué medida te sientes identificado con la frase "ponerse la camiseta por la empresa"?

Me pongo la camiseta por la empresa cuando voy a trabajar porque uno interactua siempre con otras y en mi trabajo, mi posición tengo que defender los intereses de la empresa y eso es lo que siempre trato de hacer.

E: ¿bueno esto ya te lo había preguntado un poco, pero para puntualizar, cuantos años te proyectas en la empresa?

Estaría ahí por lo menos, creo 5 o 10 años más, quizás 11 años.

E: ¿después del trabajo, haces alguna otra actividad?

Sigo siendo mecánico. Tengo muchos amigos que tienen autos, familiares con auto y me piden que les vea algo. a veces no me gusta mucho y pierdo descanso, pero como son amigos uno no puede decirles que no, además hubo un tiempo que viví de eso.

E: ¿pero hay algún momento en que puedes descansar?

Si. Si yo quiero apago el teléfono, que quedo durmiendo hasta las 4 de la tarde nadie me molesta.

E: ¿y en todos estos días libres que tienes, mas menos que actividades hacen?

Ahora estos últimos meses me quedo solo en la casa, voy a ver harto a mi familia, mi sobrino, mi papa, mi mama. Los fines de semana salimos harto con mi señora, salimos a hartas partes a comer algún lado, a ver a algún familiar, porque ella trabaja pero va a trabajar hasta abril se supone y como ella trabaja primera vez que me toca estar bien solo acá en la casa. Tiene sus cosas buenas y su cosas malas, pero lo bueno es que si me quiero quedar durmiendo nadie me va a molestar porque a veces me pasaba que cuando ella estaba aquí como yo no estaba 7 días me hacia levantar temprano para salir.

E: sobre tu tuno laboral, me decías que te agrada mucho, ¿qué es lo específicamente bueno y que es lo malo?

Lo bueno es el sistema mismo, porque son 7 dias de trabajo nomas, me acomoda, me agrada mucho el trabajar 7 días, lo que no me gusta es estar lejos de la casa pero es inevitable. Tengo otro compañero que afortunadamente tiene el mismo sistema de trabajo mío pero él puede llegar todos los dias a su casa

E: vive más cerca...

Claro, el trabaja en calera, la mina el soldado, entonces el va a la mina, vuelve a su casa los 7 días y los otros 7 días está en su casa igual. En mi caso yo tengo que irme los 7 días en los que dejo de ver a mi señora, mi casa, ver como les crece su guatita todos los días, y de repente llego y la guatita esta más grande. Entonces uno se pierde cosas esos días. O me llaman y me cuentan de las cosas que hizo mi sobrino.

E: ¿tratan de estar comunicados por teléfono?

Por teléfono, por internet, watsup, por todo. Claro, lo malo de este sistema de trabajo es eso, no estar todos los días en la casa, por eso cuando uno esta aca trata de hacer lo que más puede y se te hace corto el tiempo.

E: y después uno quiere ver a los hijos crecer y eso se interrumpe...

A veces pienso que cuando se empieza a dar cuenta la guagua que el papa se tiene que ir, va a ser fuerte, si es que sigo así. Uno de repente puede llegar a aburrirse quizás o encuentre quizás acá una fuente laboral donde paguen lo mismo que allá y pueda estar todos los días en la casa.

E: ¿te gusta el lugar donde duermes durante el trabajo? ¿Que sería lo malo? lo bueno?

Me gusta mucho, es cómodo. Tiene todas las comodidades para por lo menos cuando uno está fuera, estar bien. Duermo solo incluso ahora nos pusieron aire acondicionado. Pongo la pieza a la temperatura que yo quiero, afuera pueden hacer menos 10 grados, pero yo estoy a

20 dentro de la pieza.

E: ¿tienen tele?

Tiene tele, tv cable, internet, una buena cama, baño propio...

E: ¿el baño no es compartido?

Ósea ese baño se comparte, porque en mi pieza hay dos camas, cuando yo estoy durmiendo en esa pieza, mi contraturno está trabajando, porque no para, se está trabajando todo el día y noche entonces cuando él llega yo ya subí al trabajo pero cuando yo salgo hay una señora que limpia los staf, entonces cuando yo salgo no tengo que ni hacer mi cama. no nos preocupamos ni del aseo.

E: ¿y la comida?

Eso es un tema que yo pienso que podría ser mejor. Pero pienso que por el volumen de gente que hay ahí, lleva a que la comida no sea muy buena en la faena, porque en el hotel es buena, pero en la faena especialmente en el turno de noche, la comida no es buena. Entonces mucha gente no va a comer de noche. Porque por ejemplo el pan, es del día entonces en la noche ya esta añejo. Mandan la comida como la que quedó, no son las sobras pero suponte como a las 7 de la tarde empieza el servicio del casino y de ahí separan las raciones para el turno de noche.

E: ¿y tú crees que la empresa se preocupa de que ustedes coman mejor?

Por lo menos en el turno de noche no hay tanta variedad, en el turno de día si, hay harta variedad. De si se preocupan por qué comamos sano o no, si hay platos hipocaloricos, ensaladas de fruta, me he pasado semanas comiendo ensaladas de fruta. Hay información pegada en las paredes para saber que podríamos comer. Podría mejorar.

E: ¿tienen los medios para poder estar comunicados con la familia?

La cobertura yo diría que es mala. Porque hay solo una empresa que tiene la cobertura que es Entel. Entonces me han llamado de movistar y me preguntan cuándo pago por el plan,

cuantos minutos tengo y ellos me ofrecen el mismo plan por 20 mil pesos pero no lo puedo aceptar por que donde yo trabajo no me sirve y a veces allá los teléfonos funcionan con 3 G pero hay sectores donde uno esta y no funciona el 3 G, no puedes hacer llamadas ni conectar, nada. Muchas personas que no saben llegan con teléfono nuevo, con la novedad pero no saben que el 3G no funciona, y llaman a la operadora a pasar malos ratos, un compañero me decía que el internet era como el forro, le pregunte y le dije que no funciona, le dije que el teléfono no es el malo sino que la cobertura.

E:¿entonces les complica estar siempre conectados?

A veces se cae la señal, estamos todo el día sin señal. un día me acuerdo que no había señal y mi señora no sabía cómo comunicarse conmigo, si todos los que tenían Entel no se podían comunicar, tampoco había internet, ni nada y no sé como un compañero era el único que tenía un iphone y él era el único que tenia internet en su teléfono no se cómo, y el puso en facebook que estábamos bien los 33. Y ahí mi señora recién supo que estábamos bien. Nosotros estábamos trabajando de lo más normal, lo único era que no teníamos internet ni como comunicarnos. a veces si estoy en la camioneta esperando un llamado o algo estoy con mi teléfono conversando con ella.

E: ¿ustedes cuando terminan el trabajo en la faena cual es la rutina que tienen? ¿tienen momento de recreación?

Yo personalmente, voy y me encierro en mi pieza. Quiero descansar, tirarme a mi cama, hablar por el computador o el teléfono con mi señora. Hay algunos que se van al gimnasio y a veces nos quedamos conversando afuera, jugando en las mesas de pool, pin pon. Hay tacataca, o simplemente conversar y si tenemos momentos de esparcimiento.

E: ¿cómo es el traslado al lugar de trabajo?

Desde mi casa, el servicio en si es bueno, porque la empresa se preocupa de ponerte el transporte desde viña hasta el mismo hotel minas, y desde el hotel minas hasta donde yo vivo.

Por lo menos donde yo me bajo me van a buscar y llego a la casa. Pero la comodidad del bus no es muy buena, dicen que es un salón cama pero es un clásico nomas, así que ahí uno va medio apretado y son 4 o 5 horas. Pero allá en el viaje diario estoy 20 o 25 minutos en un clásico.

E: ¿cuándo te menciono calidad de vida, que es lo primero que se te pasa por la mente?

Comodidades

E: ¿de qué tipo?

Allá por lo menos donde vivimos no pasamos ni frio ni calor, y están todas las comodidades, hay aire acondicionado...

E: ¿el aire lo pidieron ustedes?

Si, hace poco yo llegue a mi pieza y había una encuesta para evaluar el servicio y abajo se podía poner una sugerencia y puse aire acondicionado para las piezas. lo que pasa es que yo viví en otro campamento que se llama Chacai, y en esas piezas eran un poco más grandes y todas tenían aire acondicionado y cuando me cambie lo que más extrañé fue el aire acondicionado. Y yo creo que a todos les ha pasado lo mismo.

E: qué bueno que ahora lo pueden tener...

Por lo menos en ese sentido se preocupan mucho de que la gente este cómoda ahí.

E: En esos momentos se nota la preocupación que tienen por ustedes...

Claro, la preocupación de que las personas que están ahí estén cómodas, que no sea tan difícil extrañar la casa, para que el trabajo podamos hacerlo de mejor manera.

E: Cuando digo "calidad de vida laboral", ¿que se te viene a la cabeza? porque una cosa es la calidad de vida, en general y lo otro es laboral específicamente...

si la calidad la llevamos a las personas es buena, porque mas que compañeros yo tengo amigos ahí, nos llevamos súper bien, ningún problema, nos respetamos, el jefe también es bien ameno, bien amena la relación. Cuando hay un problema se trata como se debe tratar,

nadie anda gritando ni menoscabando a una persona. si alguien se equivoca, se trata de ver en que se equivoco, como puedes mejorar pero de ninguna manera se te menoscaban por eso. hay respeto y por el contrario si te equivocaste hay que ver por qué te equivocaste y hay que reinstruirte para que no te vuelva a pasar. en ningún momento vez amenazado tu continuidad laboral por que te equivocaste.

E: ¿entonces su consideras que el respeto seria uno de los factores de la calidad de vida laboral?

Claro, el respeto en todo ámbito y en toda línea demando, hacia arriba, hacia abajo.

E: ¿y algún otro factor como la seguridad?

Por lo menos donde estoy yo la seguridad es súper buena. La seguridad en el trabajo pensando en la continuidad, también es súper buena, nunca he llegado a pensar que me pueden echar o que ya no siento aquí, al contrario, siempre pienso que estoy aportando.

E: pensando en tu actual lugar de trabajo, la calidad de vida laboral es buena entonces...

Si, es buena

E: ¿y la comparas con otros trabajos?

Yo diría que estoy es lo mejor en donde he estado. Estuve en una faena de andina, donde en una pieza había 4 personas durmiendo. Y había una persona que roncaba plácidamente y no dejaba dormir al resto. Entonces lo que yo hacía era llegar lo más rápido a la pieza y ponerme tapones.

E: ¿y cuanto tiempo estuviste en esas condiciones?

Dos meses. Supe que iban a sacar gente y pedí que me sacaran. Porque no aguantaba más. Aparte era re fume el turno, era 10x5, estas 10 días allá y 4 acá, perdía un día de viaje. Estos cuatro días aquí.

E: si tuvieras que elegir un lugar igual que este para trabajar, ¿que cosas mantendrías, que eliminarías, que mejorarías?

El respeto a las personas

E: ¿eso lo mantendrías?

Si, la calidad de las personas, la relación humana. Si bien allá hay jefes y todos, el jefe es jefe por su cargo pero no porque se impone frente a nosotros. con el jefe podemos hablar de tú a tú porque somos personas, pero se mantiene el respeto porque es el jefe y él es quien da la ordenes y las prioridades y se respeta eso, pero no es que nos ande gritoneando y demuestre que es el jefe porque es el que grita más fuerte.

E: ¿qué cosas eliminarías?

Como lo digo, el que a veces siempre tengamos que estar sujetos a cumplir metas. a veces las metas te presionan mucho, el hecho de saber que tienes que cumplir una meta te presiona automáticamente, el mismo jefe se presiona y empieza a presionar a los de abajo, si bien no es malo trabajar bajo presión a muchos los puede llevar a cometer errores y no es la idea.

E: ¿qué es lo que te motiva día a día a venir a trabajar?

El bienestar de mi familia, mío y de mi familia. Saber que lo que estoy haciendo es porque mi familia va a estar bien.

E: ¿existen oportunidades en la compañía de trabajos voluntarios?

Si, si he escuchado de eso.

E: ¿tú participas?

No me ha tocado participar. porque si quieres participar y estas en turno, ni lo pienses

E: ¿y crees que este tipo de trabajos son valorados?

No tengo la experiencia de alguien cercano para saber que tan valorado es. Creo que para el terremoto de Haití creo que a gente le ofrecieron ir apara allá, pero con la mitad de su sueldo. Entonces inevitablemente uno que aunque quisiera, no puede ir y resta la mitad del sueldo por muchas ganas que uno tenga. Primero se piensa en la familia.

E: me hablabas de varios beneficios que les da esta empresa en comparación a otras,

¿cuáles son esos beneficios?

por lo menos en lo que yo he estado, esta es la empresa en donde he estado con más beneficios, tenemos de salud, por ejemplo si voy a una atención médica, me reembolsan un porcentaje de lo que he gastado, dental, para los niños hay beneficios con Ansaldo, hay convenios con VTR, gimnasios, salas cunas. Ahora todos mis compañeros que tienen niños llegan con certificados de matrícula y les reembolsan eso. en otros trabajos nunca tuve eso.

E: y bueno, finalmente, ¿qué es lo que más te gusta de este trabajo?

Me gusta lo poco común que es, sentir que mi trabajo es tan poco común. Que cuando alguien me pregunta que es lo que hago, les explico que yo veo motores gigantes de un camión gigantes, donde yo cuando me paro al lado del camión llego a la mitad de la rueda y la gente se sorprende. Les cuento que el camión pesa tanto, llegan tales cosas y es súper atractivo. Que te digan que tienes agallas para estar ahí. Yo el otro día veía en una rampa un camión y al lado de él una camioneta chica y se veía tan insignificante, tu sacas una foto la muestras y dices que trabajas ahí y se sorprenden. Te ves normal con el resto de la gente pero cuando saben que es lo que haces, como te desempeñas y como te ganas la vida.

E: ¿es un sentimiento positivo?

claro, y a veces no se hay mucha gente que te conoce hace tiempo y piensan cosas de ti pero cuando te vuelven a ver y te preguntan qué estás haciendo y piensan que llegué lejos, yo no lo hago notar, no ando por la vida diciendo cosas pero cuando me preguntan lo dice.

E: ¿como cuando te encuentras con ex compañeros?

Tengo muchos compañeros de colegio que me dicen que mi trabajo es bacán, eso es gratificante. De los 45 compañeros de colegio soy el único que hago eso, otros son profesores y tienen trabajos quizás más rutinarios. Me dicen que mi trabajo es bueno porque trabajo 14 días al mes y descanso 7 y después 7...

E: gracias por su tiempo.

Hablante: H7

Años de experiencia: 3 años

Ciudad / Yacimiento Minero: Antofagasta

Cargo: Jefe soporte técnico

E: ¿Tú lugar de residencia?

Calama

E: ¿Dónde naciste?

Santiago

E: ¿Hace cuánto tiempo vives en Calama?

4 años

E: ¿Tú familia te la trajiste?

sí, nos vinimos todos juntos

E: ¿Cada cuánto tiempo ves a tu familia?

todos los días, a veces cuando voy a Iquique pasó 3 días allá, pero eso será 2-3 veces al mes

E: ¿Te gusta vivir en Calama?

si

E: ¿Qué es lo que te gusta y lo qué no te gusta?

una de las cosas que más me sorprende cuando hago las entrevistas de trabajo es cuando les pregunto de dónde son, porque hay gente que lleva 14 años viviendo en Calama y dicen, no yo soy de Talca, es raro ya debería ser Calameño, pero no pierden su identidad, acá sucede mucho eso que no hay identidad por la ciudad, partiendo por una de las cosas malas. Y hay mucha población flotante, que además no le tiene aprecio a la ciudad en sí, viene a buscar la plata no más, no vienen aportar a la ciudad. Lo otro es que Calama es una ciudad

que entrega oportunidades, o sea, lo que tú hagas te entrega retribuciones, cosas que imposiblemente en el sur las vas a lograr. Lo bueno de Calama es eso, la cantidad de oportunidades que ves en todo. Lo que me gusta de Calama es que es una ciudad pequeña, tranquila, no ves los tipos de asalto, los tipos de robo, que se ven en Santiago por ejemplo. Hay pocas cosas pero buenas, por ejemplo hay pocos colegios pero buenos. La ciudad en cuanto a competencias ha crecido bastante, hoy es posible comprar una sandía en cualquier parte y no tan cara. Una de las cosas malas que puede ver es que este es el mundo CODELCO, uno se da cuenta que está todo diseñado para la maquinaria de CODELCO, la gente de Codelco tiene muy buena renta, muy buenos bonos, pero el 80% de la población no es de Codelco y cuesta mucho encajar.

E: Respecto a tu trabajo actual, ¿cómo y cuándo consigues este empleo?

yo trabajé todo el tiempo, o lo que llevo de vida laboral en Homedipo, en Easy, en constructoras, hasta el último fue gerente en el local de Antofagasta. Luego salí de esa compañía y se me dio la oportunidad de venirme a Calama a un puesto que en ese minuto nadie quería, que es el de jefe de sonar, porque es un puesto complejo, donde tienes que ver diversas variables para un mismo negocio, ya habían pasado 3 personas y cuando me ofrecieron el trabajo yo podía irme a Puerto Montt, pero me quedé en el Norte y empecé en este rubro. En esto tu trabajas con 2 grandes problemáticas, uno es la seguridad, donde no hay excusas para accidentes. Y la otra es la velocidad con la que tienes que trabajar, y esas 2 variables es las que siempre tiene que controlarse. Lo que me costó entender es lo de la seguridad y el papeleo, parecí abogado, tenía que andar para todos lados con una carpeta, eso fue lo que más me costó acostumbrarme.

E: ¿Y esta oportunidad cómo llegó?

yo en el retail, conocí mucha gente y dentro ello había una persona que es Fernando Cofre que trabajo con migo en Antofagasta y él me llamo y me dice en Empresa necesitan un jefe y yo fui a trabaja

E: A grandes rasgos ¿en qué consiste tu trabajo?

Empresa es un servicio, vende un servicio que se llama mark, que es mantención y reparación de los equipos, o sea te vendo un equipo y a demás te lo arreglo y te lo reparo, se compromete que va haber un porcentaje de la maquinaria funcionando en el mes, para que Empresa con sus mecánicos cumpla eso se instala una bodega y esa bodega la llenamos de repuestos para la flota que tenga esa faena, esos repuestos que están ahí están administrados por mí. A través de un equipo supervisor y 4 bodegueros que están en turnos de 7 por 7 de eso, tengo 13 faenas a cargos de entre Antofagasta y Calama, mi pega consiste en hacer inventarios general, inventarios cíclicos, ver que los protocolos de la compañía se sigan para no perder plata, porque cuando no se hace bien un trabajo, terminamos reparando un camión y no cobrando ese trabajo y en otras faenas es lo mismo pero de un punto de vista comercial, codelco nos compra a la bodega mía directamente, eso está en faena, yo tengo 137 personas a cargo y vamos a llegar a 162 este año y tengo que preocuparme del clima laboral , de los sueldos que estén bien pagados, de las contrataciones, de los despidos, de la capacitación de la gente, mi pega tiene mucho que ver con lo de recursos humanos sin tener nada que ver con a la larga con eso,

E: Si fijamos 2 puntos extremos por un lado un trabajo rutinario y por el otro más dinámico, ¿en qué punto te encuentras?

yo me encuentro en un punto más dinámico

E: ¿Qué te parece que tu trabajo sea más dinámico?

es lo que me mantiene trabajando, no podría realizar un trabajo rutinario

E: ¿Sientes que tu trabajo es un aporte para la empresa?

Si,

E: ¿Cuándo lo sientes?

Bueno yo lo siento cuando veo los resultados, cuando yo llegue a la compañía, la compañía tenía una cantidad de pérdidas anuales por inventario, yo eso lo disminuí.

E: ¿Estás satisfecho con tu empleo actual o te gustaría cambiar de trabajo?

Estoy satisfecho con el trabajo actual, me gusta lo que hago, ahora nunca he sentido algo distinto, así que no te podría decir, mira este es el trabajo en el que me siento pleno digamos, porque nunca he sentido mal el trabajo las veces que he trabajado, de los 19 años cuando empecé a trabajar, nunca he sentido eso, nunca me he sentido mal en un trabajo, soy una persona súper agradecido de poder trabajar

E: En este tiempo que tú has estado en la empresa ¿qué nuevas competencias has podido desarrollar?

en términos personales he podido desarrollar más lo del tema humano, de recurso humano, como administrarlo, un poco saber cómo estoy haciendo las cosas con mi equipo. Tu vai con los viejos y le preguntai cómo vai ahí. Otro logro que puedo tener es haberle dado identidad a Empresa cami, porque cuando yo llegue éramos como el hermano menor de empresa, entonces éramos los que no teníamos ropa, no teníamos lápices para escribir y a la larga era sólo mala administración, un tema de gestión y empecé a preguntar lo mismo que ellos preguntaban, oiga cómo a mí no me cambian los zapatos cada seis meses como a Empresa y yo empecé hacer pequeños cambios que los viejos los veían como hooooo este viejo tiene lucas y sabe y no po, uno sabe de gestión hasta dónde puedo llegar yo, porque obviamente no todo se puede hacer, pero lo que yo puedo lo haré, negocie mucho con Empresa cosas que no teníamos nosotros y ellos si tenían que no estaban definidas, las definimos, en el área comercial logramos darle un bono a los viejos que no lo tenían, creo que eso he aprendido arto, lo he desarrollado, eso me ha dado Empresa cami, desarrollar el área de liderazgo.

E: ¿Has ido a cursos o es netamente por la experiencia?

no he ido a cursos antes, pero aquí tuve la oportunidad de llevarlo a cabo, ahora uno a través del tiempo va envejeciendo y va a prendiendo, no es que te lo digan, hay que hacerlo, Empresa me ha dado la oportunidad y el soporte para hacer estas cosas. He peleado algunos temas, la fiesta de fin de año era en Santiago y todos estábamos invitados, entonces Empresa tenía una fiesta en cada faena, entonces nosotros nos adheríamos, entonces si querían identidad no nos podían decir que fuéramos a la fiesta de empresa, por eso hagamos una fiesta zonal, no se le pregunto a nadie, pero hicimos una fiesta zonal, informamos después de haberla hecho, que salió súper bonita y súper buena la primera fiesta zonal, pero luego se autorizo y este año logre que viniera la gerencia y pa' los viejos fue genial, bueno eso es lo que he aprendido.

E: ¿Cuánto tiempo te proyectas en esta empresa, si es qué en algún tiempo te has puesto a pensar?

no mira, acá hay una cuestión personal, ahora a los 38 años me proyecto más hacia la familia, Calama me ha dado 2 grandes cosas, una mi último hijo y lo otro hacer negocios personales que siempre quise hacer y me han dado buenos resultados, entonces yo me proyecto en Empresa hasta que me necesiten, yo se lo he planteado a mi jefe, yo tuve la oportunidad de irme a trabajar a cierra gorda 6 meses atrás y no me fui, estamos hablando que ahí me ofrecían un 70% más de sueldo y no es sobre la plata, sino que es un tema sobre esta proyección, yo creo que la vida te va dando ciertas oportunidades, o sea uno pide cosas, y la vida en algún momento te las pone al frente, pero también siento que hay una trampita ahí, como que la vida trata de comprobar si eso es lo que realmente quieres, y me paso hartas veces que teniendo la oportunidad de hacer lo que siempre quise hacer, te ponen dos oportunidades más y me aleje de la idea , ahora trato de no distraerme de estos adornos que se llaman plata, y hago lo sí quiero hacer y en eso se va a basar la decisión para mi vida. La

otra razón de peso fue mi jefe con él tengo mucha cercanía, mucho apoyo en todo lo que hemos hechos, entonces dejarlo, yo sé lo que implica que me vaya, para la compañía no es nada, pero para la jefatura es importante.

E: ¿Tú te visualizas trabajando en otras áreas de la empresa?

No,

E: ¿Este es como el tope, jefe de zonal?

Sí, porque después está gerente o subgerente y eso es en Santiago y eso no me interesa, no está dentro de lo que me preocupa.

E: Me interesa saber el tema del clima laboral ¿Cómo te llevas con tus compañeros de trabajo?

Mira esto es un mundo bien competitivo, inserto en los logros y resultados nosotros trabajamos para una compañía que claramente trabaja por los resultados económicos, en ese sentido los roces o discusiones son generalmente por el desconocimiento de un área con la mía, a nivel de Empresa camí, yo no tengo grandes discrepancias con nadie, porque trabajo en pro de entender a lo que hicimos mal o que ellos me den una solución, pero no a la discusión, porque creo que no tiene ningún beneficio económico, si un beneficio personal, podi demostrar que tu teni la razón, que sabi más que el otro, pero económicamente para la empresa no le sirve. Trabajo con mi gente, mis supervisores de la misma forma, no estamos pa discutir y pa temas personales, a nivel de otras partes del holding si tenemos esas discusiones, pero si tu quieres que yo haga eso te va a costar 5 mil dólares mensuales, hay viejos que lo entienden súper bien, y me preguntan si tengo una alternativa y cuánto cuesta esa alternativa. Así como hay viejos que no lo entienden nunca. A nivel de clima laboral nosotros como logística de minería, los últimos 2 años hemos tenido los niveles más altos de toda la empresa y eso es por lo que te decía yo, hago mucho lobby, converso mucho con la gente, yo siempre le digo, si no me lo dicen ahora, no me lo vayan a decir en la encuesta, en

la encuesta yo quiero que parezcan los temas que conversamos y los que no le dimos solución, yo te digo uno fue el tema de la ropa y yo te soluciono la ropa, no le vas a tocar acá, pero si tú me dijiste de la ropa y yo no lo soluciono, anda y si ponlo, que la ropa no...entonces en ese convenio con la gente me ah ido muy bien, a pesar de que es una encuesta privada los viejos han respondido bien, salen los temas típico sueldos, siempre todos quieren ganar más, pero en los otros temas bien. me costó mucho explicar lo del clima laboral, Tú sabes que sale el clima laboral pero dentro del clima laboral están las condiciones, entonces el clima en Chuqui es pésimo, la temperatura, yo les puedo ayudar, porque la primera vez el resultado no salió muy bien, los últimos dos han sido excelentes, entonces ese año yo me dedique a explicar el tema y si que lográbamos unificar criterios de las cosas malas, era mucho más fácil para mí presentárselos a la gerencia y solucionar las cosas, pero el primer año fue pésimo en la evaluación del clima. Yo les dije que no les podía ayudar con el viento, ni con el sol, entonces no me pongan eso en la encuesta po, no me castiguen a mí con temas que tienen que ver con la ciudad, con el lugar geográfico. Entonces toda esa dinámica que tengo yo con ellos, de forma más cercana, logre este cambio, así que el clima laboral en mi área es bueno, tengo mucha gente nueva, así que hay que hacer todo el trabajo de nuevo. Pero el clima laboral es generalmente bueno, yo tengo problemas con la gente nueva que se integra y las mineras son súper exigentes, si no le gustai te echan y a nosotros nos pasa hasta a nivel de gerente, entonces estamos bajo esa lupa que es la minería, el cliente final.

E: ¿Se hacen reuniones extra laborales con tu gente?

O sea mi gente hace sus reuniones, yo celebro los cumpleaños con los que se puede, los fines de año, las fechas importantes nos vamos algún restorán con los que están disponibles. Siempre me pongo la camiseta, uno tiene que querer donde uno está y quererse uno mismo si tú dices que la empresa es penca, tú aportas para que la empresa sea penca.

E: ¿Qué te parecen esas instancias?

bien, siempre aportan algo, de que entendamos que detrás de toso este mundo virtual todos somos personas, todos tenemos los mismos problemas, todos peleamos con la señora, los cabros chicos rompen las cosas.

E: Siempre se menciona que los trabajos hay mucha competencia, individualismo ¿En qué medida tú has sentido eso en tu equipo?

Bueno en mi equipo se da un poco, bueno la gente se siente preparada, mira yo contrato bodegueros y a la semana siguiente se presentan a entrevista porque quieren ser supervisores, pero a nivel de ellos, sólo me paso ahora último una situación súper conflictiva donde un supervisor estaba a cargo de una sucursal no le fue bien, más que nada con el cliente, entonces yo le puse un apoyo y a ese apoyo la verdad es que le fue bien, entonces ahí hubieron discusiones y malas intenciones, entonces si fue una situación bastante desagradable, porque tú no quieres que dentro de tu equipo se den esas relaciones, que afectan no solo a ellos dos, si que a todos, porque este hablo mal de este, que este se fue temprano y esas cosas, pero deben entender que nosotros trabajamos por resultados y si no entienden eso no podemos ser supervisor de nada, porque el que tu llegues a las 08:05 o 07:55 a mi realmente no me importa nada, a mi me interesa el resultado que tu tengas.

E: ¿Qué tal eso de la incorporación de la mujer en el mundo minero?

es bueno, mira yo tengo una estrategia, la mujer ablanda clientes al tiro y yo en ciertas posiciones tengo mujeres. En ese sentido he contratado un perfil de mujer que no es mina po, que no tenga una cara bonita, pero si una actitud cordial para que hagan bien su pega y en ese sentido me han sentido arto.

E: ¿Qué opinas de las condiciones de trabajo que tú has visto en general?

Las condiciones son duras, en algunos casos hasta extremas, pero normalmente son condiciones duras, trabajar a 3.000 metros de altura con el sol pegándote en la cabeza todo el día, que aunque estés con casco se siente, embetunado de protector solar, que se te pega el

polvo, que sudas, todas esas condiciones son duras, llevaderas pal que le gusta o el que entiende que este es su trabajo. Pero no, nunca y mi equipo tampoco. Propio de los trabajos mineros no, quizás puede ser que se agrupan, que le afectó la altura, eso es propio

E: ¿Y en las condiciones de seguridad qué tal?

En las condiciones de seguridad somos extremistas, llegamos a ser burrocraticos, en particular las condiciones no son buenas, pero tu trabajai pa' que eso no termine en accidente, entonces siempre estamos controlando los factores externos y personales de la gente para que no se accidenten, pero trabajamos arto en eso, nosotros primamos la seguridad antes que la velocidad, eso es lo que le trasmito siempre a mi equipo, entonces en la seguridad doy premio, estamos pendiente de los viejos que más se preocupan. Porque es un tema y nos costó mucho concientizar a la gente de mi equipo y sobre todo a los supervisores porque ellos están todo el día con ellos. Nosotros estamos en un negocio que la seguridad tiene mucha implicancia porque es un terreno duro, es un terreno inseguro, los camiones transportan una carga que es capaz de aplastar una camioneta lo que sea y lamentablemente tú ves que cada protocolo que tiene la minera es fatal, es una desgracia porque una fatal hace que tu pongas reglas y reglas sobre reglas y a la larga también entorpecer tanto a la persona, usted debe seguir las reglas pero donde queda el sentido común, donde queda la persona, la seguridad personal, cuanto me quiero, yo creo que en eso falta trabajar mucho.

E: ¿Qué medidas adicionales debemos tomar para mejorar la seguridad?

Yo creo que concientizar a la gente de esto, que sea parte de ellos y no una instrucción y u otro la unificación de criterios, es mucho que no haya un protocolo nacional para esto, aquí tu bautizas a alguien como prevencionista de riesgo y el quiere poner su marca, su timbre en todo lo que hace, pucha súper lindo pa él, pero para los que lo siguen no, por eso es necesario reglas iguales para todas las minas.

E: Te interesas en las cosas que ocurren en la empresa?

Si

E: Qué sentimientos te provoca poder pertenecer a esta empresa?

primeramente agradecimiento, porque me acogieron en un minuto que yo no estaba trabajando, por lo tanto siempre voy a sentirme en deuda con la empresa, confiaron en mí, no era del mundo minero, no tenía experiencia pasada en este trabajo y creo que me ha ido bien, por eso llevo 4 años, primeramente eso agradecimiento y segundo retornar la confianza que me dieron al principio, las cosas que me molestan de la empresas tengo que entenderla y asumirlas entiendo que hay que ser súper disciplinado, no todo es como uno quisiera y a la larga no es tu empresa tu estas trabajando para.

E: ¿Qué es lo que más valoras de esta empresa?

la cercanía con mi jefatura y la posibilidad de tomar muchas decisiones

E: ¿Tú generas las estrategias para cumplir los objetivos?

hay estrategias globales y las vamos definiendo para cada una de las faenas

E: ¿Es una empresa solida Empresa?

si

E: ¿Qué opinas de ponerse la camiseta por la empresa?

yo creo que es como cualquier cosa en la vida, si no te pones la camiseta mejor quédate en tu casa, te contratan te pagan, entonces no podi hacerlo, creo que uno tiene que estar donde quiere esta

E: ¿Cuánto tiempo tú te proyectas más acá?

yo me veo, por lo menos unos 5 años más en la empresa

E: ¿Te queda tiempo libre?

me hago el tiempo libre

E: ¿Qué otras actividades haces en familia?

mira yo voy a cambiar camionetas, tomo la mía y me voy a la parcela ahí compartimos, sacamos los huevos a las gallinas, hacemos lo que haya que hacer en la parcela.

E: Te queda tiempo libre cuando estás en tus faenas arriba?

yo trato de tener un tope de horario que es hasta las 8, lo que normalmente hago es que me detengo a las 8 donde este, me voy para mi casa.

E: Me gustaría saber ¿cuál es tu visión de los pro y los contra de los turnos de trabajo?

bueno el cliente trabaja 24-7-365 entonces nosotros nos adaptamos a eso, por eso los turnos 7 por 7, pero a demás en Calama tenemos un viejo que queda los sábados y al llamado y ese viejo va a la bodega en las necesidades más urgentes que tiene la faena de acá de la zona, yo creo que los horarios son buenos, aparte de trabajar estas 12 horas diarias y algunos les toca viajar las 12 hrs. Y luego 2 hrs. Más para su casa, estamos hablando de 14-15 hrs. Diarias es pesado, pero entre lo bueno y lo malo es un buen turno, muchos también trabajan 4 por 3 que es un turno bueno, no trabajar los viernes, que es algo que yo podría plantear, pero yo no tengo horario. Es algo que se podría hacer, pero como estamos es un buen horario.

E: ¿Qué me puedes contar de las faenas y sus lugares cotidianos, empecemos por las habitaciones?

el lugar como duermen ha ido mejorando en todas las faenas, el gran esfuerzo es que la gente este cómoda, en las faenas que yo conozco son buenos y la comida no es mala pero tiene un sabor amargo por el tema de la familia, les falta cariño, nunca se va a comparar con el calor de la casa, porque tiene que ver con el tema psicológico, allá arriba quedai solo. En faenas a modo personal, generalmente pieza sola, tienes tu cama, a veces baño privado, a veces compartido, a mi no me incomoda. Hay en el ambiente minero mucha preocupación por el buen dormir, el buen descanso.

E: ¿El tema de los baños?

son compartidos, tenemos de todo desde baños químicos, hasta casa de cambio donde hay 10 baños y los teni que compartir, pero es un campamento a la larga tu vas a la guerra en esta cuestión, es la parte dura de esto, yo no sé si sea posible cambiarlo, porque que haci desde el punto de vista de la empresa, te pago más o te tengo viviendo como en la ciudad pero te pago menos, que tendría más resultado, el pagarles más, no creo que hayan muchas empresas que resistan manejar las 2 variables. Depende de la faena minera, unos son buenas otras es mala. Hay que turnarse para bañarse, algunos prefieren en día otros en la noches otros no se duchan.

E: ¿El tema de alimentación?

R, la alimentación tiene que ver con el tema de los contratos, lo que he visto yo en el tiempo es que hay que cambiar todo el país, porque estamos en un país que aún no entiende conceptos de negocios y que son el concepto a largo plazo, yo creo que las pymes son la mayoría cortoplacista, entonces parten con un buen plato pa la empresa y terminan con un asco, nosotros particularmente como empresa hemos cambiado 4 veces en estos 4 años la empresa, porque a mitad del año comienza aparecer la mosca el pelo, la cantidad baja, el plato se repite y empiezan los reclamos y se cambia la empresa. Existe segmentación en cuanto a la comida, porque en las mismas faenas pueden haber 5 casinos distintos, hasta casinos móviles, y de acuerdo al cargo comes una comida en un casino determinado, si tenemos distintos puestos lo más probables que comamos cosas distintas y en diferentes lugares, ni si quiera nos vemos.

E: ¿Qué cosas has aprendido en la cotidianidad de los campamentos mineros?

Más que nada esto, de querer mi casa, a valorarlo. La buena comunicación dentro de la empresa, buenas relaciones (...) Más que los lujos, más que todo que el ambiente sea agradable y no irme con desagrado a la pega

E: ¿Cuándo estas arriba cómo te comunicas con tu familia?

Por celular tenemos hasta wifi en las piezas, si tenemos de todo. Todo bien, pregúntele a cualquiera, nadie le va a decir lo contrario.

E: Ha aportado el tema de la tecnología?

Si, por supuesto, pero creo que en la minera faltan espacios comunes, para esto de la tecnología, aparte que no en todas la faenas hay señal o hay sectores y debes acercarte algunos sectores para poder comunicarte, entonces faltan esas zonas.

E: ¿Y en las habitaciones?

No todos tienen, las condiciones geográficas muchas veces impiden que haya señal

E: ¿Cómo sobrellevan estos de estar alejados de la familia?

me llama mucho la atención que los viejos se acostumbran, yo tengo gente que lleva 12 años haciendo lo mismo, llegan a sus casas y sus hijos ya crecieron, aprendieron a ver a su madre 7 días 7 días no, entonces se disocia el concepto de familia, porque no es normal, aparte genera mucha desconfianza en la gente, en la minera no podi hablar de gorriao porque deci gorriao y todos miran para atrás, muchas familias separadas por este tema. En ese sentido yo creo que no es saludable, por otro lado yo creo que tiene otra arista que es cuando el viejo no vive aquí, un viejo que vive en Santiago, sale pagao y visita cuanto prostíbulo hay en la ciudad y llega a su casa sin un peso en los bolsillos, entonces codelco decidió que no y le pagamos el avión y lo subimos al avión, cosa que llegue a su casa primero, yo creo que por ahí nunca me va a convencer el tema de estar fuera de tu casa.

E: ¿Empresa se preocupa de sus trabajadores?

si

E: ¿Cómo se demuestra esa preocupación?

Bueno tenemos un regalo de navidad, un bono de navidad y de fiestas, yo creo que eso es preocuparse por la familia, eso es plata adicional para ellos, es raro que un viejo se las ahorre en fiesta y eso les quita un peso de encima, porque la empresa se preocupa de sus fiestas y

lo otro es que tiene un sistema para enfermedades catastróficas un incidente inusual dentro de tu núcleo y te prestan plata sin interés sin nada.

E: Si estás en el trabajo y se presenta una situación donde necesitan ayuda, ¿a quién recurren?

tiene que recurrir a su supervisor y él lo tiene que informar y si su supervisor no hace nada tienen que recurrir a mí directamente.

E: ¿Cuándo están en faena que es lo que más les preocupa a estas perdonas?

que no los caguen. Hemos tenido viejos que no han soportado esa presión de la fidelidad y se van, aparte acá la talla anda todo el rato y se persiguen los viejos. El tema de fidelidad es un tema que se trata, entre mitos, historias, chistes, entonces es importante.

E: El traslado a estas minas ¿cómo es?

en bus o en camioneta

E: ¿Qué es lo mejor y lo peor de tu lugar de trabajo?

Lo mejor como te digo es la cantidad de oportunidades para desarrollar cosas, si eres empeñoso te va bien, si eres mediocre hay trabajo igual, acá es tanta la necesidad de mano de obra que acá no importa. Lo peor de Calama es lo de las segregaciones, por ejemplo tú no puedes ir al hospital de codelco, a no ser que te estés muriendo, no soy codelco entonces no puedes atenderte, lo otro malo es la falta de algunas cosas, falta multiplicar algunas cosas, más clínicas, más entretención y de mejor calidad.

E: ¿Si te digo calidad de vida qué es para ti eso?

Lo asocio a mí familia, la calidad de vida mía está marcada porque me dicen mis hijos y que me dice mi esposa de cómo están viviendo.

E: ¿Cuáles son los factores que influyen más en esta calidad de vida?

la casa, o sea la infraestructura, a cantidad de sombra, porque acá es ultra necesario, los espacios generados para mis hijos dentro de la casa eso es súper importante.

E: Y calidad de vida laboral ¿A qué lo asocias?

Lo asocio a que me dejen hacer mi trabajo, a mí me entregan un formato para trabajar y que me lo respeten de ahí lo demás ta bien, si me dicen que debí ir a pie a un lugar yo voy, no tengo mayores requisitos.

E: ¿Cómo está tu vida laboral ahora?

bueno, genial, yo me siento más parte del que construye del que espera que le hagan las cosas, entonces a mí, mi compañía me tiene que frenar no empujar, pero bien

E: ¿Si tuvieras que elegir cosas para trabajar qué cosas elegirías?

si tuviera que elegir el lugar Empresa camins, y si tuviera que agregarle algo, sería más tiempo para poder compartir mis dos espacios, mis negocios personales con lo que hago actualmente.

E: ¿Qué es lo que más te motiva día a día a realizar tu trabajo?

lo que más me motiva es mi familia, poder llegar a la casa y demostrarles a mis hijos que me va bien.

E: ¿Hay otra actividad que le otorgue más sentido a tu trabajo?

si, el hacer cosas por la gente, el poder transmitir mi experiencia de vida

E: ¿Existe la oportunidad de poder participar de voluntariado aquí en la empresa?

R, si, si existe, tenemos un estamento que se creó el año pasado, donde podemos integrar ideas. Hemos trabajado con gente en riesgo social, pero muy leve, quizás falta eso en la compañía.

E: ¿Qué beneficios o desventajas acarrea pertenecer a un holding, a este en particular?

Es como una familia con artos hijos, los papas viven luchando pa que estos hijos se entiendan, es la dificultad que tiene la empresa como holding, de una unificar criterios, de complacer a todos, todos tienen intereses distintos.

E: ¿Qué beneficios tiene trabajar en esta empresa versus a otra empresa ligada a la minería?

uno es la estabilidad, pa mi eso es lo principal, Empresa te hace contrato por 5 años, eso te da la certeza y la seguridad de tener pega arto rato, versus otras compañías que si bien son grandes no dan tanta seguridad y son más móviles en el sentido de que si tu perteneces a un contrato y si ese contrato muere también mueres con el contrato. Empresa se preocupa mucho de eso, me toco vivirlo. Nosotros cerramos un par de faenas en María Helena, que eran de SOQUIMI, sacamos a todos de ahí y reubicamos a todos, había gente que quería finiquito, pero a los que no se les reubicó. Entonces en ese sentido me da la seguridad respecto de la competencia. La oferta que tuve de la minera también me motivo en ese sentido, estoy en una empresa joven, reciente, no tenia muchas ganas de irme a una empresa que estuviera naciendo, aprender todo, a caminar, respirar es muy complejo.

E: Finalmente ¿qué es lo que más te gusta de trabajar en esta empresa?

lo que más me gusta es la autonomía que tengo, yo me levanto en la mañana y dispongo de mi agenda para el mes o la semana, viajo arto y en ese viajar la empresa nunca me restringido, yo lo hago por un tema personal si tengo que viajar temprano a una faena en Antofagasta y puedo devolverme lo hago, si veo si es riesgoso llegar y la bajada, me quedo en Antofagasta. Esa autonomía no la cambiaría, no me gustaría negociar que me pusiera un jefe al lado que me diga lo que hay que hacer, y lo otro es que tengo autonomía para decidir, he tomado varias decisiones y nunca el holding me ha dicho cómo tomaste esa decisión. Si he decidido mal tampoco que han dado la espalda. Participo en todas las áreas que puedo, tampoco sé si eso es bueno. Como te decía, es una empresa adolescente, tenemos problemas con cosas que no deberían pasar, tenemos temas con los sueldos nosotros, como empresa adolescente no hemos definido bien los cargos, hay viejos que entran hoy y el que hace la

suma ve que la escala nacional sube por que hay un 1% menos de cesantía y el que entro ganando 200 y sube a 250, de un día a otro, entonces eso nos pasa todavía.

E: ¿Qué podemos hacer para mejorar la calidad de vida en general de Empresa, que ideas que sean factibles?

para esta ciudad en particular, creo que hay que trabajar en lo que ha trabajado la gran minería, que es tener un lugar donde vivir, para los que están de paso o los que vivimos aquí, creo que falta este aporte para tener una casa en Calama porque es carísimo, la más baja parte de 90 millones de peso, entonces creo que acá la empresa debería comprar un terreno y construir casa o por último donar los terrenos y cada uno en la medida que puede construirse su hogar, porque es hasta difícil conseguirse un terreno en Calama, siento que la empresa es demasiado reactiva, cuando tú dices me voy, la empresa de inmediato te pregunta cómo te vas a ir, qué puedo hacer por ti, pero yo creo que uno debe ser activo en la contención del personal, si bien Empresa tiene varias cosas, por ejemplo tiene becas de estudio faltan más, tener la universidad Empresa, que están trabajando en eso, hay una parte de la empresa que se dedica a eso, falta avanzar en la educación, esas son las aristas en la que yo trabajaría el tema de la habitación y el de la capacitación.

E: Pero que ojala no se vayan, porque si lo están formando y se van...

Porque te vas tú de una compañía? Al menos lo que yo pienso es por plata y para eso falta solo un tema que es madures, se necesita madures. Le falta madures al cabro cuando sale de la escuela, cuando tú ves en los diarios las mejores pagas pagadas, que importa, yo hago la pega que a mí me interesa hacer, a lo que yo me quiero dedica Yo hago entrevistas masivas, no me gusta la entrevista personal porque yo te puedo decir un montón de mentiras y me tienes que creer. Pero cuando tú pones mucha gente junta ahí ves de inmediato la reacción de una persona ante una negativa. Tú sientas 10 viejos y les preguntas que es lo que hacen. De los 10, 5 son prevencioncita de riesgos, entonces tú no entiendes que hacen ahí, y ahí ves

la falta de vocación, algunos te dicen que quieren entrar a Empresa como bodeguero. Tengo bodegueros que son mecánicos. Técnicos en logística no hay, ingenieros no hay.

E: Muchas gracias por la entrevista.

Hablante: H8

Años de experiencia: 7 años

Ciudad / Yacimiento Minero: Antofagasta

Cargo: Administrador de Proyecto

E: ¿Y el de su familia también?

Sí.

E: ¿Usted es de acá de Santiago? ¿Oriundo?

si, asi es, toda mi vida.

E: ¿Y le gusta vivir acá en Santiago?

no, (risas)

E: no le gusta, y ¿Qué es lo que no le gusta de vivir acá en Santiago?

Emm la congestión me mata, la congestión vehicular me mata

E: y ¿Hay algo que le guste en particular de Santiago?

emm, bueno siendo la capital del país, eso es lo que me gusta, lamentablemente aquí está todo, está centrado todo en Santiago

E: bueno esto con respecto a su trabajo puntualmente ¿Cómo consiguió y cómo llego a este trabajo?

fue por una conversación con un ex ejecutivo que me pregunto si estaba interesado en venirme para acá, y le pregunte de que se trataba y se dieron las condiciones y me cambie po.

E: ¿Y hace cuanto tiempo que usted está trabajando?

12 años

E: y mas menos a grandes rasgos, en ¿Qué se trata su trabajo, qué es lo que usted realiza?

Emm, haber, yo estoy encargado de todo lo que son las ventas en minería en toda Latinoamérica, entonces en el fondo es las ventas de la maquinaria a las mineras desde México hasta Argentina, **(una gran responsabilidad)**, eso es.

E: una gran responsabilidad (así es), y usted me podría decir más o menos ¿Cómo considera su trabajo, Rutinario (no al revés), dinámico?

no, no es rutinario porque de partida es mucho viaje, o sea, hay que estar visitando yendo a otros países, hablar con los distribuidores, ir a las minas, ir a ver con los clientes, por lo tanto de rutinario no tiene nada **(es bastante dinámico)**, súper dinámico, súper dinámico.

E: entonces usted conoce los yacimientos (si claro), ha ido allá (sí, sí, sí) ¿Le ha tocado en algún momento tener que quedarse?

osea, si pero por un día dos días, no, no, no, yo trabajo en turno, pero sí he estado alojando en las minas.

E: emmm... bueno esta pregunta me imagino cual es la respuesta, ¿Siente que su trabajo es un aporte a la compañía?

Sí, yo creo que, o sea esta es una empresa comercial, por lo tanto todas áreas comerciales **(son importantes)** son el motor de esta empresa, **(claro)**, si es importante.

E: ¿Pero existe algunos momentos en los que usted sienta emm. em.. que es un aporte?

Sí claro, sobre todo cuando uno se gana uno de estos proyectos mineros grandotes (1,...,4) ahí a donde uno va, va, va siente que está apostando mucho a la empresa. **(Es un sentimiento)** si claro, si no, es una satisfacción que ocurrió más, pero no es satisfacción propia, porque aquí... es un trabajo súper en equipo, porque además está prácticamente, en estos proyectos, toda la empresa involucrada, o una gran cantidad de gente en la empresa, por lo tanto esa satisfacción **(claro)** (1...3) es un trabajo en equipo bien hecho **(el de ser más que un engranaje)** sí claro.

E: Y bueno con respecto a esta misma satisfacción, ¿Siente que está satisfecho con su trabajo actual?

Sí, (okey), si después de doce año yo puedo decir que si (okey).

E: con respecto al desarrollo de capacidades, ¿Siente qué ha aprendido nuevas habilidades, nuevas capacidades dentro de la compañía?

sí, por cierto que si, de hecho una de los primeras cosas que aprendí aquí son temas culturales, sobre todo con culturales, uno que está es una empresa japonesa, por lo tanto (ya) por una u otra razón está relacionada con los japoneses (hay un intercambio), que una cultura tan diferente, entonces en estos aspectos uno siempre aprende de eso, y lo otro trabajar con toda latinoamericana también , aprende cultura osea no cultura, pero como se llama, las maneras de pensar de de toda latinoamericana, de los mexicanos, de los colombianos, de los brasileños (es un grannn) entonces uno tiene que, uno tiene que tener la habilidad de poder mezclarse con todas esa culturas, porque nosotros tenemos la propia nuestra, yo soy chileno, entonces, hay que, hay que empezar a matizar con la otra cultura, claro, así que eso ha sido un gran, osea ehm un gran aporte digamos, cosas que aprendió mucho en su cultura,(esto que también se podría llamar habilidades blanda), no si claro aquí hay que tener muchas habilidades blandas para trabajar con tanto (diversidad de clientes) súper diversos, súper diverso, así que eso si me ha hecho crecer mucho (okey)

E: esto que también se podría llamar habilidades blandas. emm... ¿Cuánto tiempo usted se ve proyectándose, en el futuro dentro de esta compañía?

Osea si fuera por mi yo me quedaría (ya) hasta que me jubile (ya, okey) no si estoy súper cómodo

E: noo.. ha pensado en, en, ¿Salir en algún momento?

De irme de acá, no (**tampoco cambiarse a otra zona geográfica**) osea si he e pensado pero para mí es difícil, en lo por lo familiar tengo una hija en la universidad, y otra que está en tercero medio (**claro es difícil trasladarlo a todos**) hoy día no. (**ya**).

E: ¿Se visualiza trabajando en alguna otra área de la empresa, o en algún otro cargo?

emm..(1,.....,5) sí, si, osea yo (1,..3) lo que pasa que esta es una empresa es tan grande tan diferentes que puede ser cualquiera.

E: pero todo lo que tenga que ver con el área comercial me imagino...

O incluso con un nivel superior, con una gerencia general de ventas, pero ya a otro nivel, más arriba, más ejecutivo (**osea no siente que ha topado techo, como se dice de ninguna manera**) no, para nada (**ah, okey**).

E: ¿Cómo diría usted que se lleva con el resto de sus compañeros?

Bien, esta es una empresa que es de, cómo se llama, osea somos seis mil personas, por lo tanto aquí la diversidad es increíble, pero en general lo que si tenemos es que trabajamos mucho en equipo, nos gusta hacer equipo, porque necesitamos ser equipos, por lo tanto es parte de mi personalidad, osea yo con muy pocas personas tengo problemas,

E: ¿Pero quiénes serían siendo sus más cercanos, en cuanto ahh...?

Mis pares del área, todos los gerentes, todos los que trabajo más cerca del día a día (**ustedes son un equipo y tiene buena relación**) todos esos hemos desarrollado amistades personales, más que, más que, cómo se llama, más que de trabajo personales.

E: emm... tiene, con relación a eso mismo, instancia extra-laborales, como celebraciones de cumpleaños, cuestiones que hacen dentro del mismo departamento

si, por ejemplo cada vez que nos llegamos un proyectos va todo el equipo celebrar, osea , tratamos de tener un muy buen clima laboral y que todos se sientan participes (**integrarse más**).

E: y tienen instancias fuera, fuera de cuestiones que se realizan acá, me refiero a asados, ah...

si, claro, no fuera me refiero a todas estas celebraciones (ah!, todo se realiza afuera, okey. **Entonces pueden conversar**) claro! Si la idea es, es no solamente cultivar nosotros, si de repente hay veces que nos tocan viajes al extranjero vamos con las señoras para que las señoras se conozcan, en fin hay instancia de desarrollo de amistad fuera de la compañía (claro)

E: emm... bueno, siempre se menciona en los trabajos de que existen especies de competencias o individualidades, todo esto de manera negativa, ¿En algún momento usted lo siente dentro de su trabajo actual?

emm (1,...,4) sí, se siente, pero, pero yo creo que ya con el tiempo hemos sabido manejarlo y hemos tratado de limpiar esas asperezas, tratamos de limar esas asperezas, para no tener celos propios, ni que existan toda este tipo de envidias, o no traspaso de información, la verdad es que trabajamos mucho en eso, por problema, no osea no es un problema sino un tema más personal más del equipo que queremos, porque es la única manera, sobre toda esta área, nosotros que viajamos mucho, no podemos andar (**pensar en otras cosas**) en esas cosas, en pequeñeces, porque aquí está el bien de la empresa y tenemos que limar aspereza (**por lo tanto lo conversan si hay algún problema**) si, si (**se reúnen**) si. (**ya okey**)

E: emm.. ¿Cuál es su opinión sobre las condiciones de seguridad, ya que usted ha visitado los yacimientos que me podría decir de eso?

osea, la seguridad de la minera hoy en día a nivel mundial es, digamos, es una de las directrices principales por lo tanto nosotros, siendo proveedores de la minería, y proveedores muy importante, estamos presente en la faena, estamos tratando, osea más que estamos tratando, estamos con campañas súper fuertes para que la seguridad sea parte del ADN de cada persona que trabaja acá, pero no solamente en el lugar de trabajo si de tratar de

traspasar más allá, emm, del trabajo y llevarlo a la casa, por ejemplo, que todos usen el cinturón de seguridad en el auto, no solamente cuando anden en una camioneta de la empresa o anden en una faena tienen que usar el cinturón, no el cinturón hay que usarlo fuera de la empresa, osea tipo de cosas ese tipo de conceptos con campañas de marketing súper fuerte, de publicidad interna súper fuerte de la seguridad (**okey**), y aquí desde el presidente hasta el último entiendo que necesitamos esa seguridad (**osea eso lo han llevado en un proceso de interiorización parte de cada trabajador**) si, si (**aya bien**).

E: emm... ¿Tomaría usted algún tipo de medida adicional en seguridad?, en cuanto lo que me estaba diciendo recién.

Osea la única medida que tomaría que esto fuera un proceso continuo que nunca se acabe (**reforzarlo**) pero si en forma constante, tiene que plasmarse en nosotros en el ADN nuestro en cada de los empleados de esta compañía, entonces digamos es un proceso continuo no , no se puede acabar, eso sería lo único que implementaría, por su puesto con diferentes campañas de de promulgación o, pero tiene que estar súper dentro del ADN nuestro.

E: emm. Dígame, usted ha tenido algún tipo de enfermedad, (no, no) producto del trabajo, stress, licencia media (no) nada, todo bien, okey.

E: eso es algo que los caracteriza de alguna manera, bueno, con respecto a los sentimientos a la compañía... ¿Usted se interesa lo que ocurre en la empresa (por cierto), se interesa por un medio de un correo interno?, emm

no, porque, haber en términos generales en el nivel que estamos, o que estoy digamos, osea me tengo que interiorizar con cosas que pasan en la empresa, pa' donde va la empresa, analizar el norte, qué es lo que queremos, cómo nos vamos a proyectar de aquí a tantos años más, por lo tanto, pero para eso se hacen reuniones mensuales, se hacen proyectos especial de los cuales participamos de nivel de gerente hacia arriba, por lo tanto sí, estoy bastante

enterado para donde va la empresa. (pero una cuestión que usted le interesa, el estar siempre pendiente de lo que siempre está pasando).

E: ¿Qué sentimiento le provoca a usted pertenecer a esta empresa?

¿A está? Si de mucho orgullo porque esta empresa yo cuando entre éramos mil empleados, y ahora somos seis mil empleados, vendíamos 10 veces menos de lo que, 20 veces menos de lo que vendemos ahora (**han crecido en todo este tiempo**) en doce o trece años, por lo tanto para mí es un orgullo haber, cómo se llama, haber contribuido a todo este crecimiento de esta empresa en trece años, así que no, sentimiento súper fuerte.

E: em, ¿Qué es lo que usted más valora de esta empresa?

Lo que más valoro yo creo que es eso es la camiseta, es el esta empresa por una razón de verdad que o se que es lo que es pero, pero uno tiene súper, súper camisetaado por la empresa (**se ponen la camiseta**) pero muchísimo, pero todo ah, por lo tanto ese es un sentimiento que es difícil de explicar, pero uno se rompe el lomo por esta empresa, además por los proyectos de esta empresa (**sacar el nombre adelante**) además, además, ahora ya es un tremendo logro ser reconocido que somos acá en Chile, y cada día más en Latinoamérica completa entonces, y a punta de esfuerzo de todos, de todos, por lo tanto yo diría (**la camiseta esta puesta siempre**) si, si 24 /7

E: y usted ¿Cree por lo tanto que esta es una empresa sólida?

Súper sólida, súper sólida y es reconocido por todos los empleados, súper sólida (**como una gran empresa**), sí, sí.

E: ¿Cuánto tiempo se ve trabajando?, bueno puntualizando, en esta empresa, entonces me decía.

Yo hasta que jubile (**okey**).

E: bueno, con respecto al trabajo y el equilibrio que hay con el tiempo libre en general, ¿Cómo ocupa su tiempo después que termina la jornada laboral suya acá?

Emm (1,...,5) No yo súper de casa digamos, de hogar, pero emm (1,...,5) en el invierno, somos súper esquiadores mi familia, por lo tanto **(ya)** nos vamos para a montaña los viernes y bajamos los domingos, **(ya, entonces los fines de semana que son libres ustedes viajan, pasean)** si, si **(okey, ocupa, aprovecha bien)** sí, ahora en la semana, bueno, es medio complejo, em, pero tratamos de hacer vida familiar digamos, osea todos tenemos horarios, mi señora trabaja, mi hija en el colegio, la otra en la universidad, pero tratamos de comer juntos **(ya, es difícil reunir a la familia)** de repente sipo, derepende es medio complicado yo voy viajando, pero, por eso mismo cuando estamos acá podemos comemos los cuatro para compartir, pa **(todo bien)** digamos de repente queda poco tiempo en la semana para hacer otro tipo de cosas, como gimnasia y esas cosas,, pero no en general súper familiar **(ya, okey)**

E: emm... ¿Cuál diría usted que son las cosas buenas o las cosas malas que tiene su jornada laboral, o le parece que está bien su turno?

osea bueno, una, una jornada normal, lo único que puede salirse del estándar son los viajes, de repente me toca viajar 3 semanas al mes, por lo tanto estoy un semana en chile, por una parte es media compleja, por decirlo así media compleja, pero es lo más, lo ma, fuera de lo común **(porqué eso también se considera trabajo obviamente)** si, nono, son viajes de trabajo, no si no, ojala fueran de placer, no son súper de trabajo, por lo tanto, derepende no es tan, tan, tan **(con la familia)**. Sí, **(eso lo, lo,)** no, no ha esta altura ya, pero uno derepende echa de menos estar, comida, que los hoteles, que los aviones, los aeropuertos **(alguna fecha que de repente especial, un evento)**, e pasado varios cumpleaños míos afuera **(ya)**, o cumpleaños de, de mi , de mi, mi hija o de mi señora, **(pero no es algo que lo llegue a afectar o tomar la decisión de cambiarse de trabajo, nada de eso)**, no, no, no es el punto.

E: bueno me imagino yo aquí que en cuanto a comida a casino, tienen bastantes comodidades.

Si no, claro, si no tenemos un tremendo casino (**claro**), súper bueno y normalmente están haciendo encuestas para ver cómo esta para mejorar (**a, ya okey**), y si no están las comodidades como para trabajar aquí (**optimas**) sí, sí.

E: y bueno, usted que ha visto los yacimientos, ¿Qué opinión usted me podría dar con respecto a las condiciones en las que viven los trabajadores? quienes tienen que finalmente quedarse allá.

Yo diría que en términos generales no siempre son las más optimas para ellos ah, son los que realmente, son condiciones duras, osea, hay que saber qué es lo que estar trabajando sobre 4.000 mts, hasta 5.000 mts con, cómo se llama, con condiciones climáticas, así que de repente no son tan optimas como nosotros quisieras para nuestros empleados, (**ya**), así que es una de las cosas que si nos preocupamos mucho, estar constantemente conversando con las mineras para, para tener ciertos estándares mínimos de comodidad para que nuestros empleados no se nos vallan po

E: ¿Porque esto suele ocurrir qué..?

No, no, no es que suele, pero hay unas faenas en que de repente no tienen los estándares que debieran.

E: y eso repercute en una huida en los...

Puede, puede ser que no se sientan tan, pero que al final del día y a la larga afecta, (**sí, claro**), afecta (**claro**), así que no, es parte de nuestro trabajo estar..

E: entonces usted conoce en las condiciones en las que yo las habitaciones

Sino, por cierto que sí, yo derepente me quedo en las minas y duermo en las mismas habitaciones.

E: y todo lo considera... cómodo

En algunas sí, unas más que otras, hay casinos mucho mejores que otros, emm, pero sí hay algunas, la mayoría tienen un buen estándar, algunas que están un poquito más bajo pero **(pero igual van intentando mejor la..)** sí claro **(ya okey)**.

E: emm (1,2,...6) bueno sobre la percepción de la calidad de vida, ¿Qué es lo primero que se le viene a la cabeza cuando escucha esto, calidad de vida?

Calidad de vida (1,...,10), em, así en lo personal **(sí en este aspecto en lo personal)** bueno es sentirse cómodo y tranquilo digamos, **(ya)**, cómodo en el trabajo, bien remunerado, y tener tiempo para hacer cosas que a uno le gustan em... **(de pronto tener más tiempo de estar con la familia)**, por ejemplo, pero eso en general yo no me quejo mucho, no, no, no tengo mucho que quejarme, pero, pero eso es yo creo más calidad de vida, calidad de vida también es nosepo, si uno tiene que manejar todas las mañanas una hora y media todos los días para llegar al trabajo, también influye **(estar atrasado, estar pensando que no se puede llegar cómodo al trabajo, entonces eso usted diría que son los factores)** yo creo que sí y tener más tiempo para hacer más deporte, más, más relajarse más, los fines de semana.

E: y cuando le digo calidad de vida laboral ¿Cuáles serían las condiciones que lo permiten?

yo creo que, haber ah, la calidad de vida laboral es, tener un ambiente grato de trabajo creo que eso es lo primero, y tener instalaciones cómodas que cumplan con los requisitos mínimos **(ya)**, yo creo que eso hace, eso es lo que hace si uno está feliz o no en la compañía, y que la compañía tenga los mismos valores que uno, osea yo puedo tener una súper oficina, súper buena amiga, pero si la empresa tiene valores que yo no comparto, no. no puedo estar contento con la empresa **(claro, entonces eso diría que es...)** es súper importante po, que uno cuadre con, pa´donde va la empresa, independientemente de la remuneración.

E: y no tiene ningún problema y diría que tiene una buena calidad de vida laboral

Yo estoy contento dónde estoy, sí.

E: tiene motivaciones día a día para venir (exactamente), ya.

Sí, sí, tengo amigos acá dentro, me hecho amigos, **(ya, okey)** y pa´mi es grato ir a trabajar, osea es lo peor cuando uno se levanta en la mañana y dice ¡chuta! Otra vez tengo que ir a esa oficina, ahí ya estamos mal.

E: si tuviera que elegir un lugar igual a este para ir a trabajar, ¿qué mejoraría o, o qué mantendría o que eliminaría definitivamente?

Wow, (1,.....,16) emmm. Osea, ojala nosotros pudiéramos estar, nosé, trabajar en Las Condes, en providencia, o por allá, lo ideal, más cerca de la casa **(es bastante lejos acá en verdad)** no si es súper lejos, no, no es menor, en la mañana es un show, bueno eso yo diría eso es como lo más, como lo más complejo, bueno ahora por múltiples razones no, aquí en Santiago trabajan 400 personas. Este emmm, ahora volviendo un poco a lo mismo, para mi es súper importante la calidad de trabajo y la calidad de gente que entra, **(eso lo mantendría)** eso de todas maneras, y el espíritu osea de tener una visión común todos, porque hay empresas donde unos van para allá, lo otros quieren ir para allá, no que allá un norte bien clarito para donde tenemos que remar todos, eso siempre debe tener una empresa sino, no, no funciona, a la larga se destruye, **(claro, que era lo que me venía diciendo sobre la calidad de vida laboral, uno de los factores importantes)**, claro, si, yo diría que eso, y esta empresa si lo tiene, estamos súper claro para donde queremos ir, **(todos van hacia el mismo lado, como usted me decía)**

E: con respecto al sentido del trabajo, emm bueno usted me decía que siente que es un aporte finalmente su trabajo para el logro de lo que quiere la compañía para sí mismo, emm y esto también me lo venía comentando hace poco. ¿Qué es lo que lo motiva día a día venir a trabajar?

Eso mismo, es que es un circulo, porque realmente siento que podemos seguir creciendo y , y, y ganarse todos estos proyectos grandes es una motivación así súper , eh, nose como

explicarlo, pero son sensaciones súper buenas, además, trabajar con la gente que hay acá de verdad es una agrado, con casi todos (**claro, como todos los trabajos**) como todos los trabajos, pero básicamente eso se hace sentir que uno le aporte a la empresa y que la empresa a uno lo valora, por lo tanto ese es el camino primordial, segundo es que por supuesto tener una oficina cómoda (**claro, un lugar que permita estar**) pero lo que me hace levantarme a mí es eso, los aportes, como podemos aportar para seguir creciendo (**ya, okey**)

E: emm... ¿Se realizan otro tipo de actividades, acá adentro, como por ejemplo actividades de voluntariado?

Sí, la responsabilidad social es otro de los pilares de esta empresa, por lo tanto aquí, un ejemplo para las navidades, para la navidad nosotros apadrinamos, cómo se llama, hogares de menores en riesgo, por lo tanto mucha gente está involucrada y nosepo, vamos a entregar regalos, elegimos niños, y tenemos un montón de programas sociales, de responsabilidad social (**ya okey**), es súper importante para esta empresa.

E: y usted siento entonces que la empresa valora este tipo de actividades en los trabajadores

Por ejemplo nosotros como empresa apadrinamos Peyuhue, después del terremoto y la reconstruimos, y hubo mucha gente de aquí que en lo personal sacrificaron fines de semana, fueron a construir medias aguas, este, le arreglamos, la bomba a los bomberos, sin costo, y cosas menores, por ejemplo, aquí viene la municipalidad de Puyehue y nosotros sacamos las patentes ahí en ves que dársela a, a Las Condes a los mismo, y no saco mis patentes en Puyehue y mucha gente de la empresa, osea esta esa responsabilidad social también, de ayuda, y no es súper importante y ese es otro, otro punto de porque me hace estar en una empresa es eso, la ayuda social (**es una cuestión importante entonces**) súper importante.

E: ¿Usted se siente parte de un Holding?

Sí, estamos en un holding, me debo sentir parte de un holding (**sí claro**).

E: ¿Y cuáles serían las ventajas o desventajas de esto?

Las ventajas bueno que es un empresa grande, por lo tanto aquí las líneas de negocios son muchas, uno, uno tiene mucho donde crecer o donde cambiarse y, y las desventajas, pueden ser de repente que son, se tienden, aah, que tiende hacer (...) y es complejo tener una visión de holding única (**a ya**), cuando la empresa, el holding es muy grande tienden a irse cada uno por sus carriles, (**ya, okey, le gustaría que eso**) osea que hubiera lineamientos generales de toda la emp, de toda el holding, (**ya okey**) más que empresa individuales que le reportan a una casa matriz, pero ehmm, (**es parte de**) es parte del chiste (**claro**) por eso venimos a trabajar todos los días (**claro, por supuesto**).

E: emm.. dígame emm... ¿Qué beneficio cree usted que tiene trabajar en este compañía versus otro, otras quizás de competencia o... dentro del rubro?.

Yo lo que creo, que es lo que hablamos en delante, creo que la gran diferencia de esta empresa principal con la competencia, uno es la estabilidad laboral, y otra e al camiseta (**que aquí está**) si mucho, eso es lo que, como empresa proveedores de la minería son dos la grandes, y yo trabaje en las dos por eso (**a ya, okey**), entonces yo (**tiene ese punto de comparación**), sí, sí, sí.

E: ¿Y cuáles serían las principales (esas dos) lo que...?

Osea uno es la estabilidad, yo te diría laboral, y la otra es la, la, aquí la gente quiere mucho a esta empresa, muchísimo, yo creo que tenemos mucho más apego que aquí que allá y trabajamos muy fuerte en eso, en que la gente nueva aprenda a quererla como la queremos nosotros, osea yo llevo 12 años y no soy de los más antiguas de esta empresa, (**osea hay otros que llevan**), hay otros que llevan 30 años (**y seguramente van a seguir acá (sí) y van a terminar.. su vida laboral acá, mm.. son muchos años, bueno usted ya lleva muchos años de experiencia, ha crecido en conjunto con la empresa**) sipo y en la empresa está la competencia trabaje 11 años (**también**) si yo he tenido tres trabajos míos y en todos con una gran gran experiencia (1,2,...4)

E: bueno, emm ya estamos llegando a la finalización a esta entrevista y finalmente, pasando después de todas estas dimensiones de las cuales que estamos hablando, ¿Qué es lo que más le gusta de estar en esta compañía? (1,2,...7)

yo diría que es al final es la gente, y el espíritu que tiene esta empresa de crecer (**ya**), y eso para mí es súper importante, porque uno tiene un proyecto sabe que aporta a esto proyecto y además tiene el agrado de trabajar con la gente de la empresa, en general con toda la gente del holding que uno trabaja, pero es eso lo me motiva de trabajar en esta empresa (**a diferencia también con lo que me venía diciendo también con otras empresas**) bueno yo tengo experiencia con muchas, bueno no muchas empresas pero es lo que yo veo, lo que percibo y eso me hace quedarme a mi aquí, el espíritu que le pone la gente y lo que quiera la empresa (**la camiseta**) potente, si es muy peculiar (**ya, okey**)

E: Ya pues, gracias

Hablante: H9

Años de experiencia: 6 años

Ciudad / Yacimiento Minero: Antofagasta

Cargo: Jefe de Taller

E: ¿Y tú turno de trabajo o jornada laboral?

Jornada laboral de lunes a viernes, pero yo tengo artículo 21, de lunes a viernes en horario normal hasta deci...deci...vienti...

E: Hasta cuando se pueda, ya... claro esta jornada que es libre

Claro jornada sin limitación de jornada

E: ¿Tú resides acá en Antofagasta?

Resido acá, hace 3 semanas, viajaba antes desde los Ángeles, pero laboralmente llevo en el puesto dos años

E: ¿Y tu familia donde esta?

Acá

E: ¿De qué ciudad eres?

De Santiago

E: ¿Y hace cuánto tiempo de cambiaste acá al sur?

Yo primero llegue primero a los Ángeles, hice trabajos con las forestales y ahí trabaje, cuatro años. Y acá llevo 2 son 6 años en la zona

E: ¿Qué es lo que más te gusta de Antofagasta y si es que hay algo que te molesta?

Lo que me atrae de Antofagasta es el clima, un aire más limpio y tenemos costa, harto verde, pero por otro lado como urbe no me atrae que es casi lo mismo que Santiago, el tema de los autos la congestión, los mall, es un poquito más chiquitito pero con el mismo tema ajetreado de Santiago

E: ¿Tú crees que en un tiempo más va a apuntar lo mismo?

Si, si, también se ve que está saturado ya.

E: ¿Cómo y cuándo consigues este empleo, como llegas acá?

Bueno yo, es la única empresa que conozco, yo salí de la universidad, hice la practica en Dixta, en ese tiempo y ahí empecé, técnico en mecánica automotriz, hice mi practica y ahí me quede en la empresa

E: ¿A grandes rasgos en que consiste tu trabajo?

Actualmente estoy de jefe de servicio zona sur, mi trabajo consiste en... bueno este trabajo es bien ingrato en el sentido que nosotros tenemos que vivir un estrés diario sobre dar soluciones a las fallas de las máquinas de nuestros clientes de construcción forestal es una máquina que va a un ritmo muy alto, entonces uno tiene que estar constantemente buscando una solución, en el menos tiempo posible, yo estoy a cargo de 18 personas, dentro de esos 5 administrativos y 13 técnicos.

E: Al igual que en la minería estas máquinas no paran

La normalmente las maquinas que están trabajando en el sector forestal son máquinas que están trabajando con aceites calientes, trabajan turnos de 24 horas y no paran, tienen que cumplir metas de metros (2) de árboles entonces tenemos que estar encima dando soluciones técnicas, soluciones logísticas es parte de lo que es repuesto

E: ¿Y tú tienes el equipo allá en terreno?

No, nosotros tenemos el estaf de mecánicos acá a nosotros nos solicitan servicio y nosotros aquí programamos a través de mi planificadora hacemos un programa de servicio y vamos cumpliendo requerimiento de acuerdo a nuestro escenario, no podemos satisfacer los requerimientos de los todos los clientes porque hay una limitante también en horas disponibles de ellos, por eso te digo que esa es de repente la parte ingrata porque el cliente quiere que lo entendamos de inmediato y no tenemos técnicos disponibles en los Ángeles, hay contratos de forestales amarrados donde hay estaf de mecánicos en faena que tiene su camión taller es bien encachao... yo administre esos contratos y ahí los muchachos están con el rigor del bosque, mucho calor en verano, mucho barro en invierno, nieve también hay nieve

E: ¿En general, consideras que tu trabajo es más bien rutinario, o se ubica en el otro extremo?

No para nada mi trabajo es súperdinámico, quizás la parte administrativa es quizás, no lo quiero llamar rutinario, hay un genérico

E: Hay un protocolo...

Hay un protocolo, y al final uno termina aprendiendo la orgánica de lo que es brindar un servicio, dar soluciones a los clientes eso es dinámico, es siempre nuevo, clientes nuevos, entonces es entretenido

E: ¿Sientes que tu trabajo es un aporte en la empresa?

De todas maneras

E: ¿Y cuándo lo has sentido, en que momento o situación?

Yo lo he sentido cuando, yo trabaje en el área técnica, yo trabaje en el frente de batalla buscando soluciones con la llave en mano, por supuesto y me sentía como parte importante del sistema y de la compañía porque antes se decía que servicio era el mal necesario, hoy día no es así, hoy día el cliente compra la postventa hoy día el mercado está muy competitivo muy descarnado, hoy día lo que compra el cliente son soluciones y en eso va la posventa, y nosotros somos una parte importante en postventa la primera máquina la vende los vendedores, la flota restante la vende el servicio, también trabaje como ingeniero en soporte, y eso es importante, que este negocio sea sustentable

E: Y en estas situaciones con los clientes, en esa área digamos ¿recibido felicitaciones?

De todo, como todos, recibía quejas, porque no llegaba la solución a la hora que el cliente esperaba, me decían felicitaciones, me mandaban cartas, felicitaciones al correo, de todo, pero eso si cuando estaba como técnico trataba de dar soluciones

E: ¿Estas satisfecho con tu empleo actual o has pensado en cambiarte, digamos?

Yo estoy satisfecho con mi empresa, si lo que tengo es sed y ganas de seguir creciendo y no ponerme el techo en esta empresa, siempre seguir creciendo

E: ¿Hasta el minuto, tu participas en una de las empresas del holding cierto? Por lo tanto ahí hay un escenario de crecimiento, que no se si tú lo visualizas como tal

De todas maneras, sobre todo en la parte de minería, operaciones, si aquí hay muchas áreas en donde uno puede de cierta manera crecer, entonces tengo la necesidad de encumbrar hacia otras áreas

E: ¿Durante este tiempo, que cosas nuevas has logrado aprender, ya sea laborales o personales?

Bueno yo en mi trabajo puntualmente agradezco que me ha servido mucho como herramienta para desenvolverme con los clientes, me ha ayudado para mi personalidad porque yo soy un persona en general tengo una formación castrense, militar, entonces he cambiado un poco esa forma de trato, realmente las personas que estuvimos en las FFAA y nos formamos con un padre de las FFAA somos personas un poco ((estrictas)), entonces me ha ayudado a romper un poco esa, la carcasa, relacionarme de otra forma con la gente y eso, crecer como persona.

E: Tu biografía personal está ligada a la institución militar digamos, no es que tu hayas pasado por la institución

Si, también, estuve en la escuela de aviaciones y estuve en la escuela de carabineros... y ahí tuve unos temas que me sacaron por un tema de que me tuve que operar y ahí me bajaron de las alas y después me pasaron a aeronáutica y ahí decidí abortar y después en carabineros tuve una experiencia mala con un instructor y ahí también... no era lo mío

E: Ahí has aprendido las habilidades blandas que le llaman de manejo de grupo, trato con las personas, manejo de conflicto

Ha sido evolutivo acá, de cuando empecé como jefe porque yo llevo... 12 años de jefe y al principio no era el trato totalmente distinto al de ahora, era mucho más duro, un poco más directivo con instrucciones más duras, habilidades blandas muy pocas

E: ¿Pero tú te dabas cuenta de eso?

Si, de todas maneras, es que va un poco por la formación, es un tema que te marca toda la vida, yo tengo 41 años y tenía 30 y venía con esa personalidad todavía. Entonces no es un tema que uno lo instaure por imponerse a los demás por un tema de trato sino que venía. Y ha sido evolutivo y he ido mejorando, todos me conocen como el contreras y eso ha sido para mejor

E: Eso en términos profesionales y personales hay una mezcla ahí

Claro, claro

E: No sé si tú te has hecho esta pregunta, pero ¿cuánto tiempo tú te proyectas acá?

¿En empresa?

E: Si, empecemos por Empresa, no en el Holding

O sea yo nunca he pensado en dejar la empresa, a mí la empresa me ha dado crecimiento me ha dado capacitación, que es lo más importante, y en la parte personal me ha dado estabilidad laboral entonces con eso yo estoy bien

E: ¿Te proyectas moviéndote a otras zonas geográficas?

Yo soy muy nómada dentro de Empresa, partí en Santiago, me fui a La Serena en la Serena conocí a mi señora, de ahí me fui a Antofagasta después Santiago, de Santiago a los Ángeles y de ahí me vine para acá, entonces de cierta manera empieza a ser reticente ya a los cambios por el tema de la familia, la familia la adaptación de los niños, el colegio entonces si hoy día si bien es cierto viene a ser una apuesta, ojala sea la última pero que sea definitivo, por lo menos para mi familia.

E: ¿Tú te visualizas trabajando en otra área de la empresa, en otro cargo has visualizado “según mis competencias mis habilidades, yo me veo acá”?

En eso yo pienso que tengo potencial para desarrollarme en otra área, en el área de soporte, de ventas yo pienso que si pero siempre me he ligado y me gusta las la parte operativa, no tengo ese gen comercial, en el área de desarrollo también, mejorar la campaña del producto que también va en el la parte del soporte

E: Con respecto a las relaciones interpersonales acá, tú tienes gente a cargo tienes un equipo ¿Qué tal la relación con ellos, la relación con tus pares, con tu jefatura también?

Actualmente, bueno yo cuando llegue acá en Antofagasta este grupo que trabaja acá, si bien es cierto es un grupo humano que se destaca por logro los viejos tienen un buen perfil técnico, el grupo humano es conflictivo, he sabido por la compañía que el grupo de técnicos de Antofagasta son conflictivos y al principio me costó insertarme en el grupo, de hecho se notó un rechazo por un tema de ellos que no se le da la oportunidad a ellos, pero se notó el rechazo y eso en cierta manera me genero un desafío, ganarme a la gente de hecho en clima laboral esta división era la más mala

E: Pero es por una herencia de gestión

Es por una herencia, resentimiento y claro que no se le han generado respuesta a tus necesidades, no hay oportunidades, entonces yo fui el fusible, pero hoy en día cuando me puse a trabajar con el gente zonal en el tema, hemos ido mejorando, ha habido una evolución

en el trabajo en equipo y con él gente zonal igual tuvimos unas diferencias, porque tenemos otro tipo de trato, yo llevo 18 años trabajando aquí en Empresa y el tipo de liderazgo que he tenido de los jefes siempre ha sido de una línea marcada, entonces me encontré con un jefe con otro tipo de liderazgo, es un jefe que se formó en el área forestal era empresario forestal y tiene un trato diferente entonces tuvimos algunas diferencias y hoy nos estamos adaptando. Pero en general yo me siento bien, no me siento pleno, a lo mejor es un tema zonal, eso

E: Como se ve, si me puedes ejemplificar como es eso

No es que son muy críticos con la compañía y le buscan siempre detalles que la compañía es una compañía que no los escucha, que no reconoce los logros, no reconoces que están en un holding de prestigio son muy críticos, son muy de trabajar en base a clan, no son de sentarse y hablar contigo y comentarse sus problemas, son muy aplanados “no, nosotros somos, nosotros creemos que” , entonces eso ha sido como toxico, no son capaces de hablar de forma individualista, ahora están cambiando un poco, pero son duros en ese sentido

E: ¿Tienen alguna instancia de compartir extra laboral, como cumpleaños, si se va uno una despedida?

Si normalmente nosotros hacemos eso, yo tengo la política de hacer de vez en cuando aleatoriamente de invitarlos a almorzar, tratar de no hablar de trabajo, de otros temas

E: Estas reuniones que me comentas han sido promovidas por tu gestión?

Si, nacieron de ahí, digamos, o sea la empresa no pone limitantes en ese sentido. Entonces nació el tema, y ha dado frutos, se hacen asados acá en el taller los muchachos piden permiso pa ocupar el taller pa un asaito, entonces está un poco ese afán de camaradería y esparcimiento fuera de lo laboral

E: Se menciona que en el trabajo existe mucha competencia desleal digamos y también existe individualismo, ¿en qué medida túhas visto esto?

En el grupo de trabajo que yo lidero, yo no veo individualismo si bien es cierto veo un poco de deficiencias en la parte comunicativa pero no individualismo, pero si o si, entre departamentos existe todavía ese sesgo que son así como patrones de fundo, o sea “no compartamos entre nosotros” entonces es un mal que viene de muchos años atrás entonces es un tema de que cada jefe responde por su área, justifica a su área y el otro fue, entonces, yo caigo al hoyo, o

sea no me estoy desmarcando del tema, es un tema que hay que trabajar como equipo, es un tema de liderazgo también en este caso del jefe zonal

E: ¿Me puedes explicar un poco como es el organigrama?

Bueno acá hay un jefe zonal que es Fernando Ortiz, él es jefe de oficina y después nacen tres jefaturas que es de servicio repuestos y ventas y después cada jefatura tiene sus supervisores, sus vendedores, sus vendedores de repuestos de equipos, asistentes comerciales

E: ¿Y tú estás dentro de estos tres?

Claro dentro de estos tres, de la segunda línea se podría decir

E: ¿Qué opinas de tus actuales condiciones de seguridad en el trabajo y también desde la visión de jefatura?

El tema de seguridad es un tema que tal vez deje de mencionar, en el tema de seguridad es algo en lo que yo he aprendido mucho en esta empresa y pienso que ha sido la empresa formadora y que tiene independiente de que exista una política una idiosincrasia de trabajo, y eso se pregona desde el presidente, hasta le muchacho que hace el aseo o el ayudante, la seguridad como primera norma pa nosotros es como una herramienta de trabajo y velamos mucho por el tema del autocuidado así que todos estamos en la misma para y yo soy un de los viejo que esta con el riesgo latente entonces yo estoy muy a caballo con el tema de seguridad, soy muy riguroso con que se cumplan los instructivos pero también estoy, soy bien formador en el tema de seguridad, yo tengo valides porque yo trabaje en el tema de seguridad entonces se a que se refieren los términos cuando hablamos de seguridad entonces. Yo los pido, le digo a mi jefe que quiero un curso de calidad y me pone en la católica, vemos las fechas y listo.

E: Tienes credibilidad

Tengo credibilidad, entonces los viejos me escuchan y pienso que el mensaje esta dado bueno y llevamos 2 años sin accidentes y no tenemos incidentes

E: ¿Y cómo se transmite este conocimiento, a través de charlas de capacitación?

A través de experiencia a través de capacitación, se transmiten mucho también de las cosas que yo he visto a fuera, y donde uno va de cierta manera aprendiendo de los errores de los

otros viendo las deficiencias de los otros entonces uno va sacando aprendizajes de los otros y lo otro es la parte, se puede decir visual, videos y cosas que uno siempre encuentra tips pa mostrarle a la gente pero más que eso es motivar a la gente que pregone su autocuidado y que valoren a su familia si un accidente grave al final impacta directamente a ellos y a la familia

E: Entonces las condiciones de seguridad permiten que realicen un buen trabajo, digamos

De todas maneras nosotros tenemos acá una normativa de la gerencia que ese llama la negativa responsable, que si al técnico no se le dan las condiciones para hacer un trabajo seguro él puede decir yo no trabajo entonces eso lo respalda desde la presidencia y la jefatura directa así que en eso somos

E: Intransigentes

Intransigentes

E: ¿Tú tomarías alguna medida adicional con respecto a la seguridad?

Acá dentro de la compañía yo pienso que siempre hay cosas por mejorar yo pienso que el tema viene de la casa, la formación, el colegio, la universidad se les enseña de riesgos, a nosotros nos enseñan a prevenir riesgos nosotros de cierta manera si tuviéramos como esa atención al riesgo yo creo que la cosa seria diferente, entonces hoy en día yo pienso que estamos en debe con el discurso del otro, que sea más creíble que si no estamos alineados con el tema de seguridad, la jefatura por muy que cumplan todo lo que dicen, que no veamos gerentes hablando por celular mientras conduce, que no veamos gerentes o a otra personas de ventas que venga con un cliente sin su casco, en eso se pierde valides, yo creo que en eso tenemos un doble discurso, algunas personas yo en eso soy intransigente.

E: ¿Te interesas por lo que ocurre en la empresa, me refiero a intranet, o las noticias de recursos humanos, están pendiente de eso?

A nosotros siempre nos mandan los comunicativos, que es una de las cosas que valoramos de la empresa porque siempre colocan cargos nuevos, noticias, responsabilidad social empresarial y eso se transmite, además como normativa todos los técnicos tienen el mismo acceso que yo a ver las noticias los comunicativos.

E: ¿qué hace el sindicato?

Yo no sé lo que hace el sindicato

E: ¿Qué sentimiento te provoca a ti trabajar en esta empresa digamos?

¿Qué sentimiento? Yo creo primero que nada de acogimiento y gratitud, porque me forme acá agradecimiento también porque ese es un tema que pasa más allá de la plata, entonces cuando uno ve eso, uno fideliza con la empresa claro, uno está en las buenas en las malas, aunque pase por temas sensibles, temas personales entonces uno pone la balanza y es un sentimiento profundo. Sentimientos positivos, tengo las mejores palabras para ella, lo que he logrado hasta ahora es gracias a la empresa.

E: ¿Tú estuviste en la etapa de la quiebra también o no?

También, vuelvo atrás y muchas cosas atrás, entonces es un tema fuerte dentro de eso nació mi hija, fallecimiento de familiares que me dificultaba trabajar, entonces por eso me acuerdo de muchas cosas y la empresa me pego el espaldarazo. Si no tuviera la camiseta puesta me iría a las cinco de la tarde, pero no, me quedo hasta más tarde y llego a las siete a mi casa y no me pagan horas extras, esa es una forma de ponerse la camiseta

E: ¿Crees que es una empresa sólida, Empresa en general?

O sea yo me siento, con la camiseta, o sea me creo el cuento, que estoy en una empresa que es de prestigio y que es de renombre, o sea afuera es conocido Empresa y los viejos “oye estai en súper buena empresa” es potente trabajar acá y sentirse parte de la empresa

E: ¿Qué es lo que más valoras de estar acá?

Bueno el cliché siempre dice, las empresa la hacen las personas, lo importante son las personas pero hay personas que trabajan acá que son del tiempo de dixa si bien es cierto que la distancia, pero todavía esta ese trato esa comunicación, todavía hay gerentes que me dicen “¿oye Mauricio te querí venir conmigo?” entonces eso ya uno se siente valorado, no se siente un numero sino como una familia

E: ¿y tú tratas de transmitir esa misma experiencia que tuviste con estos gerentes?

Sí, sí, pero como te digo el tema es distinto si cada persona es distinta, el trato es distinto los mensajes son distintos, uno trata de ser cada día mejor, uno trata de dar esos mensajes pero ojala algún día deje alguna enseñanza porque uno valora a las personas cuando ya no las tiene.

E: ¿Qué opinas de el hecho de ponerse la camiseta por la empresa, tú de alguna forma te sientes reflejado con esta idea?

Es muy necesario, si la empresa e cierta manera te da recurso te ayuda en temas personales y uno retribuirle siendo fiel con la empresa, fidelizar con la empresa

E: ¿Piensas que cuando tus hijos estén más grandes vas a abandonar esta empresa, como te proyectas más adelante?

Bueno yo pienso que, bueno osea ojala que tenga mucho tiempo trabajando acá en la compañía si es que no me gano el Kino, aunque yo pienso que si me gano el Kino igual voy a seguir trabajando en Empresa

E: O compras una parte

Claro, pero cumple mis expectativas me siento pleno, o sea no pleno, me siento bien pero... me conocen como trabajólico, me gusta mi trabajo, no me veo dejando el trabajo

E: Me imagino que tienes tiempo libre, que es necesario ¿en qué ocupas ese tiempo?

Hoy día gracias a dios tengo tiempo para estar con mis niñas, antes cuando estaba en los Ángeles cada dos días podía estar con ellas, hoy día las recojo del colegio, llego a la casa, hago las tareas con ellas, disfruto las saco a la plaza y los días sábado en la mañana salgo a andar en moto... y eso, yo no soy muy de eso de redes sociales no soy de muchos amigos, tengo muy pocos amigos soy más de mi tiempo, salir en moto pa cualquier lao, pa abstraerme de la vorágine daría... pa mi la moto es mi terapia, voto toda la energía los problemas de la semana, me gustan los deportes extremos.

E: ¿Hay tiempo libre en el tiempo de trabajo?

O sea yo tengo un trabajo bien dinámico, o sea hay esparcimiento en el trabajo, o sea nyo no busco digamos a espacio de la hora de almuerzo porque me pagan pa cumplir horario y yo me siento bien trabajando, o sea si no fuera por la hora de almuerzo yo pienso que seguiría trabajando de largo

E: Ok, ¿Qué es para ti la calidad de vida?

El mejor ejemplo pa mi es haberme cambiado de los Ángeles a Antofagasta, pa mi eso es calidad de vida, tengo una muy buena calidad de vida antes no tenía buena calidad de vida

E: ¿Por qué, que faltaba digamos?

Faltaba estar con mi familia, mataba mucho tiempo viajando y no estaba compartiendo con los míos

E: ¿Y calidad de vida laboral?

Es tener un buen clima laboral, respeto, la comunicación, compañerismo innato no impuesto, respetarse sin tener jinetas no tener el mal trato por parte del jefe, sentirse como en familia, si al final estamos mas horas acá que en nuestra casa y que están horas sean gratas y felices

E: Y según esta definición que tú me das ¿Cómo anda acá?

Falta, falta por todo, estamos trabajando, estamos mejorando el clima laboral, o sea yo hago un mea culpa yo soy una persona que tiene un semblante, que no es muy acogedor, pero es cosa de aprender a conocer las personas que trabajan conmigo yo he tratado de abrirme a eso, pero vamos en eso, siempre he tratado de escucharlos, cuando han necesitado algo, la gente cuando se siente escuchada, cambia el suich

E: ¿Tu comprendes de alguna forma el reclamo que tenia o tiene le equipo?

Ellos se sientes postergados en sus aspiraciones, que la compañía no los ha correspondido con sus demandas, en cuanto a sus aspiraciones a subir de rango y en el tema salario, se sientes postergados

E: ¿No hay un plan de asenso acá, o un plan de capacitación?

Bueno de hecho este tema venía arrastrándose porque se hico un tema que se llama el programa de ascenso y ese tema nunca se cumplió, y se trabajó años para desarrollarlo y después de esos dos años no pasó nada, le dijeron que iban a haber mejoras salariales y todo y ahí la gente se puso reticentes porque no le cumplieron con lo prometido, después tomo el tema otro gerente que es donde Sergio Rodríguez y él se comprometió a mejorar este tema y ahí se hizo un plan de desarrollo individual y ese ha resultado frutos, se han mandado gente a capacitar

E: ¿Y eso lleva cuánto?

Un año, pero esto, tu comprenderás que no todos pueden entrar al proceso de ajuste de terreno y de movilidad de cargo y de ascenso, ese hace una evaluación por capacidades, por evaluación de desempeño entonces no todos pueden entrar a esa unidad, entonces esa gente se siente ahí todavía como...

E: ¿Falta ahí hacer algo?

O sea falta ahí entregar el mensaje claro y yo he sido bien claro tienen que demostrar un nivel de compromiso hacia la compañía no hacia Mauricio Contreras sino hacia la compañía y eso a futuro van a tener un buen desempeño, no van a tener reclamos de los clientes y que sean un aporte.

E: ¿Qué es lo que más te motiva a ti de trabajar acá, día a día?

O sea mi motivación principal es satisfacer las necesidades de mi familia, darles a mis hijas una buena educación, que nos les falte nada, eso es mi primera motivación de trabajar, y personal, pensar que soy un engranaje importante en el crecimiento de la compañía

E: ¿Tu sientes que tu trabajo es un aporte pa la compañía?

Si, de todas maneras

E: Sabemos que existe este tema de que nadie es imprescindible y todo el cuento

Claro o sea nadie es imprescindible y en Empresa trabajos mucho en delegar funciones, es parte de tener un buen liderazgo, o sea hoy en día yo pienso que n jefe que se hace imprescindible no es un buen jefe, o sea hoy día la función tiene que continuar si el jefe se enferma y tiene que seguir bien o mejor, ese es un buen liderazgo el que conformo un buen equipo, o sea si el jefe falta no va a quebrar la empresa, por lo menos yo me enfoco a eso , yo que soy de la nueva generación apunto a eso, y no me quiero hacer el apena pero si dejar un buen liderazgo y un equipo competente

E: ¿Hay alguna parte de tu trabajo que le aporte más sentido a tu vida?

Conocer gente, conocer desde el mecánico ayudante, eso es lo que me gusta que uno conoce la amplia gama de gente, que hasta el ayudante de mecánico el luchito que lleva la carretilla en los bosques hasta el gerente eso me gusta de mi trabajo. También me gusta conocer lugares, que un día te fuiste a un bosque en a la cordillera, otro día para la costa a una faena que están recién haciendo un camino

E: ¿Existen oportunidades de trabajar en estas actividades de voluntariado acá?

Si de todas maneras

E: ¿Cómo valoras esta oportunidad y también pensando en el equipo, como lo ven ellos?

Acá el tema de voluntariado que lo lidera el departamento de responsabilidad social empresarial se hace campañas para apoyar jardines, un campamento y en eso cada persona se ofrece a través de los comunicados de intranet se genera una cadena de apoyo para un jardín y ahí entre todo conversamos y armamos un equipo entonces tu vai con una maquina chica a limpiar el terreno, yo me ofrezco pal tema de la pintura, pal techo, pero el tema es bien bonito porque es una parte fuera de lo laboral que uno ve un poco más de ayuda, de solidaridad, de compañerismo para ayudar el prójimo que llena el alma, no llena los bolsillos pero llena

E: ¿Tú te sientes parte del holding?

Si de todas maneras, esa es una de las cosas que uno más siente, el peso de la empresa que es un holding, uno ya escuchar la palabra holding piensa que es una empresa grande. Empresa Chile, no es por ser autorreferente pero es la empresa más potente del holding sobre en la parte de minería

E: ¿Hay alguna ventaja o también desventaja de pertenecer a un holding?

Yo pienso que la desventaja al trabajar tantas personas como que, mata la burocracia, algunos procesos son muy burocráticos pero si o si, se necesita el contacto directo con algunas personas y al trabajar mucho se delegan y pasan la pelota no es que estoy atendiendo esto otro y pienso que eso es un piedra de tope y lo otro que uno no alcanza a tener una relación tan estrecha con su jefaturas.

E: ¿Y beneficios?

La espalda o sea el beneficio uno lo ve más por la parte de peso en lo laboral de tener atrás la tremenda estructura porque es un holding avasallador en el mercado, espero esto es así tiene grandes y enanos, nosotros hemos hecho crecer empresas chicas al lado del holding y es parte de si están empresas le dan tiraje a las empresas chicas

E: ¿Qué beneficios tiene esta empresa versus trabajar en las otras empresas?

Yo pienso que el valor agregado que tiene Empresa en este momento es el trato a las personas, el destacar que cada trabajador, independientemente de su área es importante, dignificar su trabajo esa es la clave, lo demás es el tema de las lucas. Aquí la persona que se destaca tiene oportunidad de desarrollo

E: ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en esta empresa?

Yo pienso que ya lo dije que es una empresa que me ha ayudado en todo, a formarme como trabajador a mejorar como persona me ha dado oportunidades de desarrollo, apoyo en temas personales a capacitarme, yo pienso que el tema lo pone uno y la seguridad por sobre todo y tenemos la negativa responsable porque la seguridad es súper importante

E: ¿Desde tu experiencia, que podríamos hacer para mejorar la calidad laboral?

Yo pienso que responder y cumplir los compromisos, no generar falsas expectativas a la gente porque eso va en también es sentirse escuchado y tener un trato digno, que es lo básico. También es el ambiente de trabajo, tener buenas relaciones con los viejitos y con tu supervisor, con los jefes.

E: ¿Falta claridad en eso?

No, lo tienen claro ya, si hoy en día estamos claros en eso, pero falta que se cumplan los plazos, se han ido aplazando las fechas entonces la gente se siente con la necesidad que le digan estamos en esta para o siga concursando y siga pal próximo

Hablante: H10

Años de experiencia: 20 años

Ciudad / Yacimiento Minero: Pelambres

Cargo: Mecánico de Mantenimiento

E: Ciudad de residencia

La Serena

E: ¿De tu familia también?

También

E: ¿Tú eres de La Serena?

Yo soy nacido en La Serena, pero de familia del sur.

E: ¿Qué es lo que te gusta y lo que no te gusta de La Serena?

Soy apasionado de La Serena, o sea de mi ciudad, es que tengo la oportunidad de conocer el sur, pero La Serena tiene sus contrastes, cosas positivas y cosas malas igual, en general contento de estar acá. Valoro el mar, para el altiplano también, San Pedro, uno habla de la 2° región igual, porque siempre se habla de la 2° región La Serena, tiene Mejillones, tiene Tal Tal, tiene Calama, es feo sí como ciudad, pero en sus interiores son bellísimos.

E: ¿Qué no te gusta?

Un poco el desorden, un poco sucia la ciudad

E: Respecto a tu trabajo actual, ¿cómo y cuándo consigues este trabajo?

Yo llego a Empresa desde el ferrocarril La Serena - Bolivia, trabajé 3 años y después buscando horizonte me presenté acá y accedí al puesto, en ese tiempo de técnico. Como había relación entre los camiones de transporte que nosotros trabajábamos como externos de reparaciones en el ferrocarril y aparte atendíamos las locomotoras, entonces a veces había que cargar motores industriales de algunos camiones que llevaban los motores y yo los veía,

de esa forma, preguntando me dijeron que esos los reparan en Dixá, porque esto era Dixá antes de ser Empresa, entonces visualizando eso no más nació la inquietud y llegué acá. Tenía cierta experiencia porque había reparado motores muy similares, pero más pequeños, lo que teníamos acá, entonces eso me da el bagaje para hablar de alguna pieza en particular y en la entrevista me fue bien, volví bien, estaba con la base.

E: Esto ¿cuándo fue?

El 94

E: O sea has estado en todo este proceso de construcción de Empresa, esta unión, holding

Todo, sindico de quiebra, todo

E: O sea en las buenas y en las malas.

Si, en realidad.

E: A grandes rasgos, ¿en qué consiste tu trabajo?

Actualmente me desempeño como supervisor de taller, tengo a cargo personal, más encargado de la parte técnica, control de calidad, seguridad, todos los temas que refieren a reparación, todos los temas que refieren a reparación. Generalmente estoy acá en la maestranza que se llama, hay talleres grandes, antiguamente tenía que ir a terreno, pero ahora no. El taller eléctrico se divide en 2 partes, una que es el taller eléctrico en sí y el taller mecánico, entonces yo estoy supervisando en el área mecánica.

E: ¿Cuánta gente tienes a cargo?

Entre los 2 turnos son como 30 personas.

E: En general, ¿consideras que tu trabajo es rutinario o dinámico?

A mí me encanta mi trabajo, es dinámico, todo trabajo tiene una pauta, pero vemos temas todo el tiempo y urgencias.

E: ¿Sientes que tu trabajo es un aporte para la empresa?

Mi trabajo es un aporte para el país, eso trato de traspasar a las personas, el orgullo de nuestro trabajo que genera sustento a la minería y la minería es en este momento es la que sostiene la producción en Chile, en base a eso y trabajar en una empresa internacional, para mí es un orgullo trabaja acá. Gracias a Dios, he tenido buen feedback de todas partes y de mis jefaturas igual, de la alta gerencia, ese es un valor agregado, porque yo con trabajar en lo que me gusta estoy bien, pero lo demás es un aliciente igual.

E: ¿Estas satisfecho con tú empleo o alguna vez has pensado en cambiar de trabajo?

La verdad que si he pensado cambiarme, pero fue en los inicios y en la etapa antes de ser supervisor quería emprender por un tema personal, asociarme a mi papá, estaba a punto de salirme y surgió la oportunidad de la supervisión.

E: ¿Cómo se presenta la oportunidad?

Me dicen directamente a mí y me ofrecen el cargo, se generaron más vacantes. Los mandan a Estados Unidos, no a mí, a los de más arriba que nos hacen el curso y las charlas a nosotros.

E: Durante el tiempo que te has desempeñado en este trabajo, ¿qué cosas nuevas has logrado aprender en términos profesionales y personales?

Un montón de cosas, la dirección de las personas, como mantener el clima, como reforzar las felicitaciones, como reconocer, parte de eso fue muy importante de un curso que hicimos para líderes, te enseñan herramientas. Yo busqué por fuera en unas capacitaciones que hacía un canal de televisión, pero luego me llamaron como supervisor. Yo partí acá teniendo habilidades técnicas, pero luego se fueron generando nuevo modelos entonces me fui especializando, de ahí en adelante hasta ser técnico senior y después pasar a supervisor. Yo creo que la supervisión debía haber sido antes, ese es mi opinión, mi visión.

E: ¿Cuánto tiempo te proyectas trabajando acá?

Yo estoy estudiando ahora, depende cuando termine los estudios, ver qué posibilidades me dan acá, pero por contrato cuando le dan una beca de estudios, tiene que firmar contrato por 2 años, después con el título uno puede ver una proyección en KRCC o Empresa Chile, pero la idea es progresar acá o quizás ser jefe de taller.

E: ¿Te visualizas trabajando en otra área o en otro cargo?

Jefe de taller, después viene la sub-gerencia.

E: ¿Falta algo, se podría implementar algo?

Yo creo que el tema del estudio hay mucha inquietud de las personas por el estudio y no son resueltas por parte de la empresa, quizás si le dan la oportunidad a 3 con una beca de 100%, podría ser 6 con 50% y habría más posibilidades para todos o si pueden las 6 100% mejor, pero que se vea un incremento en eso. De todos los talleres 3 personas técnicas, 3 de 100 o 150 personas, igual hay otros que están estudiando con becas desde antes, pero se van liberando cupos pero son pocos, pero para toda la necesidad que tiene la gente, o sea yo he notado que mucha gente quiere estudiar, quiere desarrollarse. Independiente de los planes de capacitación, nosotros tenemos el plan carrera que se van haciendo capacitación permanentemente a las personas, pero son cursos de entrenamiento, pero en educación formal yo creo que podrían ser más las posibilidades. El plan carrera es una relación entre bloques de capacitación v/s los años que lleva la persona y eso le da posibilidades a optar a un nuevo cargo, esta en 70% definido, por lo menos esta el rayado de cancha, antes era por lo que visualizaba uno, comportamiento, ahora está más ordenado.

E: ¿Cómo te llevas con el resto de tus compañeros, con tus jefaturas, con tus pares?

Ningún problema, el tema del manejo de situaciones o todo eso ayuda mucho, porque cuando hice el curso fue como un manual, como andar con una caja de herramientas donde iba midiendo las situaciones, al final para cada situación sabes lo que pasa y eso te ayuda en la relación, igual cuando te equivocas ya sabes que te equivocaste, antes me equivocaba y no

me daba cuenta, entonces ahora sé que me equivoque y puedo hacer algo al respecto, reconocer, llamar a la persona. Somos una familia, tenemos siete días que estamos trabajando, donde somos una familia de puros hombres, conversamos, hay tallas, buena onda, lloramos cuando hay que llorar y el trabajo es trabajo nos queremos

E: ¿Existen instancias extra-laborales?

Si, generalmente sí, eso ayuda mucho al tema del clima laboral, para que se conozcan las personas, como trabajan 2 turnos, no se conocen casi, tratamos de juntarlos y hagan vínculos, que no solo se conozcan por correos, cambios de turno. Generalmente asados, jugando a la pelota o en la playa.

E: ¿Piensa que hay algo por mejorar?

O sea siempre se puede hacer más, hemos hecho actividades distintas como paintball, acá hay un equipo profesional, ellos promueven el tema para entrenarse igual.

E: Se menciona a veces que en el trabajo existe mucha competencia e individualismo, ¿en qué medida sientes que acá existe eso?

Como la gente se capacita, muchos han terminado su proceso de titulación, en mi caso yo no soy ingeniero, pero si ahora estoy en pos de eso, pero los que ya han sido ingenieros y está trabajando como técnicos se genera la necesidad, entonces ahí esta la competencia igual o han ascendido igual, pero no a la posición mía. Es sano el tema, quieren crecer. Tratamos de hacer equipos de alto rendimiento, si visualiza tratamos de llamar e integrar a la persona, porque todos necesitan del otro. Por ejemplo el sindicato, yo no tomaría como parte fundamental el sindicato para nosotros.

E: ¿Qué opinas de tus actuales condiciones de trabajo y seguridad?

Malas, ha habido mucho accidente, hemos estado trabajando apegados a los cerros y las piedras caen. Nosotros pedimos que nos saquen los equipos por favor pero ellos nos dicen que tenemos que seguir trabajando.

E: ¿Hay alguna medida de seguridad adicional que implementarías?

Todo el tiempo se está mejorando, es una misión que tengo de detectar condiciones o acciones de las personas. A nosotros nos realizan chequeos todos los años, por la silicosis.

E: ¿Te interesas por las cosas que ocurren en la empresa?

Si, por el correo te genera toda la información de cómo se está moviendo la empresa, que es lo que se está haciendo mal, si hay bloqueo de puertos, entre otras cosas.

E: ¿Qué sentimientos te provoca pertenecer a esta empresa?

El orgullo de trabajar en una empresa internacional, japonesa, como es de calidad, tienen otra cultura, son más profesionales.

E: ¿Qué es lo que más valoras de la empresa?

Bueno, el tema de la estabilidad, las proyecciones, en el caso mío las opciones de estudiar con beca.

E: ¿Es una empresa sólida?

Claro, de hecho se está ampliando acá, con un nuevo edificio.

E: ¿Qué opinas respecto a la idea de ponerse a camiseta por la empresa?

De hecho es necesario, cuando te tratan bien tú lo haces bien, la camiseta es entre comillas, porque yo siempre he trabajado por el orgullo mío, de hacer bien las cosas, es una ética personal.

E: ¿Cómo ocupas tu tiempo libre después del trabajo?

Pasamos saliendo con mi familia. De hecho llego a descansar el primer día vamos a donde la familia de mi señora y tienen campo, y lo pasamos bien... es que son siete días, no es como trabajar cinco por dos

E: Tu no trabajas en campamento minero, pero ¿qué tal la experiencia?

Hay diferencia entre los campamentos, igual que una ciudad, tienes la clase alta, clase media, y la más baja, los contratistas y obras civiles tienen las peores condiciones, pero

generalmente antes era así. Siempre estas con 2 personas, 3 personas a diferencias de los otros hospedajes que pueden tener 10 personas en una habitación. En Collahuasi hay un hotel y la gente de Empresa llega al hotel, pero los demás a container. Tenemos hasta wifi en las piezas, si tenemos de todo. Todo bien, pregúntele a cualquiera, nadie le va a decir lo contrario.

E: Si te digo calidad de vida, ¿a qué lo asocias?

Calidad de vida para mi es estar bien de adentro hacia afuera, lo que pasa es que hay que buscar el equilibrio entre la competencia, entre estar bien con la familia, con su trabajo, estar bien con uno mismo, si tú te quieres, ahí parte todo. Estando bien yo, mi cabeza, organizando bien mi entorno más próximo me hace la contención. Lo que eliminaría es lo que a casi nadie le gusta que es el trato de los mandamases de la compañía, ellos son superiores a nosotros. Nunca he visto que a algún viejo lo traten bien.

E: ¿Qué es para ti la calidad de vida laboral?

Querer y estar haciendo lo que me guste, que me paguen reconocidamente por lo que hago y yo piense que hago por la empresa, tener posibilidades de proyección, lograr eso como lo he hecho en el tiempo, para mí ha sido una escalada, si tu partes de lo menos hacia arriba, todo ha sido crecimiento y todavía tengo posibilidades de crecer.

E: ¿Tienes compañeros que tengan una situación opuesta a la tuya?

O sea hay ingenieros que están trabajando bajo mi mando y yo no soy ingeniero y que a lo mejor tiene mayor capacidad en cuanto a lo que han aprendido, pero mis años de experiencia nivelan eso, porque pueden tener estudios, pero no experiencia o mucha experiencia como yo.

E: ¿visualizas que tienes una calidad de vida laboral?

Si, de todas maneras. Va todo por mí, o sea las oportunidades están, las posibilidades están y depende de mí no más, de desarrollarme mejor en cuanto a lo académico. Acá el trabajo es

muy difícil, me gustaría que la empresa tuviera un convenio con un centro de recreación o kinesiología donde los viejos pudieran llegar y hacerse sus masajes, porque son 11 horas de trabajo físico, si bien tenemos las herramientas, pero estamos hablando de componentes grandes, por ese lado se podría mejorar.

E: ¿Qué te motiva día a día a venir a trabajar?

La proyección de mis hijos básicamente, yo trabajo por mis hijos porque yo no tuve las mismas posibilidades que ellos tienen ahora, entonces bajo esas posibilidades a ellos se le abre un mundo y para generar esas posibilidades hay que generar lucas y las lucas están acá.

E: ¿Hay alguna actividad que realizas dentro de la empresa y te da más sentido a tu trabajo?

Para mí todo es lúdico porque hay desafíos, al ser una empresa de servicios estamos compenetrados por la satisfacción del cliente y tienes que ser motivado y buscar la solución rápida.

E: ¿Existen oportunidades de participar en actividades de voluntariado?

Si, fuimos un grupo a pintar un jardín infantil que le habían robado varias veces, en la teletón, hacemos actividades.

E: ¿Cómo valoras esta oportunidad que la empresa entrega?

Para mí es una vuelta de mano, porque yo nunca tuve muchos ingresos, para mí está bien porque yo sé lo que pasan. Me hago el tiempo o en descanso.

E: ¿Te sientes parte de un holding?

Si, conocemos de que trata, de hecho muchos trabajos que nos llegan son del resto del holding, hay contratos marco.

E: ¿Percibes beneficios o desventajas de pertenecer a Holding?

Desventajas no, lo único que siendo un holding en trabajo viene directo para acá, hay una alta competencia, cierto monopolio, porque los trabajos tienen que llegar acá, a parte tenemos otros clientes.

E: Si comparas tu experiencias con los otros trabajos, ¿qué beneficios tienes versus las otras?

Es totalmente distinto, yo no me he cambiado en 19 años, no te puedo dar una visión objetiva, o sea de partida en el otro trabajo no te dan ni el almuerzo, sólo puedes calentar tu comida, acá hay un casino de primera, varios menú, tengo 1 hora para almorzar tranquilamente.

E: ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en esta empresa?

Las oportunidades que se me han generado y la parte técnica de ir aprendiendo. No he aceptado irme porque ya hay un arraigo, yo partí cuando esta cuestión era chiquitita, entonces muchas de las cosas que han pasado, he participado de cierta forma. Un arraigo que tiene un conjunto de cosas, pero está dentro de la calidad de las personas, las cercanías con las personas, con lo fácil que se me hace a mí hacer mi pega con la experiencia que tengo, cuando paso a supervisor es distinto el trabajo, mi zona de confort cambió drásticamente, el estrés subió al máximo y después se aprende a manejar.

E: ¿Qué podríamos hacer en virtud de mejorar la calidad de vida laboral?

Seguir implementándose más en herramientas para que puedan hacer un trabajo, tratar de invertir más lucas en ese sentido, de hacer que su trabajo sea más fácil, herramientas especiales, tecnológicas y el espacio se está generando, ahí se mejora la situación.

E: Gracias por participar de la entrevista.

Hablante: H11

Años de experiencia: 15 años

Ciudad / Yacimiento Minero: Andina

Cargo: Mecánico de mantención

E: ¿Lugar de residencia de tu familia?

Los Andes

E: ¿Tú eres de esta ciudad?

nacido y criado pero me he movido arto, por estudio, por viajes y por distintas situaciones.

E: ¿Qué es lo que más te gusta de Los Andes y lo que menos te gusta?

lo que me gusta es que tengo a mi familia acá, tengo el mar, pero principalmente porque tengo mi familia. Lo que no me gusta es que la zona por un efecto minero es una zona muy cara y eso golpea fuerte los bolsillos de todos los niveles. Y lo otro que por la población flotante en esta zona se ha perdido bastante la identidad de la ciudad.

E: ¿Cómo y cuándo conseguiste este empleo?

yo tengo 16 años en esta compañía, soy un ex, dixa, fui contratado como vendedor de equipos en ese tiempo, pixa era una empresa familiar que quebró en el año 98', porque fuimos absorbidos por la trasnacional que era Empresa, desde ahí fuimos Empresa main y trabaje con cuentas de clientes importantes del área minera y nos fue bastante bien hasta que en el año 2005 hubo otra separación, un área propiamente minera y otra de construcción. Se dio la posibilidad que un equipo lo lideraba la persona que me había contratado el año 96, ese líder es mi jefe actualmente, así esto parte el 2006 con área de venta de equipos y hace 2 años atrás se me abrió el abanico con el áreas de repuestos y servicios, entonces hoy como gerente zona norte la idea es seguir ampliando el negocio y adquiere otra forma el contacto con la gente ahora a demás de rentabilizar la compañía hay que estar pendiente de las

personas y del clima laboral, ya no se entienden a las personas como números simplemente, es un aprendizaje y trabajar temas que antes los veíamos de forma distinta en general.

E: Me puedes describir brevemente ¿en qué consiste tu cargo actual?

yo soy el gerente de la zona norte, que tengo a cargo la sucursal de Los Andes hasta Calama, Iquique y Arica yo dirijo estas sucursales en área de construcción y contratismo minero y esto se divide en el área zonal, de repuestos, servicios y venta de equipos, eso conlleva a gestionar con al alrededor de 250 personas directamente, indirectamente podrían ser más.

E: ¿Tu trabajo es más bien rutinario o dinámico?

acá yo tomo decisiones a cada minuto, a cada segundo, eso hace que el negocio acá sea muy entretenido, muy dinámico, pero también muy estresante a ratos, es trabajo bajo presión, pero sin embargo con mucha satisfacción pues la decisión se ve rápidamente reflejada.

E: ¿Sientes que tu trabajo es un aporte para la compañía?

Por supuesto.

E: ¿Cómo lo percibes?

porque así ha sido reconocido, mi trabajo se ha orientado hacer crecer el negocio, claro a ti te reconocen pero sin embargo mi cara es la de un grupo de trabajo que uno gestiona solamente. Lidera.

E: Ha habido reconocimientos simbólicos y concretos entonces

Por ejemplo cada vez que uno habla con el gerente se pide capacitación... A mí me gusta estar capacitado para darle una respuesta satisfactoria al cliente interno

E: ¿Estás satisfecho con tu empleo?

yo diría que sí, por eso llevo 16 años, estoy contento y espero seguir desarrollándome en esta compañía. Aunque yo te diría que el último tiempo ha cambiado un poco, antes te daba mayor seguridad, hoy estoy cómodo pero sé que no soy imprescindible para la compañía.

También se pueden ver otras alternativas, puedes estar tentado pero yo voy a la balanza, me han ofrecido en otras compañías. Pero hoy yo me siento más cómodo acá.

E: ¿Y en esa balanza, que pones?

Mi familia principalmente.

E: No se quieren mover...

Mi señora hace clases en la universidad, entonces estamos cómodos. Mi señora está estudiando, yo igual sigo estudiando, los niños están en un proceso de conocimiento de mundo. Entonces no los puedes cambiar de un día para otro.

E: ¿Qué competencias has adquirido en este tiempo?

Acá he aprendido la relación con las personas, lo más importante yo creo, lo otro es el negocio, pero eso es algo que uno lleva consigo mismo, de lo que uno aprendió y ha desarrollado, pero si tú me preguntas derechamente es la evolución de las personas. Pero la evolución de las personas me gusta mucho, eso de trabajar sus debilidades y sacarlas a las fortalezas eso me gusta. Y el trabajo empático de decirnos las cosas, para que este equipo siga desarrollándose. Y yo creo que por eso estoy en este cargo. No sé si me entiendes, pero para mí eso es importante. Tenemos un buen clima, y ese clima sin un ánimo de relajo tiende a hacerlo más eficiente.

E: ¿Tú te proyectas trabajando acá siempre?

No, pero pienso que me queda bastante tiempo más. 10 años más.

E: ¿Con respecto a tus compañeros de trabajo, la jefatura cómo son las relaciones?

siendo objetivos, es muy buena la relación, hemos ido de menos a más, en esta zona somos muy preocupados de hacer equipo, me gusta mucho pero me cuesta a la vez darme el tiempo para juntarnos. Ósea si bien es cierto que yo estoy acá nos cuesta juntarnos. Cada cierto tiempo vamos a almorzar y de lo que menos hablamos es de pega, el ambiente es bien familiar y tenemos facilidad para decirnos las cosas.

E: Has pasado por ese proceso de debilidades cómo lo has podido enfrentar?

por supuesto, de hecho hace unos años atrás tuvimos un accidente fatal de trayecto y ha sido muy difícil, pero la idea es avanzar, lo cual no ha sido muy fácil, principalmente por las familias y personas que estaban cerca de estas personas que fallecieron, y eso nos ha hecho redoblar todo lo que no se hizo en su oportunidad. Para que no vuelva a ocurrir fue fuerte, fue un tema externo pero preocupante para nosotros. Nos hemos enfocado en mejorar y mejora Y ha habido mucho involucramiento de la gente para cumplir las normas, si ves alguna irregularidad, tomas acción y se ha trabajado es empoderamiento.

E: ¿Qué actividades han realizado?

haber te cuento la última, aquí en diciembre nos juntamos todo el grupo del área de construcción, nos vamos a un lugar X, su coctel o llega un cantante o un mago y ese mago interactúa y todos muertos de la risa, entonces tú ves gente que habitualmente los ves en faena y los ves de esa forma, como que te sientes pagado y la gente lo reconoce, me gusta estar en terreno con la gente, pero cuesta por una cuestión de tiempo.

E: Se dice que en estas faenas hay mucha competencia e individualismo, ¿te parece que eso ocurre acá?

En regiones no, en Santiago si, como decirlo cuando no son honestos contigo, acá nos decimos las cosas, no pasa que nos saludamos hola cómo estay y por detrás te apuñalan, mucho doble estándar veo en Santiago, poco de hacer equipo, quizás por su vida muy individualista, acá nos gusta mucho eso de trabajar en equipo.

E: ¿Qué opinas de tus actuales condiciones de trabajo y de faenas que visitas?

la experiencia del trabajo yo te diría contento, entretenido, el negocio sigue creciendo y eso son nuevos desafíos. Tenemos todos los implementos de seguridad, todas las charlas de seguridad.

E: ¿En relación a las condiciones de seguridad?

las condiciones de seguridad nuestras son extremas, lo máximo, sin embargo siempre hay debilidades, nosotros siempre con acciones en el tema de seguridad, tratamos de que no hayan pero siempre hay incidentes, lo otros por ejemplo un viejo estaba limpiando un cilindro, encontró una protuberancia y no encontró nada mejor que sacarse los guantes y pasar el dedo y se saco el cuero, eso es un incidente, pero aún que sea muy mínimo nosotros lo levantamos y discutimos porque se saco el guante y hacemos una mejora continua, cosa de no tener ningún accidente.

E: ¿Tomarías una acción adicional en este tema de la seguridad?

tenemos acciones, nuestra acción en seguridad es mejoramiento continuo y no tener accidentes, cuando en la personas las faltas son reiterativas tenemos cartas de compromiso, de amonestación hasta el despido, pero hay que buscar el contexto de la persona, el sentido común, no es llegar y finiquita Somos pro seguridad y construimos seguridad, es un proceso formativo.

E: ¿Tú te interesas por las cosas que ocurren en la empresa?

intranet hay y le llegan los mensajes a todos, dependiendo el contexto tu lo puedes ampliar o mantener, las comunicaciones en nuestro sistema es bastante claro y dinámico siempre hay comunicaciones de todo tipo, entonces la gente está acostumbrada a estar informada.

E: ¿Qué sentimientos te provoca pertenecer a esta empresa?

Me genera una gran satisfacción, primero yo he crecido y muchas personas a mi alrededor han crecido personas que tú has ayudado a desarrollarse y que después te lo reconozcan, para mí eso es muy valioso. Por otro lado en el lado técnico de los negocios, fabuloso.

E: ¿Qué es lo que más valoras de la empresa?

que me han dado la oportunidad de crecer, que hay un respeto hacia mi persona, valoran mis recomendaciones, y el desarrollo que aún me queda por seguir, estoy en una compañía que

ha mutado a ser mejor y que está muy preocupada de las personas hoy en día y eso para mí es muy importante.

E: ¿Es una empresa solida?

Si, sin duda que hay debilidades y dificultades, pero yo me quedo con las fortalezas. Los beneficios que tenemos bonos de vacaciones, por ejemplo en caso de que tu tengas un hijo hospitalizado te pasan directamente dinero.

E: Me queda dando vuelta lo que me hablaste que ahora la empresa esta enfatizando en las personas ¿Qué ocurría antes, no era así?

lo que pasa que esta empresa ha mutado, en cantidad de gente, de negocios todo el tema, entonces seguía creciendo el negocio y habían unidades donde seguían habiendo 2 o 3 personas, obviamente este negocio sigue creciendo, sigue llegando más gente, se van dando más requerimientos y así más solicitudes en las personas.

E: ¿Tú te sientes identificado con la frase ponerse la camiseta?

Yo pienso que eso es fundamental para lograr el éxito en una compañía, uno trabaja con la gente y si no te pones la camiseta no funciona, hay que trabajar con la gente en equipo, entrenas, compartir y ver que uno es parte del equipo de ellos, algo que era muy lejano hoy es algo mucho más cercano, los viejos se acercan hablar conmigo, vienen a la oficina a solucionar problemas y esas cosas. Acá el gran éxito que hemos logrado es porque hemos trabajado en equipo independiente del sello que tú le puedas poner y la fuerza y el liderazgo.

E: ¿Te proyectas trabajando toda tu vida en la empresa?

yo te diría que no, porque todo tiene su fin, pude que luego haga algo distinto o la empresa decida que me vaya, pues nadie es imprescindible para la empresa, eso miedos asumidos que uno tiene, pero es parte de lo que yo elegí y me gusta.

E: ¿Tienes tiempo libre?

si, trato de dármelo, generalmente uno se desconecta y logra descansar, mi jefe siempre me ha transmitido primero la familia y después el trabajo. En los momentos difíciles esta compañía siempre me ha dado las facilidades,.

E: ¿Qué actividades haces en tu tiempo libre?

me gusto mucho hacer deporte, los deportes náuticos, andar en bicicleta y jugar algo de basquetbol, salir a caminar con mis hijas y disfrutar de las cosas simples, más que de las materiales.

E: ¿Cuáles son los pro y los contra de los turnos 7 por 7?

a parte del tema físico, porque trabajar 7 por 7 son 10- 12 horas, las críticas de este sistema es que cuando tú estás asenté de la casa te genera un resentimiento familiar fuerte, que al final se resume en separaciones, en problemas con los hijos, con su educación y te pierdes mucho del crecimiento de ellos, ese es el costo minero, se ve recompensado con una buena remuneración, pero el costo familiar es grande por efecto de las faenas, lo que yo veo que mucha gente viene de vuelta, prefiere estar en la ciudad que en las faenas .

E: ¿Empresa ha hecho algo para retener gente o incorporar nuevos talentos?

en este nosotros hemos tenido mucha salida de talentos técnicos por ejemplo, con estos movimientos y crecimientos se han ido a las mineras, pero allá son solo un numero, acá no po, acá son personas antes que eso y muchos han vuelto, no se sienten en su espacio, que son considerados. En nuestro caso si, la gente buenos no nos gusta que se vaya, los retenemos, tenemos planes de desarrollo, pero este es un juego, no podemos desarrollar a todas las personas, no todas van a evolucionar, porque tienen competencias limitadas y no van a desarrollarse, entonces yo las veo como un juego, ahí tienes que jugar para posicionarlas y ver quiénes pueden tener más competencias para seguir ascendiendo.

E: ¿Qué tal en faena el lugar donde duermen?

acá hay dos negocios, uno minero y el otro de la construcción, en la pequeña minería no se da, en la mediana y la grande se da, en la mediana es distinta a la grande, en las grandes minería nosotros tenemos mucha gente trabajando y ahí tenemos que tener el estándar de la grande minería, la alimentación es la misma, pero en el alojamiento hay diferencias, la gente de minería tiene mejor estándar, pero eso se ha ido nivelando, obviamente trabajar en una minera las condiciones no son las mejores, siempre hay baños compartidos, duchas compartidas, cada día se ha ido mejorando más, antiguamente las condiciones eran muy complejas, un baño para hartas personas, hoy día por lo general un baño es para 4 personas, en el caso nuestro nos preocupamos mucho por eso, sabemos que el rendimiento de las personas, la productividad tiene directa relación con las condiciones en la que ellos viven.

E: ¿Existen actividades arriba que ellos puedan realizar, de distracción?

si lo hay, en las faenas mineras grandes, actividades deportivas fuera del trabajo las tienen, en las faenas están habilitadas, mesas de pool, ping pong, algunas canchas, gimnasio, eso depende del mandante de las mineras, pero por lo general las hay. En caso nuestro las faenas las tenemos cercanas a pueblos donde hay infraestructura y pueden hacer deporte.

E: ¿Y la comunicación con la familia?

sí, eso no hay dificultad, en todas las faenas tenemos sistemas de teléfonos y generalmente cada persona tiene su computador, así que eso no es dificultad.

E: ¿La tecnología ha ayudado?

Esta es una empresa de alta tecnología,

E: ¿Cuándo están en faena que es lo que más les preocupa a los trabajadores?

les preocupa su familia, el bienestar que puedan tener un buen trabajo seguro, poder descansar bien y que se sientan reconocido, eso es súper importante también, que se les reconozca su esfuerzo en las faenas.

E: ¿Qué podríamos hacer para mejorar su calidad de vida?

el aporte para mejorar esto es fundamental de cada persona, un aporte personal y otro de la empresa, pero debe haber un mejoramiento continuo en todo ámbito de cosas. La actitud proactiva es importante.

E: ¿Qué es calidad de vida para ti?

Es una mezcla en lo profesional y lo personal, tener un trabajo apropiado, disfrutar del trabajo y también tener una calidad de vida en tu casa con tu familia, de la mejor forma posible, que no tengas un mal trabajo y una calidad de vida buena en tu hogar, es un cumulo de cosas no tan solo que te vaya bien en el bolsillo. Para mi eso sería calidad de vida. Estar con mi mujer todos los días. La calidad de vida la tendría esta semana, pero en el trabajo también, porque es una familia igual.

E: ¿Y en cuanto a calidad de vida laboral?

tener un buen clima laboral, llevarme bien con mis compañeros, hacer trabajo en equipo, porque antiguamente eran las lucas, eso ya no es la punta del iceberg

E: ¿Tú tienes calidad de vida laboral en tu trabajo?

si, para la calidad de vida en el trabajo es fundamental, disfrutar de tu trabajo

E: Si tuvieras un lugar de trabajo ¿qué cosas mantendrías que cosas eliminarías?

Mantendría el sistema de clima que tenemos hoy día, eliminaría las cosas que para me complican no podría dar números, pero lo haría más eficiente en algunas cosas que veo que no hay eficiencias en esta compañía, por ejemplo algo básico el tema de servicios generales, lo ideal sería tomarlo yo pa' hacerlo eficiente, o sea cuando hay cosas que no están bajo tu responsabilidad eso me complica.

E: ¿Pero algo más a mejorar?

Mira, nos seguimos llenando de gente, en el buen sentido de la palabra, y obviamente la eficiencia tiende a perderse en algunos casos, porque hay que partir de nuevo con ellos, para nivelar los niveles de eficiencia que uno tenían antes de esa llegada, me entiendes?, por mi

experiencia veo que en algunas áreas de la compañía la eficiencia no es la misma que tengo yo o mi equipo.

E: ¿Qué es lo que más te motiva cuándo te levantas a trabajar?

que todos los días son distintos, no va a ser la rutina del mismo día.

E: ¿Hay alguna otra actividad que te aporta sentido a tu trabajo?

yo te diría las redes que uno tiene, yo soy una persona con muchas redes y eso me ayuda mucho, tanto para hacer negocio y mantener la empresa así, esa red que yo tengo en el norte me facilita mucho, mucho mi trabajo, yo diría que mi fortaleza son mis redes a parte que puedo tener competencia para ser un líder, eso me ayuda y la empresa lo percibe.

E: ¿Existen posibilidades de trabajar en voluntariados dentro de la organización?

Por su puesto, son las que más apoyo, te podría mostrar el Empresa sport, visitas a don Orione que son centros de rehabilitación, constantemente nos piden ayuda, por esto de las redes, a mi me interesa que Empresa este inserto en estos temas sociales.

E: ¿Tú te sientes parte del Holding?

Si,

E: ¿Qué beneficios y desventajas has visualizado la pertenecer a un holding cómo este?

es que el holding es muy grande, vuelvo a repetirlo se pierde la eficiencia en lo que uno requiere o caemos en la burocracia nosotros somos nada de burocracia, al relacionarse con otra empresa del holding.

E: ¿Qué beneficios te trae trabajar para Empresa versus en otras empresas pero de la minería también?

bueno Empresa tiene un prestigio, tiene una imagen, tiene un soporte, una trayectoria, una historia y obviamente eso pesa mucho en la compañía, afuera con sus competidores.

E: ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar acá?

pasarlo bien, y que el negocio sea exitosos, que la gente se sienta grata trabajando y exista un reconocimiento, somos mucho de familia y que las familias entienda lo que estamos haciendo, hacemos actividades con familia eso me gusta.

Hablante: H12

Años de experiencia: 5 años

Ciudad / Yacimiento Minero: Collahuasi

Cargo: Jefe de Operaciones

E: ¿Tu eres de Iquique y tu familia también?

Si

E: ¿Nacido y criado en Iquique?

No, nací en San Felipe

E: ¿Cómo llegas a Iquique?

en el 90 parti con mi trabajo en Iquique en una auditoría, llegue a Iquique por oportunidades laborales.

E: ¿Te gusta vivir en Iquique?

si me gusta.

E: ¿Qué es lo que más te gusta y lo que menos te gusta?

lo que más me gusta es que uno tiene acceso a muchas cosas, como a cultura, a comprar variadas cosas, también porque estamos cerca de la playa, yo tengo un departamento en la playa en Con-Con, entonces es fácil llegar, hay buenos colegios. No me gusta que es una ciudad peligrosa, por lo asaltos, los tacos tampoco, no me gusta la violencia y los robos, me preocupa mi seguridad.

E: ¿Cómo consigues este trabajo y cuándo llegas?

yo trabajaba en un laboratorio de cosméticos y ahí trabajaba una persona y ella se vino a trabajar para acá y acá estaban buscando un jefe de área y me pregunto si quería trabajar y

participe en ese proceso en el 2002, di mis exámenes y quede en este cargo. Llegue a una empresa chica, ahora ha crecido bastante.

E: ¿En qué consiste tu trabajo actual?

yo soy jefe de operaciones, este es un holding que tiene una casa madre y varias filiales y hay mucho servicios compartidos que los hacemos desde la casa matriz y uno de esos es finanzas, entonces yo estoy a cargo de créditos y cobranzas, tengo que ver los las evaluaciones de crédito, para toda nuestra gama de negocios y la parte de cobranza, intervengo cuando hay problemas grandes, tengo un equipo de 40 personas al mando.

E: ¿Tú trabajo lo encuentras dinámico o más bien rutinario?

Es súper dinámico, porque esta industria ha crecido mucho en este último tiempo, esta área es súper de la operación, antes hice 8 años en el área de control de gestión y sentí que no tenía oportunidad de crecer y por eso me vine a finanzas, este pega es súper dinámica estas el día a día tomando decisiones y me gusta mucho más esta área que de la que venía.

E: ¿Sientes que tú trabajo es un aporte para la empresa?

Si

E: ¿Cómo lo percibes?

cuando hacemos los análisis de riesgo de los clientes y finalmente termino de ser un cliente bueno y nosotros lo determinamos cuando lo evaluamos, cuando tenemos un equipo que va superándose en términos de clima, no solamente superándose en los números y uno ha ido aportando en eso.

E: ¿Estás satisfecho con este empleo o te gustaría cambiar de trabajo?

yo ahora estoy satisfecha, quizás en algún minuto a uno le empieza a tentar buscar por afuera, pero no bien, me siento bien en esta pega

E: ¿Por qué no te has querido ir?

yo creo que privilegio mucho que es una empresa grande una empresa que crece y lo otro que privilegio es el ambiente laboral, que te lleves bien con tu jefe, que tu equipo te tenga contenta, eso.

E: ¿Qué cosas has logrado aprender acá?

en términos profesionales yo he crecido con el crecimiento de esta compañía, esta compañía me dio un MBA y yo pienso que aporte algo con la experiencia en ese MBA.

E: ¿Y en términos personales?

he tenido varios talleres de liderazgo y eso me ha ayudado en la relación con la gente y sobre todo en este cargo he aprendido a manejar equipos más grandes y distintos digamos. He aprendido más habilidades de liderazgo, porque nos han entregado cursos de eso.

E: ¿Cuánto te proyectas trabajando acá, has hecho ese análisis?

hasta ahora, yo he ido creciendo acá y pienso que puedo seguir creciendo, pero en otra área y terminar ahí, también pueden venir cosas de afuera, pero pienso que todavía me falta, y además no manejo la otra área de finanzas que es tesorería, pienso que aún me falta.

E: ¿Cuál es tu relación con el equipo de trabajo?

En realidad bien, yo soy una persona que tiene un carácter súper estable, no tengo conflicto con la gente y si tengo son muy pocos, con mi equipo directo no tengo mayores problemas. Formamos un grupo de trabajo muy bueno, somos todos muy ordenados, el estar arriba es una segunda familia.

E: ¿Hay reuniones extra laborales?

Si las hay, una vez al año nos juntamos todo finanzas de Chile, y hacemos una actividad muy bonita, incluso el año pasado nos quedamos en un sitio y hacemos actividades lúdicas y lo pasamos bien. Hace poco nos juntamos en la casa de la Lore y nos juntamos a celebrar a los

premiados que cada 6 meses premiamos a uno de cada área, así que nos juntamos y estuvimos en un asado. Celebramos los cumpleaños también, más otras actividades.

E: Se dice que en el trabajo hay competencia e individualismo, ¿en qué medida tú has sentido eso acá?

En cuanto a la competencia no la he sentido mucho, yo creo que he sido bien favorecida en mi carrera que he hecho acá, yo creo que se me han dado las oportunidades, porque he visto a otras personas que les ha costado mucho más crecer, yo creo que he crecido arto en esta compañía y no he tenido un impedimento para eso, una competencia sana en todo eso. Individualismo si hay en algunas áreas, con servicios compartidos no nos miramos como un equipo, pero yo pienso que ahora hay mucho menos individualismo que tiempo atrás, ha habido un avance en ese sentido.

E: ¿Qué opinas de tus actuales condiciones de trabajo?

No hay las mejores condiciones, no es lo más óptimo que uno podría esperar pero es lo mejor que tenemos allá arriba en faenas. Por ejemplo de que haya sido por la misma labor que con el tiempo se haya enfermado yo no he visto ningún compañero de trabajo.

E: ¿Algo que mejorar?

El reloj control que aún no lo ponen en este edificio, entonces la gente está obligada a caminar al otro edificio, pero eso no es nada, imagínate que ahora tenemos un banco, un cajero al lado, lo que hay que mejorar y lo van hacer parece el tema de las maquinas de café, donde poder comprarse una galleta algo, me entiendes?

E: ¿Te interesas por las cosas que ocurren en Empresa?

si, ahora nos llegan comunicados de noticias de cualquier empresa de empresa, el tema de comunicación existe y yo lo uso.

E: ¿Qué sentimiento te provoca pertenecer a Empresa?

Yo creo que un orgullo sin duda, hoy día son pocas las personas que no conocen Empresa, no es un orgullo estar trabajando aquí. Me ha dado todo gracias a dios, me ha dado sustento económico, me ha dado experiencia laboral, me ha permitido conocer el extranjero, entonces no tengo nada que reclamar.

E: ¿Qué es lo que más valoras tú de esta empresa?

puede ser el prestigio y la estabilidad sin duda, que te otorga el crecimiento constante de esta empresa y valoro también las oportunidades de crecimiento que ofrece Empresa. Es lo mejor que se puede optar tal vez en el terreno de acá, una cama, un escritorio y una tele, una cama que es de la persona que está descansando durante los siete días.

E: ¿Piensas que es una empresa solida?

Si, de todas maneras

E: ¿Qué opinas de la idea de ponerse la camiseta por la empresa?

yo pienso que es necesario, después de todo el tiempo que llevo yo creo que siempre me la pongo, uno se la pone siempre al momento de tomar decisiones porque piensas en el beneficio de la empresa, no para uno.

E: ¿En un tiempo más proyectas cambiarte de compañía, hacer un cambio dentro de la compañía?

Me gustaría dentro de la compañía, no pretendo quedarme toda la vida acá en créditos y cobranzas, si se da la oportunidad me gustaría irme fuera, pero a un empresa de habla inglesa, pero desde aquí no existe un programa formal para que uno pueda irse, pero si está la posibilidad si uno quisiera buscarla, yo creo que sí, se puede dar esa opción que sería para mí interesante. Eso es lo mejor que podemos optar, no es como venir a comer acá tampoco con el almuerzo de tu señora.

E: ¿Tú tienes tiempo libre?

Si, los fines de semana, acompaño a mi hija hacer deporte, ella hace atletismo y vamos arto a la playa, por lo menos un fin de semana al mes, yo creo me reparto entre acompañar a mis hijos hacer deporte, la playa e ir al cine.

E: ¿Piensas que hay algo que mejorar ahí, entre tiempo para el trabajo y tiempo para uno?

hoy día me gustaría salir más temprano, eso me gustaría, pero en finanzas siempre estamos contra el tiempo, porque somos los primeros en operación y los clientes siempre son muy exigentes, quieren que todo sea para ahora. Pero por mi cargo yo tengo tantos temas que ver que eso hace que no logre irme a las 17:15 hrs. Yo en general me voy a las 19:00, 19:30 eso me gustaría disminuirlo un poco y mis hijos aún necesitan de mí para estudiar y llego cansada sin tanta energía para ayudarlos como me gustaría.

E: ¿Te has llevado trabajo para tu casa?

últimamente no

E: ¿Me gustaría saber qué piensas cuando te digo calidad de vida?

Para mí es un equilibrio que te permita ser feliz, que tengas tu trabajo y tu familia, para mí son mis 2 temas más grandes, que tu trabajo sea agradable, que te guste y que tu familia este protegida, tranquila y que seamos felices, que vallamos creciendo.

E: ¿En esta empresa has podido hacer compatible eso del trabajo y la familia?

Si, yo pienso que si, por eso me he mantenido.

E: En cuanto a calidad de vida laboral, ¿Qué piensas?

tiene que ver con el tema de infraestructura y como te sientes en el trabajo si eres feliz con lo que haces y con la gente que trabajas, yo no podría estar en un trabajo donde un jefe me tratara mal, que fuera ogro, irrespetuoso, eso no.

E: ¿Qué cosas mejorarías de tu trabajo y que cosas eliminarías?

mejoraría varios procesos que tenemos manuales y con el crecimiento ya se hacen inmanejables de esa forma, nos cuesta mucho sacar los proyectos, yo creo que aun debemos

mejorar cosas con informática, con la gente que se involucre, que sea más visibles los problemas, entonces aún hay cosas que mejorar en las áreas de crédito y cobranzas, los proyectos nos cuesta mucho sacarlos sobre todo porque nos falta más compromiso de las personas que les pedimos ayuda, yo creo que por ahí tengo algunos entrampe con la gente, mejorar en el trabajo automatizaciones de cosas eso nos falta.

E: Y hacia a ti, no de tu cargo, ¿qué mejorarías?

tener más cercanía con la gente de sucursales, o sea viajar más y tener mayor relación con ellos.

E: ¿Qué te motiva día a día a realizar el trabajo?

La motivación es alta, porque si no tuviera este trabajo no tendríamos con mis hijos la calidad de vida que tengo ahora.

E: ¿Qué otras actividades realizas con tus compañeros de trabajo que le aportan más sentido a tu trabajo?

yo creo que ahí soy media fome, porque no participo en muchas cosas, me dedico más en mi pega.

E: ¿Te sientes parte de este Holding?

Si

E: ¿Hay algún beneficio o desventaja de trabajar en un Holding?

más beneficio es estar en el corporativo, porque vemos de forma más estratégica y vemos como todos los negocios, en cambio alguien que esté en una filial ve sólo esa compañía, lo otro que al estar centralizado vemos toda la información de nuestros clientes y deudores y eso nos beneficia porque si serían áreas separadas de cada compañía sería mucho más difícil la gestión.

E: ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en esta empresa?

mi trabajo, me gusta el trabajo que hago. Me encanta estar en finanzas y me gusta el ambiente laboral, la paso bien, me entretiene.

