



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE POSTGRADO

**Reconocimiento en el trabajo, desde la perspectiva de trabajadores ejecutores de políticas públicas del
área psicosocial**

Tesis para optar al grado de Magíster en Psicología, mención Psicología Comunitaria

Pilar Valle Silva

Patrocinante:

M. Soledad Ruiz Jabbaz

Santiago de Chile, marzo de 2018

RESUMEN

Grado académico obtenido: Tesis para optar al grado de Magíster en Psicología, mención Psicología comunitaria

Título de la tesis: Reconocimiento en el trabajo, desde la perspectiva de trabajadores ejecutores de políticas del área psicosocial

Resumen: La presente investigación tuvo como propósito explorar, a través de los discursos de los propios trabajadores y trabajadoras (en adelante los trabajadores) del área psicosocial, las necesidades de reconocimiento y los modos de obtención de éste en su trabajo, incluyendo en ellos sus condiciones laborales y la relación con los diversos actores en el marco de su desempeño profesional.

Las necesidades y formas de obtención de reconocimiento se analizaron desde la teoría de Axel Honneth, que tiene como categoría clave la noción de reconocimiento como elemento fundamental para el desarrollo de la identidad individual y social de los sujetos y, a su vez, para la reproducción de la sociedad.

Esta investigación se desarrolló utilizando un enfoque metodológico cualitativo. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a trabajadores del área psicosocial, entre los que se encuentran psicólogos(as), trabajadoras sociales y técnicos sociales que se desempeñan en la región de Valparaíso.

Los resultados muestran que el reconocimiento que los trabajadores del área psicosocial obtienen de su quehacer proviene fundamentalmente de la valoración que los usuarios y las usuarias de los programas en los que trabajan le entregan a su labor. Esto, en contraposición a la falta de reconocimiento ofrecido por sus empleadores, ya sea el Estado y los organismos colaboradores, con los que mantienen relaciones laborales conflictivas, que generan malestar en los trabajadores.

Palabras claves: reconocimiento, trabajadores del área psicosocial, precariedad laboral.

Abstract: The purpose of this research was to explore, through the discourses of the workers themselves in the psychosocial area, the needs of recognition and ways of obtaining it in their work, including their working conditions and the relationship with the different actors in the framework of their work performance.

The analysis is based on the theory of Axel Honneth, whose key category is the notion of recognition as a fundamental element for the development of the individual and social identity of the subjects and, later, of the reproduction of the social community.

This research was developed using a qualitative methodological approach. Semi-structured interviews were carried out with workers in the psychosocial area, among which are psychologists, social workers and social technicians who work in the Valparaíso region.

The results showed that the recognition that workers in the psychosocial area obtain from their work comes fundamentally from the assessment that the users of the programs in which they work give of their work, in contrast to the lack of recognition offered by their employers, either the State and the collaborating organizations with which they often have conflicting labor relations that generate discomfort in the workers.

Keys words: recognition, workers in the psychosocial area, job insecurity.

Agradecimientos

A mi profesora guía Soledad, por su orientación, su apoyo y todo el trabajo que aportó en esta investigación.

A todos los y las participantes por la profundidad de sus respuestas y el entusiasmo para colaborar en las entrevistas.

A mi familia y amigos que me apoyaron persistentemente durante la realización de este trabajo.

ÍNDICE

1. Introducción: Problema de investigación.....	1
2. Marco teórico: Antecedentes teóricos y empíricos.....	9
2.1 La teoría del reconocimiento de Axel Honneth.....	9
2.1.1. Reconocimiento y trabajo.....	14
2.2 Transformaciones del mundo del trabajo en Chile: procesos de flexibilización y precarización laboral.....	18
2.2.1. Trabajadores del área psicosocial.....	21
3. Objetivos.....	25
4. Preguntas directrices.....	25
5. Metodología.....	27
5.1 Enfoque de la investigación.....	27
5.2 Muestra y participantes.....	27
5.4 Procedimiento de análisis.....	29
5.5 Aspectos éticos.....	30
6. Resultados.....	32
6.1 Valoración de las condiciones laborales.....	32
6.2 Necesidades y formas de obtención de reconocimiento a partir de las relaciones con el empleador.....	43
6.2.1 Relación con el Estado como empleador.....	43
6.2.2 Relación con los organismos colaboradores y Municipalidades como jefes directos.....	53
6.2.3 La necesidad de la organización de los trabajadores para poder ser reconocidos.....	55
6.4 Formas de obtención de reconocimiento desde los usuarios de los programas.....	65
7. Discusión y conclusiones.....	71
ANEXOS.....	85
Anexo 1: Consentimiento informado para los entrevistados participantes de la investigación.....	85
Anexo 2: Pauta de entrevista que fue utilizada.....	87
Anexo 3: Tabla participantes.....	90
Referencias.....	91

1. Introducción: Problema de investigación.

¿Qué determina que una persona se sienta reconocida en su contexto laboral? ¿Qué significa que una persona sea valorada por el trabajo que realiza? Estas dimensiones de la experiencia laboral son procesos complejos de descifrar y explicar en la actualidad. Especialmente en Chile, donde el sistema económico capitalista neoliberal ha permeado todos los tipos de relaciones presentes en lo político, laboral, económico y social. (Boccardo, Moya, Allende, 2015).

La presente investigación pretende explorar las necesidades y las formas de obtención del reconocimiento de los trabajadores del área psicosocial que ejecutan a través de programas implementados por organismos colaboradores (corporaciones privadas y Municipalidades) las políticas psicosociales impulsadas por el Estado¹. Estas dinámicas se encuentran atravesadas por los procesos de transformación neoliberal de los contextos laborales y sus consecuencias tanto en la esfera individual como colectiva. Para abordar esta problemática, hemos recurrido al enfoque analítico propuesto por la teoría del reconocimiento de Axel Honneth, específicamente desde la dimensión jurídica y la de estima social, aplicando estos elementos teóricos al análisis de los relatos de los ejecutores de políticas psicosociales que participaron de esta investigación.

Estado, sistema económico y formas de organización del trabajo

El sistema económico que se establece en Chile durante la dictadura militar en los años setenta y ochenta genera cambios estructurales respecto a cómo el Estado se relaciona con las personas y con las instituciones en general (Moulian, 1997).

¹ La explicación más en detalle respecto de quiénes son los trabajadores del área psicosocial y su contexto se encuentra más adelante.

En este contexto, las modificaciones del mundo laboral y las consecuencias que tienen en las subjetividades de los trabajadores están siendo estudiadas por las Ciencias Sociales y por los estudios del trabajo desde hace ya algunos años. Considerando, por ejemplo, la tendencia a la descolectivización de las relaciones laborales, a la desprotección social de los asalariados y a la intensificación de la precarización de las condiciones de trabajo como elementos que ya forman parte de la estructura de estos sistemas laborales (Godoy y Stecher, 2014). Los sistemas laborales, vigentes en nuestro país y en la mayoría de los países de Latinoamérica, traen consigo la expansión del empleo tercerizado y precario, y la consecuente desvalorización de los derechos de los trabajadores (Antunes, 2001; Comisión económica para América Latina y el Caribe CEPAL, 2010; Narbona y Páez, 2013; Organización Internacional del Trabajo OIT, 2012) impactando negativamente en la conformación de sus identidades y experiencias en el trabajo.

En este sentido, la Organización internacional del trabajo (OIT) define en 1974 la precariedad laboral como la inestabilidad en el puesto de trabajo consistente en la inexistencia de un contrato o tenerlo a plazos fijos. (Barattini, 2009) Esta condición de inestabilidad laboral se ha convertido en muchos países en la forma mayoritaria de entender las relaciones que se dan en el trabajo y que ya no solo corresponde a una minoría.

Específicamente en el caso de Chile, según estudios realizados por la Fundación Sol en su Informe Mensual de Calidad del Empleo (IMCE) del año 2015, informa que un 57,7% de los asalariados contaría con un empleo protegido, es decir, con un contrato laboral indefinido, con cotizaciones y seguro de cesantía. Por lo tanto, un 42,3% de trabajadores a los que se les vulnera alguna de estas condiciones. Junto a lo anterior, la Encuesta Nacional Laboral (ENCLA, 2014) detalla que el 74,7% de la población tiene contratos indefinidos, pero de ese porcentaje un 65,8% presenta contrato indefinido hace menos de cinco años y el 50,89% tiene contrato indefinido hace menos de tres años, mientras que sólo el 16% tiene contrato indefinido de más de 10 años.

La precarización supone también no contar con una remuneración suficiente. Lo que, en el caso de Chile, según informa la encuesta ENCLA (2014), el 66,6% de los asalariados que trabajan jornada completa gana menos de tres sueldos mínimos, lo que equivale a \$630.000 pesos brutos².

La legislación laboral en Chile contempla herramientas de flexibilidad respecto a la forma de contratar, de administrar la jornada laboral, de remunerar y de despedir a los trabajadores. Por ejemplo, una empresa (o cualquier institución que requiera el servicio, incluyendo al Estado) puede solicitar la prestación de recursos humanos a otra empresa (u organización sin fines de lucro), para la realización de una obra. Es entonces la empresa contratista la que realiza la administración de los recursos humanos y se responsabiliza de la ejecución de la labor (López, 2008; Ugarte, 2006, 2014).

Por su parte, la subcontratación es una práctica de flexibilidad laboral muy extendida en nuestro país, en rubros como servicios alimentarios, minería, servicios informáticos, construcción, aseo y profesionales ejecutores de programas sociales.

Finalmente, y a partir de lo aquí expuesto, es posible distinguir la inmensa capacidad de influencia que estas políticas económicas y laborales tienen sobre las vidas de las personas sujetas a ellas. Se encuentran en juego tanto la supervivencia como la auto-percepción individual y colectiva de quienes pertenecen al mundo laboral precarizado, y ambos terrenos (material y simbólico) se proyectan en una constante tensión que obstruye la posibilidad de construir una comunidad en la que los sujetos se sientan valorados como miembros y no como meros elementos productivos.

² Al momento de realizarse la encuesta el sueldo mínimo era de 210.000

Reconocimiento y trabajo

En esta investigación se utilizó la teoría del reconocimiento de Axel Honneth (1996, 1997, 2010), que tiene como eje el concepto de *reconocimiento*, entendida como la valoración que un sujeto obtiene de las relaciones intersubjetivas que mantiene durante su vida junto a otros, permitiendo el desarrollo sano y estable de su identidad individual y social, pero también la reproducción de una sociedad que se entienda a sí misma como una comunidad de valores compartidos³.

En el plano laboral, y en términos más concretos, el valorar a un trabajador, no sólo se refiere a formas de reconocimiento simbólico, sino que tiene una expresión práctica en las relaciones laborales con la institucionalidad, con los empleadores y con los demás elementos presentes en su desempeño. Por lo tanto, contar con un contrato indefinido, con un sueldo que valore la labor realizada y tener derecho a huelga y organizarse colectivamente son ejemplos de condiciones laborales que reconocen al trabajador.

Así como existen ejemplos de prácticas de valoración de los derechos y de la labor realizada por los trabajadores, existen prácticas que la dificultan. A modo de ejemplo de éstas últimas, entendemos la precarización (principal consecuencia de la flexibilización laboral) como, probablemente, uno de los fenómenos negativos más estudiados respecto de las nuevas formas de organización del trabajo y sus consecuencias individuales y colectivas (Antunes, 2013; Longo, 2012; Standing, 2011).

³ “la reproducción de la vida social se cumple bajo el imperativo de un reconocimiento recíproco, ya que los sujetos sólo pueden acceder a una autorrelación práctica si aprenden a concebirse a partir de la perspectiva normativa de sus compañeros de interacción, en tanto que sus destinatarios sociales” (Honneth, 1997; p. 114)

El análisis del reconocimiento que actualmente creen obtener los trabajadores objeto de nuestro estudio sea por parte del Estado, los organismos colaboradores o los usuarios, requiere distinguir dos planos en los que la bibliografía enmarca las relaciones de reconocimiento en el trabajo (Honneth, 1997; Voswinkel, 2007; Smith y Deranty, 2012). En primer lugar, encontramos el del reconocimiento como persona de derecho, “que debe valer para cualquier sujeto en la misma medida” (Honneth, 1997 p. 136) y que se refiere a la posibilidad de acceder igualitariamente a un marco de derechos y, en segundo lugar, el plano del reconocimiento o valoración social de cada sujeto en función de su contribución a la sociedad. En el plano subjetivo, el reconocimiento en estas dos dimensiones genera respectivamente el auto-respeto y la autovaloración (Honneth, 1997).

En esta investigación nos proponemos abordar como eje central el reconocimiento que los trabajadores del área psicosocial perciben respecto de su labor y la contribución social de la misma. Además, determinar cuál es el valor social que se le está entregando y reconociendo a dichos servidores, de parte de sus empleadores y de los usuarios de los programas.

En Chile, actualmente, el Gobierno financia el desarrollo de la gran mayoría de los programas sociales, en los que se despliega la intervención social que podría definirse como el quehacer fundamental de la Psicología Comunitaria (Berroeta, 2014). Así, la actividad de la psicología comunitaria en Chile está delimitada y establecida fundamentalmente por la acción gubernamental. En consecuencia, es relevante conocer la opinión de quienes ejecutan la intervención social en las políticas sociales gubernamentales por ser de vital importancia en las prácticas de la Psicología Comunitaria en Chile.

Los trabajadores del área psicosocial: el caso de la V región

La región de Valparaíso, al ser una de las zonas administrativas más pobladas del país, cuenta con un gran número de proyectos de intervención psicosocial. Esto implica la existencia de una gran cantidad de trabajadores de esta área, es decir, de operadores de políticas

psicosociales. Es un caso significativo, puesto que muchos de los trabajadores de la región han sido un grupo activo en la denuncia y visibilización de las prácticas de precarización laboral⁴, en términos locales y nacionales.

Este estudio se propone aportar a la necesidad de ampliar el conocimiento existente respecto de esta temática y a la realidad en la que se encuentran en términos de la valoración y reconocimiento que obtienen de su trabajo quienes se desempeñan ejecutando los programas de las políticas psicosociales públicas en un espacio y tiempo determinados.

El Estado de Chile ha desarrollado un sistema de políticas sociales que tienen el objetivo de generar espacios de mayor integración social, por medio de la ampliación de capacidades de las personas y grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Los Ministerios y Servicios que desarrollan los programas en dónde se ejecutan estas políticas sociales incorporan dentro de su misión la protección de los derechos y la promoción e integración de las personas que se encuentran en vulnerabilidad.

Las políticas sociales, en su mayoría, son ejecutadas por organizaciones no gubernamentales (en adelante ONG's) y municipalidades que, al establecer un convenio con el Estado, asumen el discurso y paradigma de intervención que está inspirando a esas políticas (Corvalán, 1996). Las ONG's y municipalidades trabajan a través de programas sociales que son ejecutados por profesionales y técnicos del área psicosocial (psicólogos, trabajadores sociales, profesores y técnicos), siendo ellos en su mayoría subcontratados por estas Corporaciones. En este sentido, los trabajadores del área psicosocial pueden ser entendidos como operadores de la política social.

Existen investigaciones que visibilizan la situación de precarización laboral como un fenómeno que va en aumento y que afecta la vida de los trabajadores del área psicosocial y sus intervenciones (Letelier, 2011; Vidal, 2009).

En mayo de 2011 se realizó un catastro, cuya finalidad era indagar sobre las condiciones laborales de los trabajadores del área psicosocial, dando como resultado que el 90% poseía

⁴ Coordinadora Interregional de Trabajadores del Área social: CITAS

educación profesional; el 46% tenía un contrato a honorarios; un 17% contaba con contrato a plazo fijo y sólo el 24% con un contrato indefinido (Arredondo y Vidal, 2013)

Esta realidad produce que los trabajadores de esta área se encuentren constantemente con la motivación de encontrar un puesto de trabajo con mejores condiciones laborales y salariales, lo que provoca una rotación constante de profesionales con escasa formación y experiencia profesional que atienden a las personas que estos programas habitualmente tienen como usuarios, es decir, personas de las clases sociales bajas. Asimismo, las condiciones de trabajo de los profesionales entrevistados generan, por un lado, una proyección de vida precaria y, por otro, complejizan la constitución de instancias de organización colectiva (Arredondo y Vidal, 2013)

Quienes se desempeñan ejecutando programas sociales se encuentran en una situación desfavorable en cuanto a sus derechos laborales, ya que se desenvuelven en el descrito marco jurídico de regulación del empleo. En consecuencia, tienen que desarrollar su actividad en condiciones precarias e informales, puesto que no gozan de los beneficios que se les otorga a los empleados contratados del sector público, porque su categoría es la de trabajadores subcontratados que prestan servicios ejecutando políticas públicas en el marco del sistema de protección social estatal (Arredondo y Vidal, 2013)

El trabajo que ellos desarrollan no es reconocido en los términos de las condiciones laborales en las que lo desempeñan, pues no existe una base legal que asegure -al menos- igualdad de condiciones ante la ley. Considerando lo anterior, se puede aseverar que no existe un respaldo institucional para el reconocimiento a la contribución social que estos trabajadores entregan al país.

Considerando todo lo anterior, la pregunta de investigación que se plantea es la siguiente:

¿Cuáles son las necesidades de reconocimiento en su trabajo y cuáles son los modos de obtención de éste por los trabajadores precarizados del área psicosocial que ejecutan programas de las políticas públicas en la región de Valparaíso, durante el año 2016 – 2017 y

cuál es el reconocimiento que ellos creen que tienen de su trabajo otros actores que se vinculan con ellos en su contexto de trabajo?

A continuación, en el siguiente documento se presentarán, en primer lugar, los antecedentes teóricos y empíricos. En segundo lugar, se presentan los objetivos y preguntas directrices que guiaron la investigación. En tercer lugar, se mencionarán los elementos metodológicos utilizados, junto a las características de los participantes entrevistados. Para luego, presentar los resultados descriptivos de la investigación y, por último, la discusión y conclusiones derivadas del análisis.

2. Marco teórico: Antecedentes teóricos y empíricos.

Esta sección contiene los elementos teóricos y empíricos que se componen alrededor del problema y objeto de investigación. Estos antecedentes se articulan en torno a cuatro ejes. En primer lugar, se aborda la teoría del reconocimiento desde el desarrollo teórico de Axel Honneth (1996,1997). Enseguida, a partir de la perspectiva analítica del reconocimiento y el trabajo (Voswinkel, 2007; Périlleux, 2008), se vinculan el proceso de subjetivación e individualización de las trayectorias de los trabajadores asociados a la flexibilización de las relaciones laborales. En tercer lugar, se analizan las transformaciones del mundo del trabajo en Chile a partir de los procesos de flexibilización laboral. Y en último lugar se revisa la situación de los trabajadores del área psicosocial que ejecutan programas de políticas sociales.

2.1 La teoría del reconocimiento de Axel Honneth.

Considerando los antecedentes previamente descritos y los que se desarrollarán con mayor detenimiento más adelante, sabemos que los trabajadores del área psicosocial tienen cada vez menos protección social, mayor inestabilidad laboral, alta rotación de sus puestos y bajos salarios, lo que impacta tanto en su experiencia laboral como personal (Arredondo y Vidal, 2013; Letelier, 2011; Vidal, 2009).

En este marco, la investigación se propone estudiar las necesidades de reconocimiento en el trabajo y los modos de obtención de éste, por parte de los trabajadores ejecutores de políticas públicas del área psicosocial.

En primer lugar, al hablar de reconocimiento, desde la perspectiva de Honneth, se habla de la consideración y valoración que cada persona persigue y busca obtener en las relaciones sociales que establece a lo largo de su vida. La búsqueda del reconocimiento y, la obtención de éste, permitiría al ser humano desarrollarse de manera saludable en la relación consigo mismo y con los demás.

Voswinkel (2007) define el reconocimiento como el intermediario social por el que se mueven las disposiciones valóricas y normativas morales de la sociedad en la identidad del sujeto. Donde el reconocimiento que obtiene la persona no sólo está dado por la conciencia de lo que se es, sino también por la evaluación de sí mismo al enfrentarse con las expectativas normativas de los demás.

De este modo, según Honneth, el reconocimiento es determinante para el desarrollo de la subjetividad, en la medida en que la identidad social y la identidad individual se configuran en una relación interactiva con los demás (Voswinkel, 2007). Así, estas formas recíprocas de consideración que son construidas y normadas entre todos los participantes de la sociedad van generando estructuras de entendimiento que son fundamentales para que una sociedad exista.

Las personas a través de sus trayectorias de vida desarrollarían expectativas de reconocimiento, que al ser satisfechas permite que los sujetos se sientan miembros capacitados de la sociedad (Honneth, 1996, 1997).

A partir de estas expectativas de reconocimiento se construiría una moral social intersubjetiva que justifica cuáles de estas demandas de reconocimiento pueden dirigir legítimamente los individuos a la sociedad. En decir, los sujetos tendrían expectativas legítimas de ser reconocidos por nuestro círculo más cercano de relaciones vinculares, como también de ser reconocidos por nuestras capacidades, rendimientos y productividad (Honneth, 1997). Se asume que el reconocimiento se construye en una relación dialógica que pasa a ser constitutiva de los agentes interactuantes y el reconocimiento no sólo es la aceptación de los otros participantes en la interacción respecto del individuo, sino que posibilita la estructura en la que el sujeto genera la imagen sobre sí mismo, pero no la determina del todo.

Según Honneth las experiencias de reconocimiento están inscritas en tres esferas, que son, el amor o la experiencia de la dedicación afectiva; el reconocimiento jurídico, a través de las normas generales establecidas por el derecho; y la estima, que proviene de la valoración social que se le otorga a los individuos (Honneth, 1997). Estas tres formas de reconocimiento permiten tres maneras de auto-relación del sujeto consigo mismo: la autoconfianza, el auto-

respeto y la autoestima (Herzog y Hernández, 2013). Según explica Honneth “al realizarse estas tres formas de reconocimiento, crecería el grado de relación positiva de la persona consigo misma” (Honneth, 1997, p. 116).

En esta investigación se revisarán dos de las formas propuestas por Honneth desde dónde el sujeto obtiene el reconocimiento, que se relacionan directamente con la experiencia cotidiana del trabajador del área psicosocial. Éstas son la esfera jurídica y de la estima social.

La esfera jurídica.

Como se dijo, una de las esferas que distingue Honneth, corresponde a la forma de reconocimiento que se obtiene a través del ámbito jurídico, esto es, del derecho, que tiene como principio la igualdad jurídica de todas las personas, sin diferenciarlas por ninguna clase de estatus económico, social, político, etcétera. Entonces, son las normas jurídicas las que posibilitan que el sujeto se sienta integrado a esta sociedad.

Honneth explica que a través del “reconocimiento jurídico un hombre es respetado a causa de las cualidades generales que lo constituyen como persona” (Honneth, 1997, p. 139) y que “no podemos llegar al entendimiento de nosotros mismos como portadores de derechos, si no poseemos un saber acerca de qué obligaciones o derechos normativos tenemos que cumplir frente a los otros” (Honneth, 1997, p. 133). De este modo, son los derechos los que estipulan que las personas deben recibir un trato igualitario. Así, el individuo que obtiene este reconocimiento se entiende a sí mismo como alguien que comparte con todos los miembros de la comunidad las características que lo hacen capaz de participar en el establecimiento de propósitos, reclamación de derechos y la posibilidad de referirse a sí mismo positivamente y desarrollar la experiencia del auto-respeto (Honneth, 1997).

La esfera de la estima social.

La tercera forma de reconocimiento mencionada por Honneth es la más amplia, ya que puede responder a variadas y diferentes maneras de valoración, pero también la más particular, puesto que las formas de valoración del sujeto en esta esfera se realizan mediante la consideración de sus capacidades específicas en su contexto personal. El sujeto, a través de

la experiencia de la valoración social, se siente significativo para una comunidad por las cualidades particulares que posee y por medio de la obtención de este reconocimiento la identidad del individuo (que incluye a la identidad social) llegaría a su formación completa (Honneth, 1996, 1997).

Esta esfera se diferencia del reconocimiento jurídico basado en la idea de derechos universales e iguales para todos, ya que, como se mencionaba en el párrafo anterior, la interacción social que la caracteriza consiste en el reconocimiento de los miembros de la sociedad de las cualidades y talentos particulares de los sujetos. Si el sujeto puede cooperar con su comunidad a través de sus capacidades, será reconocido por ello.

Las maneras en que se entenderá y se realizará la estimación social de un sujeto pueden tener tantas formas como horizontes de valor y definiciones del carácter ideal de persona que existen en una comunidad (Honneth, 1997). En esta misma línea, es relevante preguntarse cómo se constituye el sistema de referencia evaluativa dentro del cual puede medirse el valor de la cualidad característica del individuo (Honneth, 1997) ya que, mientras más apertura a diferentes posturas éticas respecto a lo que se dará valor a nivel social y, mientras más horizontalidad exista entre las diferentes posturas, el reconocimiento social se obtendrá de manera más equilibrada por los distintos sujetos.

Según Axel Honneth, para que esta forma de reconocimiento tenga lugar, cada cultura genera un conjunto de valores que comparten y que sirven para generar criterios de valoración del individuo. En las sociedades modernas, la valoración social está dada por el prestigio o la “consideración social” alcanzada por el individuo, relacionada con la autorrealización y contribución a los objetivos de la sociedad (Honneth, 1997).

El autor explica que para que ocurra la apreciación social entre los sujetos deben existir objetivos y valores compartidos por la comunidad utilizando para ello, el concepto de comunidad de valores. Por lo tanto, cuando un individuo consigue reconocimiento a través de su trabajo (o también de su forma de vida), lo hace dentro de esa comunidad de valores. Considerando esto último, para saber cómo se valora socialmente a los sujetos en una sociedad se hace necesario conocer cuáles son esos objetivos y valores que la comunidad

busca y, a los que cada individuo pueda aportar a través de sus méritos y capacidades personales.

“La autorreferencia práctica a la que con tal experiencia de reconocimiento pueden llegar los individuos es el sentimiento de orgullo de grupo o de honor colectivo; el individuo se sabe en ello miembro de un grupo social, capaz de llevar a cabo operaciones conjuntas, cuyo valor para la sociedad es reconocido por todos los demás” (Honneth, 1997, p. 157)

Si se logra el reconocimiento en esta esfera la persona se identifica con sus propias capacidades, adquiriendo la autoestima que lo hace sentirse un individuo necesario en su comunidad.

La falta de reconocimiento en las esferas jurídica y de estima social.

Como contraparte a las formas previamente descritas de reconocimiento, se encuentran formas de menosprecio. En la esfera jurídica, el no reconocimiento o desprecio, se relaciona con el hecho de que a un individuo no se le reconozcan los derechos, tal y como se les reconocen a los demás miembros de la sociedad (si en la primera esfera de reconocimiento, el desprecio ocurre cuando el sujeto sufre maltratos y es transgredida su integridad física), vivir sin los derechos universalmente aceptados o ser excluido socialmente son las formas de menosprecio en la segunda esfera.

Estas formas de privación del reconocimiento jurídico tienen como consecuencia en el individuo la pérdida del respeto de sí mismo, es decir, no se tiene oportunidad para desarrollar el auto-respeto y, en consecuencia, el sentimiento de dignidad (Honneth (1997)).

Al ocurrir esta forma de desprecio de la dignidad jurídica, el individuo deja de verse a sí mismo como un ciudadano igual a los demás. No sentirá que comparte los mismos derechos y deberes con el resto de personas de la sociedad en la que vive. Por lo tanto, perderá o no experimentará nunca (en el caso de vivir en una situación de exclusión social permanente) el respeto por sí mismo, lo que afectará y limitará su autonomía personal.

En la esfera de la estima social, el menosprecio del individuo se presenta cuando los estilos de vida, el tipo de trabajo o las formas en que las personas se sienten autorrealizadas son infravalorados, ya sea culturalmente (en el caso de los estilos de vida y las formas de autorrealización) y económicamente en el caso del trabajo. Así, cuando la persona es menoscabada en lo relacionado a esta esfera, se produciría una forma de humillación que se refiere a negar el valor social del sujeto o del grupo (Honneth, 1997).

La consecuencia para el individuo de esta forma de menosprecio es la pérdida de autoestima personal, ya que sus formas de vida y su labor en la comunidad no son valoradas.

Ambas formas de menosprecio sientan las bases para lo que Honneth denomina “luchas por el reconocimiento”, que en el caso de la esfera jurídica sería la reivindicación para la realización efectiva de los derechos y no sólo para su reconocimiento formal. Y en el caso de la esfera de la estima social, la lucha consistiría en la búsqueda de reconocimiento de su modo de vida, incluyendo en éste la ocupación, que es lo que nos interesará en la presente investigación.

2.1.1. Reconocimiento y trabajo.

En la sociedad moderna el trabajo ha sido una de las formas de sedimentación social del reconocimiento social de los sujetos. Sin embargo, existe ambigüedad respecto a cuáles trabajos proporcionan reconocimiento o qué cosa de esos trabajos lo hace y, por otro lado, qué formas de reconocimiento provee (Voswinkel, 2007).

En décadas recientes la organización del trabajo ha sufrido transformaciones profundas debidas, en parte, al establecimiento de nuevos estilos de gerencia, disminución del poder de los sindicatos e introducción de nuevas formas de contratos de trabajo, entre otros elementos (Smith y Deranty, 2012).

Pese a estas transformaciones, que han modificado las formas de desarrollar el empleo, el trabajo mantiene su relevancia en la vida de los trabajadores, siendo fundamental para la construcción de sus identidades y la mantención de sus vínculos sociales (Antunes, 2001).

En los distintos países, la mayoría de las personas adultas viven del y para el trabajo. Por lo tanto, la ocupación laboral que desarrollen los sujetos sigue siendo parte importante de la construcción de su identidad y no una ocupación desarrollada por las personas al margen de su subjetividad (Antunes, 2001).

Para comprender la relación actual entre reconocimiento y trabajo, se debe tener en cuenta que la principal transformación en la organización del trabajo ocurre en los años setenta. Hasta ese momento, el modelo de desarrollo productivo era el fordista, algunas de sus características centrales eran la producción y el consumo en masa, además de la instauración del régimen de acumulación, pero con instituciones que regulan el comportamiento del mercado, como es el caso del Estado benefactor, que regulaba las formas de contratación y negociación de los trabajadores con los propietarios, existiendo compromisos y acuerdos colectivos que aseguraban, por ejemplo, que los asalariados recibieran sueldo aun cuando se encontraran enfermos, o las mujeres estuvieran embarazadas (Lipietz, 1994).

Con la crisis del modelo fordista, se plantea como solución la flexibilidad laboral. Esta implica un quiebre con la idea de contratación, negociación colectiva y con los resguardos sociales para los trabajadores, quienes pasan a tener contratos flexibles, muchas veces, sin ingresos importantes. En el postfordismo se apela a la idea del involucramiento individual que, a su vez, se basa en la idea de que, si hay compatibilidad entre el interés individual de los asalariados con el interés colectivo de la empresa, el trabajador estará más comprometido y producirá mejor (Lipietz, 1994).

Las características del trabajo en este nuevo modelo se relacionan con la intensificación de las tareas y la reducción de los tiempos libres. Por otro lado, relaciones de trabajo que se vuelven exigentes y eventualmente más conflictivas entre los trabajadores; y entre ellos y sus jefaturas, al introducir, entre otras modalidades, la reducción del personal al mínimo, la polifuncionalidad, el monitoreo permanente de la calidad y la primacía del cliente (Coriat, 2012).

El modelo de acumulación flexible o post- fordismo “apela a la flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de manos de obra, los productos y las pautas de

consumo. Se caracteriza por la emergencia de sectores nuevos de producción, nuevas formas de proporcionar servicios financieros, nuevos mercados” (Harvey, 1990, p. 170).

Esta nueva organización del trabajo, es una forma hegemónica, en donde se responsabiliza al trabajador asalariado de los resultados y del proceso de producción. La capacidad de activación, participación, innovación que eran propios de la organización de los trabajadores de la estructura fordista de producción, fueron transformadas de modo que el trabajador debe asumir como propias, tareas de la institución y expectativas de la organización empresarial (Zamora, 2013).

Las transformaciones postfordistas pusieron a la individualización como modo de regulación de este nuevo modelo de desarrollo de la producción y del trabajo. A través de la acción de los sujetos y la incorporación de la subjetividad del trabajador en todo el proceso de producción, se termina por establecer como el modelo hegemónico. Esto, en la medida en que el discurso desde la gestión empresarial reestructura las necesidades e intereses del trabajador, que debe actuar como si fuera su propio gerente, gestionando sus habilidades y capacidades en pos de mejorar sus condiciones como trabajador. Hay un mandato desde la gestión de los lugares de trabajo a incluir la subjetividad en el proceso productivo, entonces, “cualidades personales como el ser flexible, tener habilidades de comunicación y la disponibilidad psicológica” (Périlleux, 2008, p.141) son parte de las habilidades que un trabajador debe tener para funcionar de la mejor manera dentro del proceso productivo y, de esa manera auto-realizarse. De este modo el trabajador es subjetivado, ya que la persona misma en su totalidad es incorporada al proceso productivo, buscando intensificar el compromiso de los asalariados con la actividad profesional (Périlleux, 2008).

Los cambios previamente descritos han incorporado transformaciones en cómo el reconocimiento es entregado y recibido en el trabajo (Smith y Deranty, 2012).

Voswinkel (2007) hace una distinción entre el reconocimiento como aprecio o consideración social y el reconocimiento como admiración. El reconocimiento como aprecio está determinado habitualmente por el ordenamiento jurídico que lo hace general para todas las personas, otorgando reconocimiento, por ejemplo, a trabajadores que se desempeñan en

labores de poco poder, éxito y prestigio. De este modo, todas las personas pueden potencialmente obtener reconocimiento como apreciación (Voswinkel, 2007; Smith y Deranty, 2012), en tanto los derechos laborales vienen a cristalizar una suerte de “gratitud” social por el trabajo realizado. Dicho de otro modo, un sueldo adecuado y seguridad social entre otros, opera como una forma de reconocimiento que otorga la sociedad al trabajador.

Por otro lado, el reconocimiento como admiración es una modalidad que expresa la diferencia, la singularidad del aporte a la sociedad a través del trabajo ya sea porque es un gran logro, original o derivado de una inteligencia sobresaliente (Voswinkel, 2007).

En este contexto las empresas, a través de la flexibilización, transforman “las formas de institucionalización y regulación del aprecio” (Voswinkel, 2007, p. 52), quitándoles a los trabajadores el ejercicio de sus derechos en cuanto tales: condiciones dignas, contar con un contrato fijo y estable, sueldos que valoren la labor realizada, derecho a huelga, entre otros.

El trabajador subjetivado, que busca la autorrealización a través del trabajo, cambia la posición desde dónde obtener el reconocimiento. La subjetivación permite a las empresas no hacerse cargo de ningún tipo de entrega de reconocimiento, ya que no están necesariamente controlados por un ordenamiento jurídico que le exija responder a las reivindicaciones y demandas de reconocimiento. El trabajador es definido como su propio gerente y busca la autorrealización a través de su propia contribución y esfuerzo. En estas condiciones el trabajador no esperará obtener reconocimiento como apreciación, sino como admiración (Voswinkel, 2007). De este modo, quien no obtiene reconocimiento por sus éxitos sobresalientes no podrá obtener el reconocimiento como aprecio, estando constantemente amenazado por la falta de éste (Voswinkel, 2007).

En un plano más concreto se puede mencionar que las personas obtenemos reconocimiento en el trabajo a través de distintas prácticas, que se relacionan con dimensiones personales o existenciales, con el esfuerzo puesto en la labor y el reconocimiento de los resultados (Brun y Dugas, 2005). Ejemplos de ellos son, que desde la jefatura se tome en cuenta la carga y dificultad del trabajo al momento de evaluarse los resultados; que existan actividades relajantes luego de haber realizado tareas intensas o que al trabajador se le reconozcan las

horas de trabajo extras. Asimismo, otras prácticas de reconocimiento provendrían - por ejemplo- del que exista apoyo entre grupos de colegas, grupos de resolución de problemas o felicitaciones que subrayen el esfuerzo individual o colectivo. Finalmente se pueden mencionar dentro de estos modelos de prácticas de reconocimiento, que la comunidad valore al trabajador o a la organización donde trabaja y que se agradezca públicamente el trabajo realizado.

El modelo flexible que ordena las relaciones laborales actualmente, hace muy complejo identificar cómo se desarrollan las relaciones interpersonales de consideración mutua, ya que la institucionalidad jurídica (que determina el reconocimiento por aprecio), dibuja límites muy difusos respecto a entender que todos los sujetos son iguales ante la ley. Esto, ya que existen condiciones laborales que no permitirían afirmar que todos los sujetos cuentan con una base legal que respete los derechos de igual manera para todos, sin diferencias sociales, culturales, económicas, de género.

Y por lo otro lado, el reconocimiento como admiración también se ve afectado por el modelo económico de relaciones que hegemoniza y construye nuestras formas de vida, dado que comunitariamente decidimos que formas de vida nos parecen más correctas y valorables que otras, al igual que hacemos con los tipos de trabajo que desarrollan las personas y la manera en que los reconocemos.

2.2 Transformaciones del mundo del trabajo en Chile: procesos de flexibilización y precarización laboral.

En Chile, luego del golpe de Estado de 1973, se lleva a cabo una reforma laboral el año 1979 con la cual nuestro país, con la cual nuestro país adscribe al modelo de producción postfordista, asumiendo completamente los elementos previamente descritos respecto de este tipo de régimen laboral. Se suma a este hecho, el que Chile no contaba - ni cuenta - con la institución del Estado interventor como ente regulador de las relaciones entre el trabajador y

su empleador. Este marco jurídico regulatorio ha tenido como consecuencia que la mayoría de los trabajadores (chilenos/as) se desempeñen en trabajos mal remunerados, de alta rotación, sin aportes a la seguridad social, dónde el estar empleados no es garantía de tener una vida digna.

La implementación del modelo de flexibilización laboral se funda en que los mercados se comportan de manera muy incierta y que los empresarios necesitan contar con todas las condiciones que les permitan disponer de manera flexible de su fuerza de trabajo (Acuña, 2008).

Por estas razones, se instaura un enfoque individual del ser humano en el trabajo, según el cual, los intereses de las personas serán habitualmente tomados en cuenta en tanto sean manifestaciones particulares (Soto, Espinoza y Gómez, 2008).

La lógica subyacente es que el proceso por el que una persona se individualiza socialmente está unido a la capacidad de participar en el mercado, por lo que cada individuo debería poder entrenar sus habilidades y capacidad de esfuerzo para poder ser un buen competidor dentro de la sociedad neoliberal y tener éxito (Figueroa, 2003).

Desde el plan laboral, se han desarrollado variadas modificaciones al código que regula dicho ámbito, las que han intensificado las condiciones flexibles de la organización del trabajo; por ejemplo, se puede mencionar que a las empresas se les permite optar por contratos de trabajo temporales, sin exigirles una indemnización al momento de terminarse el contrato; se les permite también escoger la modalidad de contrato de la subcontratación, lo que los libera de obligaciones respecto a los trabajadores y sus condiciones laborales (López, 2008).

La flexibilidad laboral y sus consecuencias más próximas, como son la subcontratación y el subempleo, permiten el desarrollo de dinámicas de precarización del trabajo, que se entiende como lo opuesto a un trabajo protegido, es decir, cuando los trabajadores asalariados cuentan con un contrato escrito, indefinido, liquidación de sueldo y cotizaciones para pensión, salud y seguro de desempleo. Por tanto, la precarización se convierte en el fenómeno laboral más extendido en el marco de la globalización neoliberal (Grabois, 2014).

En Chile, según el índice de Empleo Protegido que elabora la Fundación SOL (2015), actualmente el 42,3% no cuenta con un empleo protegido.

En relación con los derechos colectivos de los trabajadores, a nivel nacional, un 46,5% de los trabajadores asalariados tienen derecho a huelga (legal) y un 53,5% de trabajadores asalariados no lo tienen. Y dentro de las características de estos trabajadores sin derecho a huelga es que son mayormente de regiones, peculiaridad en la que se refleja el centralismo histórico de Chile, ya que el acceso a ocupaciones que están reguladas, por ejemplo, por derechos colectivos, es significativamente menor en regiones. Asimismo, según el informe anual de huelgas laborales (2014) la mayor cantidad de huelgas y de trabajadores involucrados en ellas, está en la Región Metropolitana (Boccardo, Moya, Allende, 2015).

Según la encuesta NESI (Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2013), existen cerca de 700 mil subempleados, y el 50% gana menos de \$100.000 pesos. Entre 1990 y 2006 los trabajadores asalariados sin contrato aumentaron de un 14,3% a un 17,3% (Sehnbruck, 2014) y actualmente se registran un millón de asalariados que no tienen contrato de trabajo. Asimismo, un 33% de los trabajadores no cotiza en la seguridad social y el 65% de los empleos de la fuerza de trabajo se ubica en la categoría mala o muy mala en términos de calidad del empleo (Sehnbruck, 2014).

Junto con lo anterior, es importante mencionar que también existen diferencias muy relevantes en cuanto a las remuneraciones, ya que los trabajadores contratados ganan 27% más por hora que los trabajadores subcontractados (Peña, 2013).

La legislación laboral ordena que no se puede pagar menos del salario mínimo, pero la misma legislación permite excepciones para trabajadores de jornada parcial, los trabajadores menores de 18 años y mayores de 65. Es decir, no existe una normativa que establezca de manera manifiesta limitaciones a los empleadores respecto del valor de las remuneraciones; de igual modo, en la reforma del año 2001 del Código del Trabajo, se introduce el concepto de polivalencia funcional, esto es, que a los trabajadores se les pueden asignar y reasignar distintas tareas y la remuneración será la misma. Es decir, el ordenamiento jurídico posibilita

la entrega de reconocimiento sólo a aquellos que cuentan con las mejores habilidades y capacidades para desenvolverse en este sistema laboral flexible.

El trabajo precario no sólo ubica al trabajador en una posición social distinta a la de los trabajadores que cuentan con una mayor estabilidad laboral, sino que, como consecuencia de esta vivencia constante de precariedad, los trabajadores bajo este sistema reducen su capacidad de planificar y controlar sus vidas (Sisto, 2009)

Ugarte (2014) explica que el modelo de relaciones laborales en Chile no considera la participación de los trabajadores, donde el centro de las reglas del trabajo se encuentra en el contrato individual de trabajo, la nula relevancia que la acción sindical y la negociación colectiva tienen en las relaciones laborales y el que no existe la posibilidad de conflicto, ya que las huelgas están casi absolutamente prohibidas.

2.2.1. Trabajadores del área psicosocial.

Los trabajadores del área psicosocial que trabajan en la ejecución de los programas que implementan las políticas sociales se encuentran supeditados a las limitaciones de la flexibilidad laboral, encontrándose bajo condiciones de precariedad.

Es pertinente destacar que a partir del año 1990 se asocian dos componentes que comienzan a configurar el estado de las condiciones laborales actuales de los trabajadores del área psicosocial. Por un lado, las formas de gestión del mercado neoliberal estaban instauradas en el Estado chileno y, por otro lado, los gobiernos de la concertación comienzan a desarrollar políticas y programas orientados a la promoción y desarrollo social de los sectores más vulnerables de la población (Sisto, 2014). En ese momento la sociedad civil se encontraba muy activa desarrollando procesos de promoción social a través de proyectos y programas, financiados en su mayoría con recursos internacionales. En esta coyuntura se constituye el que el Estado desarrollaría el diseño y el financiamiento de los programas y las ONG's se harían cargo de la ejecución.

Respecto de esto último, Alfaro y Zambrano (2009) explican que en esta nueva etapa respecto de las políticas sociales cobra relevancia la focalización de éstas, que se tradujo en la definición y emergencia de los grupos llamados vulnerables como sectores prioritarios para la política social.

Según explica Sisto (2014) en ese momento se conforma un nuevo grupo de trabajadores públicos, que no están contratados por el Estado, sino que a través de corporaciones u organizaciones no gubernamentales. En este contexto, el trabajador del área psicosocial mantiene un vínculo laboral flexible, ya que las corporaciones en las que trabaja tienen un contrato con el Estado mientras dure la ejecución del programa obtenido por medio de la licitación previamente realizada.

Actualmente, en nuestro país, según el Informe de política social del Ministerio de Desarrollo Social de 2013, el Estado diseña y financia 386 programas sociales, concentrándose la mayoría en los Ministerios de Educación y Salud. El gasto social está destinado a grupos de la población que mantienen una condición o situación particular que origina la intervención; el 31% del gasto está dirigido a personas que presenten alguna necesidad educacional, el 22% del presupuesto social se destina a personas que presentan problemas o necesidades asociadas a la salud y con el 10% del gasto se realizan intervenciones con grupos etarios que se consideran vulnerables, como jóvenes, niños(as), adultos mayores (Ministerio de Desarrollo Social, 2013)

Los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de las políticas sociales del Estado lo hacen por medio de dos modalidades: a través de organizaciones sin fines de lucro y corporaciones que licitan programas o como trabajadores que dependen de forma directa de Municipalidades o instancias ministeriales (Arredondo y Vidal, 2013).

En el caso de los profesionales y técnicos que trabajan en Municipalidades o instancias ministeriales la situación es compleja, ya que, por ejemplo, en los establecimientos de nivel primario de salud (consultorios) un 45% de los trabajadores profesionales se encuentra a contrata y un 20% a honorarios (Boccardo, 2014).

En el caso de las organizaciones sin fines de lucro y corporaciones que licitan programas no tienen estabilidad en su relación con el Estado ya que, al ganarse la licitación del programa, el financiamiento dura por el tiempo de ejecución del programa. En la mayoría de los casos, estas organizaciones contratan a sus trabajadores bajo la modalidad de plazo fijo y/o utilizando boletas de honorarios (Gruninger, 2014). Muchas veces el contrato a honorarios se extiende por más de dos años (Arredondo y Vidal, 2013).

Estas condiciones no sólo afectan sus desarrollos personales, sino también puede llegar a afectar la intervención realizada con los usuarios de los programas ya que, por las características de los empleos, en la mayoría de los programas trabajan profesionales jóvenes con escasa experiencia, que desarrollan con los usuarios una intervención muy diferente a la que podría realizar un profesional o técnico con más experiencia. Junto con lo anterior los profesionales se encuentran habitualmente en búsqueda de una mejor situación laboral, por lo que la gran rotación laboral también favorece el desarrollo de intervenciones insuficientes sin continuidad en el tiempo y poco profundas (Arredondo y Vidal, 2013; Zuñiga, Toro y Bork, 2005).

En el área de los trabajadores del área psicosocial existen organizaciones inter-regionales, desde las cuales se ha realizado una reflexión crítica respecto del cómo se implementan las políticas sociales, donde analizan cómo elemento clave el que en las políticas sociales se está lucrando y que muchas veces son las ONG's que emplean a los trabajadores el lugar donde se gestionarían y administrarían los recursos sólo considerando los intereses de ellas mismas. Estas organizaciones de trabajadores también han desarrollado acciones de protesta en las que demandan la reivindicación de sus derechos y las de los usuarios de estos programas, porque entienden los procesos de precarización no sólo como un problema que afecta a los trabajadores, sino como una condición estructural que consiste en la precarización de las políticas sociales y de los considerados "usuarios" de estos programas.

Una de dichas organizaciones es la Coordinadora Interregional de trabajadores del área social CITAS, que entre los años 2010 y 2011 realizó una encuesta entre 79 trabajadores que se desempeñaban profesionalmente en las ciudades de Valparaíso y Viña del Mar. Esta encuesta

tuvo el objetivo de conocer las actuales condiciones de trabajo y generar una base de datos desde donde plantear las demandas laborales.

La “Primera encuesta sobre las condiciones laborales en trabajadores del área social” tuvo sus primeros resultados el año 2011. Al respecto la mayoría de los entrevistados (49%) presenta estudios universitarios completos y un 15,2% tiene estudios de posgrado incompletos. Un 5,1% presenta enseñanza técnica completa.

De los encuestados, un 86,1% se encuentra con trabajo y un 13,9% está cesante.

El 22,8% del total de los entrevistados expresa no haber tenido periodos de desempleo, pero un 11,4% expresa haber estado hasta un año sin trabajo.

Un 32,9% desempeña funciones en organizaciones sin fines de lucro, un 29,1% en corporaciones, fundaciones u otras instituciones privadas y un 27,8% en el sector público. Pero el 91,1% del total de entrevistados menciona que los programas dónde se desempeñan reciben fondos del Estado.

De los 79 participantes un 25,3% trabajan bajo el régimen de boletas de honorarios, un 35,4% tienen un contrato con plazo fijo y un 31,6% cuenta con contrato indefinido.

Un 87% de los que participaron en la encuesta considera necesario organizarse como trabajadores, en instancias como un sindicato y un 6,3% opina que no lo es.

En contraste con lo anterior, un 83,5 % no pertenece a ninguna organización o colectivo de trabajadores. Sumado a lo anterior, un 64,4% nunca se ha sindicalizado y un 29,1% si ha participado esta instancia.

A partir del problema de investigación y de los antecedentes teóricos y empíricos expuestos, se presentan los objetivos de investigación:

3. Objetivos.

Objetivo General:

Describir las necesidades de reconocimiento en el trabajo y los modos de obtención de éste, por parte de trabajadores precarizados que ejecutan políticas públicas del área psicosocial en la Región de Valparaíso considerando las dimensiones del reconocimiento de sus derechos y de estima social

Objetivos específicos.

1. Describir las condiciones laborales percibidas por los trabajadores que ejecutan políticas públicas del área psicosocial en la Región de Valparaíso
2. Describir las necesidades de reconocimiento jurídico y de estima de los trabajadores y los modos de obtención de éstos, en las relaciones establecidas con los empleadores.
3. Describir las necesidades de reconocimiento jurídico y de estima de los trabajadores y los modos de obtención de éstos, en las relaciones establecidas con sus pares.
4. Describir las necesidades de reconocimiento jurídico y de estima de los trabajadores y los modos de obtención de éstos, en las relaciones establecidas con los usuarios de los programas.

4. Preguntas directrices

¿De qué manera los trabajadores del área psicosocial que ejecutan las políticas públicas valoran sus condiciones laborales?

¿Cuál es la opinión respecto de sus condiciones de trabajo?

¿Cómo es la relación que establecen con sus empleadores?

¿Qué apreciación tienen los trabajadores del área psicosocial respecto al reconocimiento que obtienen a partir de las relaciones que establecen con sus empleadores?

¿Reciben alguna retroalimentación que indique que valoran su trabajo? ¿Se sienten apreciados por las personas que conforman su red laboral? ¿Cuáles elementos de esa relación les informan que sus desempeños laborales son valorados?

¿Qué percepción tienen los trabajadores del área psicosocial respecto al reconocimiento desarrollado en las relaciones que establecen con sus pares y los usuarios de los programas y proyectos en los que se desenvuelven laboralmente?

¿Creen que su trabajo contribuye socialmente? ¿Creen que su trabajo es útil?

5. Metodología.

5.1 Enfoque de la investigación

Esta investigación de diseño descriptivo - analítico se enmarca en la investigación cualitativa, ya que desde esta perspectiva “los objetos no se reducen a variables individuales, sino que se estudian en su complejidad y totalidad” (Flick, 2004, p. 19). De este modo, las metodologías cualitativas permiten acceder a la complejidad de los fenómenos estudiados, en tanto los explora en su contexto social. En este caso, el problema de investigación fue construido considerando los elementos históricos y contextuales que son parte del entorno laboral en los que los trabajadores se desempeñan.

Asimismo, este tipo de metodología facilita la comprensión de los significados desde la perspectiva de los propios participantes. En este caso permitió ampliar el conocimiento que se tiene -hasta este momento- del reconocimiento de los trabajadores del área psicosocial.

5.2 Muestra y participantes.

Respecto a la constitución de la muestra, los participantes fueron profesionales (trabajadores sociales, psicólogos y profesores) y técnicos del área social (técnicos en trabajo social y técnicos en educación), que hubiesen tenido experiencia y trabajen actualmente, en programas sociales subsidiados por organismos del Estado y ejecutados por organismos colaboradores del Estado y Municipalidades, a fin de tener variación en la visión de los entrevistados.

La muestra de participantes se determinó a priori y en relación con los criterios relevantes del planteamiento del problema y los objetivos propuestos en esta investigación.

Como criterio de inclusión se estableció que los programas en los que trabajan los participantes ejecutaran directamente políticas sociales dirigidas a la superación de vulnerabilidades sociales, pues son ellos quienes se encuentran bajo las condiciones de no

ser parte del aparato estatal en términos laborales, pero que trabajan para el Estado en términos que desarrollan el trabajo definido por éste.

Junto con lo anterior, realizan un trabajo que implica una vinculación laboral flexible, es decir una relación laboral que considere la existencia de un régimen de honorarios (que no incluye cotizaciones y seguro de cesantía), o un contrato a plazo fijo.

Se consideró que la valoración que los trabajadores obtienen de su trabajo puede depender de distintos factores, ya que el reconocimiento que una persona obtiene de su ocupación ocurre a partir de las interacciones sociales que desarrolla junto a las demás personas que forman parte de su contexto laboral, considerando las tareas, funciones y roles que desempeña, siendo los más importantes: la profesión (Psicólogo, Trabajador Social y Técnico Social) y la jerarquía dentro del organismo (Director/a, Coordinadores y Ejecutores). Por ello, la muestra se diseñó de modo que las distintas visiones de los entrevistados enriquecieran la investigación.

En la siguiente tabla se muestra la distribución de los entrevistados(as) según los distintos criterios:

	♂		♀		
	Profesionales	Técnico Social	Profesional	Técnico Social	Total
Director	1				1
Coordinadores	1		1		2
Ejecutores	1	1	1	1	4
Total	3	1	2	1	7

Como se ve en la tabla presentada, los entrevistados fueron siete personas. De las que 4 fueron hombres y 3 mujeres. Se entrevistó a un director de programa, dos coordinadores de programas y cuatro ejecutores entre los que hubo dos profesionales y dos técnicos sociales. Sus edades fluctúan entre los 33 y 45 años⁵.

⁵ La composición en detalle del grupo de entrevistados está en el anexo N°3.

Sólo uno de los entrevistados (director de un programa) cuenta con contrato indefinido con la corporación en la que trabaja.

No se pudo encontrar técnicos sociales que desempeñaran los cargos de director o coordinador de los programas. Y en el caso de una mujer directora no fue posible encontrar a una participante que tuviese la disponibilidad de ser parte de la investigación.

5.3 Técnicas de producción de información.

Considerando la metodología elegida para esta investigación, se utilizó la entrevista semiestructurada, puesto que permite que los sujetos expresen sus puntos de vista (Flick, 2004). La entrevista contó con un guión de los temas que se indagaron⁶.

De modo general, en las entrevistas se abordaron áreas temáticas tales como: condiciones laborales, relaciones contractuales, opinión sobre el contexto laboral, experiencia como trabajador, relación con jefe directo, relación con el servicio del que depende su trabajo, opinión respecto de su desempeño laboral, relación con sus pares, valor que los usuarios entregan al trabajo y organización de los trabajadores.

Las entrevistas fueron grabadas y transcritas literalmente con el objetivo de realizar el análisis posterior.

5.4 Procedimiento de análisis.

Para el análisis de los datos se utilizaron las transcripciones de las entrevistas. Estos documentos fueron ordenados en el mismo formato: a cada entrevista se le asignó un número romano (Ver anexo 3). Luego, por entrevista, cada párrafo del relato del entrevistado se enumeró de forma consecutiva para así, poder ordenar de mejor manera la información.

⁶ En el anexo N°2 se encuentra íntegro el guión utilizado en la entrevista.

En cada entrevista se reconocían las ideas y conceptos más relevantes como una manera de acercarse más analíticamente al material en relación con la pregunta de investigación.

Seguidamente se inició la definición de las unidades de análisis, que se entendieron como unidades de sentido que estaban presentes en la entrevista. Se usaron como unidades de análisis en general los párrafos porque describían y explicaban mejor el contenido. A cada una de estas unidades de sentido que expresaban una idea relevante, se les aplicó un concepto (Strauss y Corbin, 2002).

Luego se fueron ordenando y agrupando estos códigos de análisis en grandes categorías. Éstas fueron: La valoración de las condiciones laborales, las dinámicas de reconocimiento en la relación desarrollada entre trabajadores y empleadores (distinguiendo entre empleador-Estado y empleador-organismos colaboradores), la organización de los trabajadores, la relación con sus pares y la relación con los usuarios de los programas.

Estas categorías fueron sufriendo modificaciones a medida que fue integrándose más contenido. Tanto la descripción de las categorías y de los códigos intentó realizarse para que estuviera lo más apegada posible a los datos. Finalmente, estas categorías se fueron desarrollando y dieron origen a distintos capítulos de los resultados.

5.5 Aspectos éticos.

Los aspectos éticos fueron abordados a través del consentimiento informado (ver anexo 1). Antes de comenzar cada entrevista, se procuró que los participantes comprendieran la finalidad de la entrevista y que la información se utilizaría sólo en un contexto académico. Asimismo, que al terminar este estudio podrían conocer sus principales resultados y conclusiones.

Durante la entrevista no se realizó ningún tipo de juicio negativo sobre lo expresado por el participante. Asimismo, no se limitó de manera hostil la expresión de las opiniones de los entrevistados, ni se intentó provocar respuestas. Pese a que no sucedió, se les expresó a los

entrevistados, antes de empezar cada entrevista, que podrían dar término a la entrevista cuando lo estimaran pertinente.

Respecto al manejo de la confidencialidad, se protegió el anonimato de los participantes y la privacidad de los datos que los entrevistados señalaron que querían mantener en privado por ello, se utilizaron números que registran al entrevistado. Además, se omitieron todos los nombres de instituciones en las que trabajaran directamente los participantes.

Sumado a lo anterior, los principales hallazgos de esta investigación serán difundidos en un diálogo con los participantes y con una de las organizaciones de trabajadores del área psicosocial de la región de Valparaíso.

6. Resultados.

En este apartado se abordan los principales hallazgos de esta investigación, los cuales se describen a partir de los temas que emergieron del relato de los trabajadores participantes.

Los resultados se organizaron en cuatro ejes centrales, siendo estos: la valoración de las condiciones laborales; las necesidades y formas de obtención de reconocimiento a partir de las relaciones con su empleador y con sus pares y, finalmente; las formas de obtención del reconocimiento a través de la relación con los usuarios de los programas.

6.1 Valoración de las condiciones laborales.

Las condiciones laborales descritas por los entrevistados se han organizado en cuatro temas, que permiten obtener una visión de cómo entienden y valoran los participantes sus condiciones laborales, a saber: a. Desempeño de múltiples ocupaciones, b. Existencia de bajas subvenciones para los programas, c. Instancias de capacitación, d. Situación contractual inestable, e. Interferencias en la vida personal

Uno de los primeros elementos que emergen tanto de los técnicos sociales, profesionales, coordinadores y directores al momento de preguntarles su opinión respecto de sus condiciones laborales, es el hecho de **desempeñar múltiples ocupaciones** y tareas dentro del equipo de trabajo. Esto implica desarrollar más de una función, que en palabras de una técnica social muchas veces están mal definidos:

“A veces te transformas en secretaria psicosocial, como le digo yo, quien entrega las entrevistas, que entrega las horas y ese tipo de cosas, porque tampoco está bien definido el rol” (VII, 11)⁷.

De este modo, muchas veces, como menciona una coordinadora de programa, ella trabajará desarrollando tareas de coordinación, así como también realizando las funciones de atención domiciliaria a los usuarios del programa. Esto ocurre porque, en general, los programas en

⁷ El detalle de las características de cada entrevistado se encuentra en el anexo N°3

los que se desempeñan cuentan con equipos pequeños, donde se requiere que todos los trabajadores tengan que realizar más de un rol:

“Lamentablemente, en estos programas los equipos son muy pequeños, entonces tienes que hacer de todo; desde el terreno, desde la documentación, quizás no hacemos la rendición misma, pero si tenemos que preparar todos los materiales, tratar de que esté todo bien para que se haga la rendición, entonces hay momentos que son, pero realmente estresantes, o sea, que uno no para” (IV, 37).

Existen diferencias en cómo los distintos participantes muestran esta situación, en el caso de los directores y coordinadores entrevistados, lo constatan y, lo relatan como una parte normal de sus responsabilidades, explicándolo además como una consecuencia de que el trabajo es realizado por grupos reducidos de trabajadores, por lo que deben cumplir múltiples tareas para lograr realizar el trabajo.

Pero, por otro lado, los técnicos sociales muestran preocupación frente a esta realidad porque no están de acuerdo con que sea parte de sus condiciones laborales, ya que, la crítica principal es que, al tener el rol de técnicos, sus responsabilidades están definidas de manera poco precisa. Desde el punto de vista de los entrevistados, esta indefinición proviene, por una parte, desde las bases técnicas y administrativas de los programas⁸ y luego, se aplica en la relación que se desarrolla en el equipo de trabajo. Por lo tanto, pueden llegar a tener responsabilidades muy relevantes dentro de la intervención como, por ejemplo, trabajar junto al psicólogo en el proceso terapéutico de un usuario, pero también su rol puede llegar a ser entendido sólo como el del secretario o mensajero del resto del equipo⁹.

Otro de los elementos que emerge de los relatos de los trabajadores como un aspecto crítico, es lo que ocurre con las dificultades que ocasiona el hecho de que existan **bajas subvenciones para los programas, de parte de los Ministerios o unidades para las que se trabaja**. En general, los entrevistados mencionan que los recursos designados por el Estado son insuficientes.

⁸ Las bases técnicas y administrativas contienen los requerimientos para las licitaciones de los programas que ejecutan políticas psicosociales.

⁹ En análisis de las dinámicas de reconocimiento entre pares se desarrolla en el apartado 6.3

La crítica a las bajas subvenciones es realizada por los entrevistados que son parte de organizaciones sin fines de lucro y corporaciones (no municipales) que no cuentan con recursos adicionales, u otras fuentes de ingreso a lo entregado por el servicio estatal. Esto implica, por ejemplo, que las instituciones colaboradoras sólo alcancen a cubrir los sueldos de los profesionales con la subvención que se les entrega:

“La subvención (...) es precaria po’. Alcanza mínimamente para pagar los sueldos y mínimamente para un tema operativo. ¿Por qué? Porque el Estado apunta a que las instituciones que hacen trabajo social ellos deben poner la otra parte. Ese es el concepto que tienen establecido como método, que las instituciones deben hacer lo otro, todo lo que le falta lo pone la institución. Por lo tanto, está pensado para grandes instituciones, solamente las grandes instituciones tienen una capacidad económica, de infraestructura que permite poner lo otro, pero una institución chica donde trabajo yo, ciertamente no lo tiene, por lo tanto, pasa seriamente a precarizar todo” (I, 66, 67).

Sumado a lo anterior se encuentra que los profesionales, en general, critican que sus sueldos no representan un pago justo considerando el trabajo que realizan. Al ser consultados respecto de si se encuentran de acuerdo con sus sueldos, todos los participantes coinciden en que los trabajos del área psicosocial son mal pagados, más aún en los trabajadores que desarrollan trabajos de tutores o técnicos. Esta situación afecta de manera directa a las vidas de los trabajadores:

“como tutor yo gano súper poco, independiente de que ahora esté trabajando 33 horas, me llevo 300 lucas al bolsillo, poquísimo” (...) ¿por qué no todos podemos tener departamento o una buena casa, o vivir en un lugar con buen acceso? Entonces esta hueá de los sueldos te lo coarta” (III, 21, 23 y 25).

Por otro lado, sumado a la crítica de las bajas subvenciones, se señala por los participantes que son trabajadores de instituciones colaboradoras del Estado (no municipales) que tienen mejores condiciones económicas, en este caso, la entrevistada se refiere a una corporación privada sin fines de lucro, que ejecuta programas¹⁰ a lo largo de Chile. Este tipo de

¹⁰ Esta corporación ejecuta programas de la política pública en las líneas de infancia y derechos.

instituciones, según informan los participantes no realizan una mejor gestión de sus recursos por lo que, aun cuando debieran existir más recursos a disposición de los profesionales, esto no ocurre. Seguido de lo anterior, en general acatan las disposiciones del servicio o Ministerio cuando realizan recortes económicos.

En otros casos, una de la entrevistadas que trabaja en un programa municipal expresa que los recursos entregados por el ministerio (en este caso el de Vivienda y Urbanismo) son acordes a las necesidades del proyecto, pero que la gestión realizada por el equipo municipal no permite que ese dinero sea distribuido de la mejor manera, ocasionando dificultades al momento de intervenir.

Los profesionales mencionan como consecuencia de estas bajas subvenciones el hecho de que muchas veces el trabajo de intervención con los usuarios se ve afectado, ya que no cuentan con los recursos para, por ejemplo, llamarlos por teléfono, o entregarles una colación al momento de asistir a las entrevistas con ellos. Estas situaciones son analizadas críticamente por los participantes ya que no sólo conllevan consecuencias negativas para los trabajadores, sino también para los procesos mismos de intervención.

“el Sename nos dice en un momento - "no, ustedes no pueden darles más colación a los niños"- ¿cachay? (...) y más encima la institución apoya eso, (...) no es básico, es súper importante, porque hay cabros que van al psicólogo o hablarte a ti, porque saben que les vai a dar colación o la plata pa la micro, cosas súper simples que son importantes pal vínculo (...)" (III, 46).

En muchas ocasiones y con el objetivo de poder realizar los objetivos propuestos en la intervención, los profesionales hacen uso de sus propios recursos materiales e implementos para cumplir con el trabajo, como lo describe un coordinador de programa:

“y nosotros somos externos a los liceos, por lo tanto, no había fotocopias para nosotros. Y a veces, cuando pedíamos algunas, eran las mínimas, todas las llevábamos nosotros, todo fotocopiado, yo llevaba los informes, lo imprimíamos nosotros, o sea, muy pocas veces le pedíamos algo al liceo. Y las pocas veces que pedíamos algo, que era excepcional (...) mi solución es que yo andaba con mi propia

data, me evitaba andar pidiendo cosas, pero me pregunto, si yo no tuviese esa data como persona, claramente se te convierte en un problema” (I, 51,63).

Relacionado con el tema anterior, y con un menor consenso entre los participantes, algunos constatan que, desde la institución pública, ya sean los ministerios, servicios y municipalidades a los que han estado vinculados mediante la ejecución de sus programas y proyectos, **no han recibido una capacitación que los trabajadores consideren relevantes para su formación y práctica profesional.**

“o sea, el SENAME en estos años ¿me mandó a algún curso de capacitación? Creo que 1 o 2 y fomes, o sea unos cursos donde para nosotros, no sé, fueron poco aporte, que el SENAME firmara un convenio con una universidad para hacer algún diplomado, algunos postgrados, ¡cero! (...) A lo más en los últimos años nos han mandado unos links, “ahí hay unos links, vean ustedes”, pero como institución que financia la intervención social, ¡nada!” (I, 160, 161).

Considerando esta situación, se problematiza desde los profesionales el que se genera una situación muy contradictoria, ya que por un lado la institución pública exige en la conformación de estos equipos de trabajo un nivel de especialización alto, pero sin hacerse cargo de estos requisitos requeridos.

“tiene un tema que es muy paradójico porque te exigen cierto nivel de especialización para trabajar en estos programas, sin embargo, al no ofrecer continuidad, ni contrato, ni salud, ni ningún tipo de previsión, ni capacitación, aun así, te exigen esta mediana especialización” (IV, 24).

Estas críticas no sólo están dirigidas a la institución pública, sino también a los organismos colaboradores, ya sean consultoras, ONG’s o corporaciones, atendido a que algunos de los participantes dan cuenta de que estas instituciones tampoco desarrollan instancias de capacitación y formación para sus trabajadores, siendo un punto crítico dentro de la relación con dichas entidades, ya que recibir esta formación se considera una forma de retribución al trabajador, que permanece prestando servicios en estos equipos.

“eso es lo que también falta, yo puedo decir, claro, uno ha estado un montón de tiempo acá y también se podrían hacer convenios de capacitación desde acá desde la consultora, en términos de ir generando quizás más capacidades y adquiriendo herramientas, o ir mejorando también todo lo que uno va realizando habitualmente en las diferentes áreas de desempeño. Entonces, yo creo que esa es una parte que falta, porque finalmente uno como persona o trabajador de esta consultora claro, busca por afuera todos estos temas, quizás entre nosotros nos compartimos los datos “mira, acá hay una cosa que puede ser interesante”, pero falta quizás desde arriba en general como convenio, para que nosotros también nos capacitemos y una retribución en ese ámbito a la permanencia de nosotros acá” (IV, 100).

En oposición a esta opinión, dos de los entrevistados plantean que desde algunas de las instituciones colaboradoras sí se entregan instancias de formación, y tendría relación con que son instituciones más grandes en términos de número de trabajadores y de número de proyectos con los que obtienen financiamiento, por lo que tienen la capacidad para ofrecer talleres de formación para los profesionales.

“la institución en la que estoy yo se pudo sostener porque yo creo que fue capaz de entrar en el juego, que tiene que ver con esto de meterte en el sistema (refiriéndose al sistema de licitación) (...) después de unos años dentro del reglamento interno, te dan horas para que tú puedas estudiar y aparte de eso te mandan a varios talleres de género, hasta para trabajar con niños abusados o niños que son agresores sexuales, toda una gama de talleres pasando por educación popular, en intervención en crisis. Yo estoy bien educadito (...) eso en otros lados no se da po’. No se da, sobre todo en las (instituciones) que son más chicas” (III, 45, 47, 48).

Esta experiencia es valorada por los entrevistados de manera positiva, ya que esas instancias de formación les ha permitido tener más herramientas para el trabajo en terreno. Es una manera de sentirse reconocidos por sus empleadores, ya que tener más conocimientos y estudios es un apoyo para poder desarrollar mejor su trabajo.

Un cuarto ámbito importante relativo a las condiciones laborales son todos los elementos relacionados con las **situaciones contractuales inestables**. Estas condiciones contractuales traen consigo tensiones y costos tanto materiales como subjetivos que los trabajadores deben enfrentar.

Sólo uno de los entrevistados, director de un programa, declara tener un contrato indefinido con la corporación en la que trabaja. Del resto, cuatro entrevistados tienen contratos a honorarios (coordinadores de proyecto y profesionales) y dos entrevistados tienen contrato a plazo fijo (técnicos sociales). De los entrevistados que trabajan a honorarios, tres han trabajado durante toda su trayectoria laboral bajo este régimen.

Trabajar a honorarios es uno de los elementos críticos al momento de opinar sobre sus condiciones contractuales, ya que dentro del análisis que realizan los entrevistados, problematizan lo que significa trabajar bajo este régimen. Por ejemplo, en relación a la responsabilidad del empleador por su seguridad, si se está realizando una visita domiciliaria y ocurre un accidente, éste no se hará cargo de la salud del trabajador:

“Nosotros que hacemos trabajo social, que andamos metidos en la calle, te muerde un perro, te asaltan, te... cualquier cosa, ¿quién se hace responsable?, tú. Por lo tanto, también está en una precariedad también de salud y de seguridad, permanentemente” (I, 71).

Por otro lado, muchos de los proyectos que se desarrollan en el marco de la ejecución de políticas públicas, tienen períodos breves y definidos, por lo que, en algunas ocasiones, cuando se finalizan las implementaciones, los profesionales siguen en relación con la consultora, pero sin estar en algún programa. Y, por ende, sin tener remuneración. Cuando ocurren estas situaciones los trabajadores deben buscar otro trabajo.

La posibilidad de los organismos colaboradores de vincular a los trabajadores mediante condiciones laborales inestables permite que existan irregularidades en los procesos de contratación, ya que pueden cambiar las condiciones prometidas respecto de las remuneraciones, sin mediar explicación y excusándose en que el Ministerio no entrega más dinero, tal y como relata un psicólogo ejecutor de un programa del Ministerio de desarrollo social:

“pasó un impasse cuando entramos, porque el llamado a concurso era por un monto determinado, después tuvimos la entrevista y cuando nos llaman ya cuando estábamos seleccionados, antes de firmar contrato nos dicen que bajaba en un 25%

el sueldo que habían informado, entonces eso generó que viniera la directiva de Santiago acá porque nos negamos a firmar los contratos (...) no íbamos a trabajar por un monto por el cual no se había llegado a acuerdo(...) Dijeron que era la plata que entrega el Ministerio y no hay más y con eso hay que conformarse y básicamente eso fue (...) no nos pagan días administrativos, ni vacaciones, no nos pagan nada” (VI, 55, 57).

Asimismo, dentro de las implicancias, se encuentra vivir en una persistente incertidumbre laboral que obliga a estar constantemente demostrando la propia capacidad de trabajo, ya que siempre existe la posibilidad de que se prescindan de sus servicios sin mediar ninguna clase de protección laboral.

“Estaba cesante hace dos meses y necesitaba trabajar. La época del año que entré a trabajar fue agosto y también es complicada y dije: bueno, voy a entrar a un trabajo nuevo, en un área que cuando estudié me gustó mucho; el sueldo era razonable y como que me iba a ayudar en lo económico. No me importó que fuera honorario en un principio. Pero claro, yo igual he trabajado a honorarios y uno no se acuerda de estas condiciones que son súper precarias, que en el fondo es que tú tienes que demostrar tu pega (...) porque si no, en cualquier momento te desvinculan y chao (...) uno no puede no sé po' enfermarse, si uno está a honorario tiras una licencia y no la puedes tirar porque no la pescan de partida, tienes que demostrar tu pega...” (V, 36).

El pago desfasado de los sueldos es una de las problemáticas más graves que identifican los participantes que trabajan en programas ejecutados por Municipalidades y por instituciones colaboradoras privadas. Incluso, en el caso de los técnicos que han tenido que extender el número de usuarios atendidos, sin que este extra sea remunerado a la hora de evaluar sus condiciones laborales, se describen situaciones en las que han estado hasta dos meses sin recibir sueldo. Frente a esto, deben recurrir al apoyo de sus amigos y familia, para que los ayuden monetariamente. En las citas siguientes se relatan distintas experiencias que muestran claramente el impacto negativo de estas situaciones en los trabajadores:

“a mitad del primer año ya empezaron las dificultades con el pago desfasado de los meses y eso también generó que no nos pagaran los sueldos mensualmente y empezaron a pagar los sueldos desfasados, cuarenta y cinco días hasta sesenta días,

hasta dos meses sin sueldo (...) como trabajador te sientes vulnerado, porque no tienes un sueldo, el cual ellos se comprometieron a entregar” (I, 45).

“como trabajadora a honorario y como son platas “remesas” como se denominan, que llegan del SERVIU, todos los meses he tenido complicaciones con el pago de mi sueldo. Entonces, ahí, por ejemplo, o sea, hay una parte que tiene que ver en cómo uno se planifica como persona y cómo planifica sus propias platas, pero cuando no te llega un sueldo un mes y te pagan dos meses juntos el mes siguiente, es lógico que no hay como cubrir un mes, entonces me consigo plata no sé, con familia, amigos. Después, en el fondo, cuando me llega le tengo que entregar a toda la gente que me prestó plata” (V, 40).

“Nos dijeron que sí, que íbamos a firmar un papel, nunca hemos firmado el papel y los casos ya los estamos viendo, hay vínculo con los chiquillos, entonces ahí se ponen a jugar con la cosa medio emocional “ay, pero es que no sé, todavía no pagan los 80 bis, después te voy a pagar, no sé cuándo” y nosotros seguimos atendiendo, sigues haciendo la pega (...) yo puse como opción que me adelantaran el sueldo, porque necesitaba pagar el jardín de mi hijo - “no, tampoco se puede”, entonces pregunto “¿cuándo van a pagar los 80 bis¹¹?” - “ah no lo sé”” (VII, 126, 174).

Las situaciones relatadas previamente en relación con el pago desfasado de los sueldos y las consecuencias personales que tienen sobre la vida de los trabajadores se conectan con el último tema que emergió de los relatos de los entrevistados respecto a la valoración que realizan de sus condiciones laborales. Considerando esto último, los siguientes elementos, configuran **las interferencias en la vida personal** de los trabajadores, que agrupan distintas experiencias íntimas que, según explican los entrevistados son consecuencia de las que denominan condiciones laborales precarias.

Dentro de estas situaciones se encuentra que los trabajadores desarrollan una cantidad de trabajo que sobrepasa sus capacidades físicas porque, aun cuando psicológicamente han desarrollado estrategias emocionales de autocuidado, la exigencia laboral es mayor y termina afectando su salud:

¹¹ El artículo 80 bis es un mecanismo y procedimiento legal utilizado por los jueces del Tribunal de Familia en situaciones de vulneración de derechos de NNA que permite exigir la atención inmediata de NNA y de su familia al programa que corresponda según la complejidad de la vulneración.

“Mira yo con el tiempo aprendí a que yo, de mi pega, no pienso en mi casa, y en mi casa no pienso en los casos (...) Pero, por ejemplo, estoy súper cansada, me cuesta dormirme ahora, el otro día estuve con lumbago, igual es cansador 30 familias, treinta familias que tienes que ir a verlas para allá, para acá, no falta que los chiquillos que no están ni ahí, y tienes que andar tras ellos y lo entiendo, pero uno lo resiente” (VII, 134, 135).

Complementando lo anterior, en los relatos de los participantes también se recogen las dificultades que muchas veces tienen para cumplir con todo el trabajo administrativo durante la jornada laboral, lo que implica trabajar en el hogar para poder resolver los informes y demás tareas adeudadas, y restarles tiempo a otras actividades personales.

“hay harta gente estresada por este tema, que no lograi hacer tiempo de ocio, hobbies, por último, dormir, porque te llevai pega para la casa. El tema de los informes es enfermante, o sea, yo he visto compañeros irse de la pega y dejándote 20 informes sin hacer y el que viene entra con toda esa presión. O tú de repente haciendo registros de otra persona” (III, 69).

La identificación de las condiciones laborales como precarias, afecta la manera en cómo se va a entender la auto - estima como trabajador y en consecuencia perjudica el desarrollo biográfico y laboral de los trabajadores, ya que todo el desempeño laboral y personal se ve dañado por esta cualidad de precariedad que se entiende como la desvalorización del trabajo.

“Me significa obviamente tener una precarización en términos como de que uno podría hacer una proyección del futuro, de la vejez y toda la mierda esa, que no me importa mucho en realidad, porque por algo me quedo acá, pero si a veces uno se aburre, se aburre como estar en una condición precaria y sentir que el Estado no valora... porque más que SENDA, viene de una política de Estado que no valora el trabajo que hacemos cachai’, en términos de aplicar la política pública, porque somos profesionales desechables en cierta forma” (IV, 33).

Asimismo, según relata un entrevistado, las sostenidas condiciones precarias de trabajo han implicado el desarrollo de sentimientos de frustración, de sentir que no se ha desarrollado y progresado como hubiese deseado en términos profesionales. Se vivencia un sentimiento constante de estancamiento. Por ejemplo, en este caso, el recibir durante toda la trayectoria laboral un sueldo bajo significa que no se reconoce su trabajo. Junto a esto, se menciona que

el sentirse de esta manera en términos emocionales no se relaciona con esperar un reconocimiento a nivel personal, sino lograr un reconocimiento a nivel de mejoras en las condiciones laborales:

“yo creo que un buen reconocimiento es que te paguen un buen sueldo po’ y que mejoren las condiciones laborales. No estoy pensando en el diploma que diga los años trabajados, “qué bueno que eres”, sino que, en lo emocional siento un cansancio en ese sentido, un cansancio en lo emocional, que siento no avanzo (...) Entonces tengo esos dos sentimientos, uno que estoy medio cansado porque no avanzo, por esa falta de reconocimiento en términos de que sentí que estas pegado, en lo económico también. O sea, yo siento que no he avanzado nada en lo económico, o sea mi vida, mis aumentos de sueldos han sido del IPC” (I, 79, 83).

Permanecer en trabajos precarios e inestables implica trazar metas y objetivos personales de muy corto plazo. Aun cuando el trabajo le sea interesante al trabajador, y quiera continuar desarrollándose laboralmente en ese espacio, el hecho que no exista una posibilidad cierta de poder tener continuidad exige el estar pensando constantemente en la posibilidad de cambiarse de trabajo, impidiendo proyectarse. Estar en un trabajo precario se convierte en una condición que hay que sobrellevar, mientras aparezca una posibilidad mejor.

“En este momento de mi trabajo yo estoy en esta etapa, de hacerme cargo y asumir, pero evaluando hasta cuando voy a soportar esta condición, porque de hecho eso también veo, esa pega en términos entrecomillas “estable”, podría ser por tres años, porque el programa dura tres años. Después claro, pueden venir barrios nuevos, pero el tema es que igual yo lo veo como una pega que va a terminar en un momento, eso igual me genera inestabilidad laboral y personal porque no puedo proyectarme en esta pega, estar en esta institución durante años, no” (V, 49).

6.2 Necesidades y formas de obtención de reconocimiento a partir de las relaciones con el empleador.

Al describir la relación que tienen con su empleador, los participantes identifican dos empleadores: en primer lugar, el Estado, a quién responden mediante las acciones de supervisión y, en segundo lugar, los organismos colaboradores y las municipalidades, que son considerados como sus empleadores más directos.

6.2.1 Relación con el Estado como empleador.

Dentro de este apartado se revisarán distintos elementos que emergieron del relato de los participantes en relación con la relación que establecen con el Estado como empleador. Éstas son: a. Desconfianza desde el Estado hacia el trabajador, b. Disconformidad con el tipo de supervisión técnica centrada sólo en los verificadores, c. Desvalorización del Estado del trabajo en terreno, d. Indiferencia a los saberes de la práctica para el diseño de las Políticas Públicas, e. El Estado no destina los recursos económicos necesarios para desarrollar este trabajo, f. Desconexión entre, por un lado, lo que busca el trabajador y lo que le parece significativo al momento de intervenir en el terreno y, por otro lado, lo que plantea el Estado como abordaje de intervención en las problemáticas sociales.

Una de las categorías que emergen del relato de los participantes es el malestar que sienten pues perciben **una desconfianza desde el Estado hacia el trabajador**, debido al constante control financiero al que deben responder; por ejemplo, las estrategias de supervisión son consideradas como desproporcionadas por los participantes y son interpretadas como acciones que demuestran la desconfianza que existe por parte del Estado (a través de los diferentes servicios y ministerios) hacia cómo los profesionales (y las instituciones colaboradoras) utilizan las subvenciones.

Esta percepción es compartida por los entrevistados, tanto técnicos, como profesionales, coordinadores y directores:

“ellos (el servicio estatal) tienen una relación de control permanente, tanto en lo económico como en lo técnico (...). Yo siempre veo un control, nunca siento que sea una apuesta a las mejoras, de mejorar la intervención con la familia o con los niños. En lo contable hay experiencias ridículas, donde nos han cuestionado boletas porque decían \$680 pesos, pero el 6 parecía 8, entonces nos cuestionaban las boletas, entonces ahí te daba rabia, que al final gastan tiempo en cuestionarte una boleta cuando la precariedad de los recursos (...) Necesitábamos no sé, un computador más, o qué sé yo (...) Pero la relación con ellos siempre ha sido de control. Yo nunca me he sentido apoyado, menos reconocido” (I, 196).

Los participantes señalan que han tenido experiencias negativas de control financiero respecto del uso de los recursos, que son interpretadas como acciones que muestran la desconfianza que el Estado tiene por su trabajo. Estas acciones son recibidas con molestia por los entrevistados, porque, según explican, este exceso de control y atención se da sólo en la rendición y justificación del uso de los recursos financieros, pero en lo concerniente a la entrega de éstos o de otros apoyos para la intervención, la postura del servicio estatal es de indiferencia frente a estas necesidades.

Según mencionan los entrevistados, la ausencia de una boleta puede generar angustia en el trabajador, aun cuando se trate de un gasto muy menor, tal y como se explica en esta cita:

“imagínate si uno se urge porque faltaba una boleta para responder una colación, un completo que le compraste al cabro y los hueones se están robando millones de pesos, entonces ahí, ¿qué te queda a ti?” (III, 43).

El hecho que desde el ministerio sólo haya control en el cuánto gasta y restricción en los recursos que entrega habla de cuánto y cómo es valorado, por un lado, el trabajador y por otro lado la intervención psicosocial que se realiza. Sumado a esto, también muestra el cuestionamiento que se realiza de parte de los trabajadores a cómo son utilizados los bienes públicos, porque pueden llegar a cuestionarles y objetarles seiscientos pesos por una colación entregada a un usuario. Pero en las situaciones en las que desde autoridades del Estado se realizan malversaciones de fondos con altas sumas de dinero no se producen las mismas consecuencias para los responsables. Por lo tanto, existe un sentimiento de minusvalía como persona (y trabajador) frente a situaciones como las antes descritas.

De igual forma y en concordancia con lo anterior existe dentro de todos los entrevistados, a excepción de una participante (profesional que ejecuta programa), una **disconformidad con el tipo de supervisión técnica centrada sólo en los verificadores**, ya que se expresa en una constante demanda de verificadores que comprueben que se está ejecutando el diseño entregado a los ejecutores.

“uno tiene que saber, en cierta forma, tener los verificadores y los verificadores a veces son excesivos (...) Si, yo siempre siento que hay una desconfianza respecto a si se está cumpliendo lo que viene pre-armado desde el pack que te entregan cuando uno empieza a trabajar los programas cachai, entonces por eso nos piden los verificadores y los veinte mil documentos que tiene que firmar la gente para ver si realmente se hizo el trabajo” (IV, 43, 45).

Se desprende de lo anterior, el que los supervisores desarrollarían un trabajo poco comprometido y en muchas oportunidades sólo buscan comprobar la entrega del producto, pero no se involucran con el trabajo en terreno, una coordinadora de proyectos lo expresa en la siguiente cita:

“hay supervisiones que son harto chantas, o sea van apurados para ver si estás haciendo la actividad y se van, no se quedan, no comparten, no hablan con la gente, nada (...) porque me ha pasado muchas veces y me he topado con gente que es cero aporte, como que no cacha nada, está porque lleva muchos años haciendo la pega y mira... no es una contraparte que aporte de cierta forma y sólo se dedican a pedirte el producto no más, a pedirte el documento del verificador” (IV, 47, 48).

También existe la opinión de los entrevistados que, para los ministerios, lo más importante es la ejecución de las tareas administrativas como, por ejemplo, las listas de asistencia a las actividades, el registro de atenciones a las plataformas de información y las rendiciones de cuentas, lo que se mostraría contradictorio con el discurso que proviene del estado/gobierno respecto a lo que se busca con la implementación de las políticas sociales y públicas.

En algunos de los participantes el trabajo del ministerio finalmente es interpretado como que sólo se ocupa de verificar que se esté cumpliendo con las mínimas exigencias en cuanto a la intervención, pero no existe una preocupación real por el trabajo con las personas:

“las peticiones más básicas las hace el SENAME, “limpia la carpeta, realiza el diagnóstico, ten cuatro intervenciones”. Nunca hemos tenido un supervisor técnico que en realidad nos haga desafiar lo técnico o que nos acompañe en lo técnico, para nada y no hay, porque lo que les importa es tener la plataforma al día y con eso estás listo” (VII, 55).

Las opiniones de los participantes muestran que junto a los supervisores de los servicios estatales o se desarrollan dinámicas de discusión en torno a las complejidades de la práctica, más bien la persona que supervisa es un recolector de verificadores. Estas situaciones son interpretadas como formas de expresión del desinterés por las prácticas de intervención que se realizan.

La Supervisión técnica parece poco pertinente con el trabajo en el terreno, porque no aborda la reflexión y análisis de la práctica lo que deviene en sentirse no apoyados, dónde los espacios de supervisión carecen de reflexión y análisis de los aspectos técnicos de la intervención.

“(…) con un matiz un poco más negativo. Relaciones más distantes, no tan centrado en el acompañamiento, sino en el control y en la supervisión (...) Yo siento que no acompañan a los equipos, los controlan, los supervisan, pero no acompañan el proceso. Y claro, así como un acompañamiento más metodológico, más técnico, más de reflexionar en torno a la intervención, a veces siento que carecen los espacios de supervisión de eso (...) cuando planteo el tema de lo reactivo es tener que estar poniendo la firma a cada una de las boletas, que te objeten gastos pensando que tú haces mal uso” (II, 37, 38).

Han existido otras experiencias en las que, frente a situaciones complejas en la intervención como, por ejemplo, personas de la comunidad con la que se estaba trabajando en un programa barrial enfrentan violentamente a parte del equipo interventor, ya que éste había denunciado al Tribunal de Familia, una vulneración de derechos a una niña que residía en ese barrio. Frente a esto, el equipo presenta esta situación a la supervisión técnica, ya que el trabajo tomaría más tiempo del presupuestado para la ejecución de ese proyecto. La respuesta de la supervisión es que el trabajo debe realizarse igual, independiente de lo que estuviera

ocurriendo en terreno, sin realizar un acompañamiento concreto o interesarse por la búsqueda de estrategias para la resolución del conflicto.

Asimismo, según los entrevistados, no habría conexión ni compromiso desde la supervisión con el proceso que se desarrolla en terreno, ya que la supervisión sólo buscaría cumplir sus tareas en el horario que tienen designado para eso.

“algunas veces ha sido tanto que de la supervisión me pidieron que hiciera la actividad más temprano, porque claro su horario laboral es hasta las seis de la tarde y nosotros trabajamos después de las siete” (IV, 35).

Como tercera categoría que emergió desde los participantes, tanto coordinadores, director y técnicos sociales de los programas, aparece la percepción que **el Estado desvaloriza el trabajo en terreno**, desmereciendo la experiencia de la práctica cotidiana de los trabajadores. Esto se refleja en la opinión de los participantes cuando dicen que existiendo saberes que emergen desde la práctica, dichos conocimientos prácticos no son reconocidos de ninguna manera por el ministerio, utilizándose metodologías y conceptos que parecen distantes para los trabajadores ya que no se relacionan directamente con el trabajo que ellos han desarrollado. Más aún algunos conceptos terminan por imponerse desde la política pública teniendo que ser utilizados por los profesionales y técnicos.

“Cada vez que el director del SENAME se iba a Europa y traía una nueva metodología llegaba acá y las políticas públicas de intervención con la infancia cambiaban. Cuando llegó la resiliencia, “éramos todos resilientes”, y en el proyecto, si no éramos resilientes estábamos todos mal” (I, 167).

Es más, se menciona que el ministerio con el que se trabaja no toma en cuenta las evaluaciones realizadas por los ejecutores. Por ejemplo, según relata una entrevistada que es coordinadora de proyectos se informa al servicio (en este caso, FOSIS) en las evaluaciones que la estructura tanto administrativa como de la intervención es rígida y estandarizada para todo el territorio, en cuanto a los tiempos y las formas de trabajo y, que a partir de esto, durante la ejecución del proyecto se producen muchas dificultades en cuanto al logro de los

objetivos programáticos, pero estas observaciones no serían tomadas en cuenta para las propuestas de los años siguientes. Esta situación es interpretada como una desvalorización de la experiencia de los que realizan el trabajo en terreno.

“finalmente la evaluación, que nosotros la hacemos verbalmente y que también la hacemos por escrito en algún momento, sentimos que no tiene ninguna validez para el FOSIS, por ejemplo, o sea, a pesar de que nosotros somos los que ejecutamos los programas por años en FOSIS no toman esa experiencia de cierta forma (...) se hacen evaluaciones, quedan en actas, pero finalmente al otro año la cosa sigue igual. Quizás, los cambios que se pueden ver son... por ejemplo: un año bajaron los meses de ejecución, lo bajaron dos meses y después lo subieron un mes, pero, así como grandes cambios no po’, sigue todo estandarizado” (IV, 54, 55).

Dentro de los relatos que configuran este sentir compartido por los trabajadores dónde es el Estado el que desvaloriza el trabajo en terreno, emerge también que se produce (desde el Estado) una desvalorización y no reconocimiento de las realidades locales y modos de vida particulares, no sólo de los trabajadores, sino también de las comunidades con las que se interviene.

Sumado a lo anterior, los participantes informan de **la indiferencia a los saberes de la práctica para el diseño de las Políticas Públicas**, que es explicada por los participantes al mencionar que la política pública es elaborada por expertos y no se toma en cuenta la experiencia de los trabajadores. Es decir, termina por ser una política pública estandarizada, dónde los programas vienen establecidos de tal manera que muchas veces no se relacionan con el trabajo que se realiza en terreno, la estructura del programa no se condice con las circunstancias de las vidas cotidianas de las personas para quién se diseña el programa.

“porque acá se confía más en el experto que investiga en Santiago, que en el que está trabajando en terreno y que en el fondo como se ve en un montón de cuestiones, el panel de expertos de la educación, el panel de expertos de las políticas públicas, el de emergencias; son personas que muchas veces se han dedicado al estudio, a la investigación y pocas veces se han dedicado a hacer la pega en terreno, entonces se da como un quiebre entre la teorización y la realidad” (IV, 62).

Según explican los entrevistados, las experiencias de intervención en esta área no son valoradas como material al momento de articular políticas públicas y los trabajadores que ejecutan los programas y proyectos no son considerados actores fundamentales dentro de los procesos de generación de las políticas públicas. Así, se ve a los trabajadores como meros intermediarios entre el Estado y las personas, sin recoger la experiencia de los trabajadores del área.

“Creo yo, que es súper importante considerar lo que pasa con estas intervenciones que hacemos nosotros desde estas instituciones, debieran ser mucho más valoradas al momento de articular políticas públicas, de que a nosotros no se nos vea como meros intermediarios entre la relación con las personas, sino que éstos mismos equipos deberían ser considerados actores fundamentales dentro de estos procesos. Y ante eso, crear los espacios en donde se recoja toda la experiencia (...) Pero no está instalado desde la política pública invitar a los equipos a participar, creo que no, es cosa de mirar los informes y todo” (II, 103, 105).

Por otro lado, los entrevistados manifiestan que según su experiencia **el Estado no destina los recursos económicos necesarios para desarrollar este trabajo**, entregando recursos insuficientes para la ejecución de las políticas públicas, ya que desde su planteamiento estarían pensadas para desarrollarse durante un plazo breve de tiempo, en relación además a los intereses políticos que cada gobierno promueve. En estas circunstancias, el trabajo del área psicosocial no es considerado con la relevancia que debiera tener:

“En general la gente que trabaja en el área social (...) Creo que dentro del mundo profesional somos los patitos feos. A la larga el tema de considerar la inversión social, no hay que considerarla como una inversión, sino como un gasto social; siento que es un tema súper perjudicial. Desde una lógica de mercado el tema del trabajo en lo social no representa ganancias a corto plazo, que es lo que le importa al empresario que se maneja con la lógica de mercado, pero claro al largo plazo tiene un impacto que es fundamental para la sociedad en su conjunto, pero los que están muchas veces definiendo las políticas públicas, muchas veces caen en la lógica del tecnócrata ¿cachay? Políticas públicas que esperan que tengan impacto antes que se termine el periodo de gobierno, yo creo que es súper perjudicial, no hay una visión procesual del tema, no hay una mirada a mediano o a largo plazo. A partir de eso creo que la significación de la pega que hacemos nosotros o la valoración que hay es mínima” (II, 94, 95).

Según explica el entrevistado, el impacto del trabajo del área psicosocial no ocurre en un corto plazo, sino que requiere de un proceso que puede demorar, ya que se trabaja junto a personas y dinámicas socioculturales. En este sentido, actualmente las políticas públicas están pensadas en el cumplimiento de objetivos concisos y que puedan verificarse mediante productos concretos en un corto plazo, desconociendo estos elementos históricos y culturales que son una parte importante al momento de entender el trabajo psicosocial. Desde lo que plantea el entrevistado, los que actualmente desarrollan las políticas sociales, no comprenderían la relevancia que tiene el trabajo de intervención psicosocial y además, lo considerarían un trabajo que puede por ejemplo, cumplirse de manera eficiente y en un corto plazo.

Las subvenciones no alcanzarían para cubrir todos los requerimientos de un programa y los participantes explican esta situación indicando que el Estado es el responsable de esta precariedad, porque no garantiza las condiciones óptimas para el desarrollo de estos programas. Incluso, algunos de los participantes responsabilizan directamente al Estado de generar y mantener en condiciones de precariedad a la gente que trabaja en los proyectos, y que ejecutan las políticas públicas:

“el Estado se desliga de gran parte de la labor o la proyección social del país en general y en eso están como la tercerización de los servicios; FOSIS, SENCE, todos los CORFO, todos los programas en general tienen un tema de que le asignan a terceros la responsabilidad de ejecutar las Políticas Públicas. En ese sentido, creo que al asignar a terceros se desligan de responsabilidades y a la vez hacen muy precaria la pega de la gente que trabaja en estos proyectos” (IV, 24).

En general, los entrevistados, ya sean directores, coordinadores, profesionales y técnicos cuestionan el que la ejecución de las políticas públicas del área psicosocial no sea responsabilidad directa del Estado, sino que de instituciones que son contratadas para la realización de éstas. De esta manera, el Estado responsabiliza a esas instituciones y a sus trabajadores de la ejecución de las políticas públicas. Por lo tanto, por un parte el Estado se

desliga del compromiso y obligación directas respecto del efectuar las políticas psicosociales y por otro lado se independiza de la protección laboral de los trabajadores.

Más aún presentan -desde el malestar- esta problemática ya que, además, el Estado es un empleador que exige especialización para trabajar en los programas, sin entregar seguridad laboral al trabajador, lo que tiene como consecuencia que existe una gran rotación de trabajadores.

“los profesionales duran súper poco, por el mismo tema de que no hay ninguna seguridad de que vayas a seguir trabajando en algún tipo de proyecto asociado a lo que te enseñan en algún momento. Entonces, en general se busca estabilidad laboral que no se da en estos terceristas del Estado” (IV, 25).

Otro de los puntos críticos en esta relación de los trabajadores con el Estado; que se relaciona con la indiferencia hacia los saberes prácticos de los trabajadores; es, según declaran los participantes, **la desconexión entre, por un lado, lo que busca el trabajador y lo que le parece significativo al momento de intervenir en el terreno y, por otro lado, lo que plantea el Estado como abordaje de intervención en las problemáticas sociales.** Las políticas públicas y los programas que los ejecutan presentarían características que son analizadas negativamente por los trabajadores, por ejemplo, al ocuparse únicamente del individuo, sin atender a la comunidad, y a las instituciones como elementos relevantes dentro de los procesos de intervención:

“Ahora, yo entiendo porque son programas focalizados, entiendo, pero yo creo que hay un enfoque muy centrado en lo individual. Por lo tanto, todo lo que tiene ver con resolver temas más colectivos de ¿dónde hacemos parte a la comunidad en la búsqueda de la solución del problema? que, yo sé que es más grande. Hoy en día las prácticas de infancia están enfocadas al tema sumamente individual. “El niño y sus problemas”. El niño y sus problemas y su familia sí es que. Y si es que puedo meter a alguien de la familia, y si no, bueno. Pensar en que la escuela se haga cargo del niño, que salud se haga cargo, que la comunidad se haga cargo, no está” (I, 176, 177).

Asimismo, la política pública no estaría conectada con la idea de que a través de la intervención se logre el bienestar y la mejora en las vidas de las personas que son atendidas,

sino que, más bien, como ya se dijo, el interés real estaría en cumplir con las metas cuantitativas objetivas a las que se han comprometido. En consecuencia, los procesos de intervención se piensan desde la idea de lograr algunos objetivos que han sido comprometidos en la política pública como, por ejemplo, la asistencia a una atención con un psicólogo, sin necesariamente preocuparse de si realmente las situaciones complejas que viven están siendo de alguna manera contrarrestadas. Entonces, lo que interesa es que la intervención se realice para tener el dato cuantitativo, aun cuando sea superficial y no considere una intervención responsable:

“pero a nosotros nos exigieron cuatro intervenciones mensuales y eso tampoco se refleja en mejor intervención, cachando que la pega ahora se ha convertido en puro control social, quedarías listo sólo con preguntarle - “¿Oye fuiste a la escuela? ah qué bueno que estay yendo”, lo motivai un poco, lo tirai pa arriba, lo dejai bonito, te vai pa la casa y a la mamá le preguntai - ¿Cómo se ha portado? - “no bien, está más tranquilo, ya no sale tanto” – “ah ya qué bueno, y usted cómo está ¿la han visitado?” - “sí, sí” - ¿Cachay o no? es como cortoplacista, es como rápido” (III, 75).

Desenvolverse en este contexto, termina generando sentimientos de frustración ya que se estaría intentando ejecutar una política pública que muchas veces no tiene relación directa con los territorios, construida en base a supuestos teóricos y no en base a diagnósticos participativos, por lo que se llega a trabajar con personas que no necesariamente requieren de estos programas. Por lo tanto, se problematiza que tan impuestos terminan siendo estos programas.

“(…) siento que nos frustramos harto, o sea, nos frustramos porque uno ve que quizás el enfoque que se está pidiendo que se realice no está acorde con los tiempos, ni con los procesos que se van viviendo en cada, con cada ejecución, con cada persona, por ejemplo, o con cada localidad, entonces hace que uno se frustre harto porque en el fondo estás al medio (...)está la gente que es completamente distinta a un diagnóstico que se hizo previo no sé dónde, ni con qué base más que pura teoría y estamos nosotros que tenemos que cumplir para acá” (IV, 58).

Por último, el enfoque economicista que se propone se entiende como una exigencia, y si no se consigue estar de acuerdo con tal enfoque, el trabajador se encuentra fuera de ese modelo.

“Te dicen, “este es el enfoque y esta es la forma” y listo. Entonces, si yo tengo otro enfoque, si tengo otra mirada, no calzo. Por lo tanto, el Estado hoy, te establece qué es lo quiere hacer, cómo lo quiere hacer y el dinero para eso. Por lo tanto, innovar, generar otra política pública que no sea la que ellos están pensando, que lamentablemente no es la que nosotros estamos pensando. Te encuadra en sus políticas públicas y con su mirada economicista que tienen” (I, 184).

6.2.2 Relación con los organismos colaboradores y Municipalidades como jefes directos.

Dentro de este apartado se revisarán distintos elementos que emergieron del relato de los participantes en relación con la relación que establecen con los organismos colaboradores y Municipalidades como empleadores. Éstos son: a. crítica abierta a los organismos colaboradores, b. dinámicas que se establece con las jefaturas, c. baja disponibilidad de recursos económicos para realizar las intervenciones.

En las dinámicas de relación que se establecen entre los trabajadores y los organismos colaboradores o las municipalidades, se observa una descripción en la que se presentan diferencias entre las respuestas de los participantes.

Por un lado, existe de parte de algunos participantes una opinión que se realiza desde el malestar, dónde se **critica abiertamente a los organismos colaboradores** y las contradicciones que tienen estas instituciones, respecto a cómo se muestran hacia el exterior, pero que finalmente en sus dinámicas laborales se comportan abusivamente con sus trabajadores.

“estas instituciones trabajan mucho con la emocionalidad de la gente, sobre todo con los que empiezan a trabajar acá, O sea este espacio, esta institución promueve el desarrollo humano para los derechos, la no violencia, no sé qué, la cultura de la paz, y aquí no hay nada de cultura de la paz, acá son súper violentos, son súper negreros, hacen cualquier cosa por tratar de evitar gastar un par de lucas, crean y crean puestos de trabajo en la administración central que no tienen razón de ser y las intervenciones se ven afectadas, aparte de los trabajadores, las intervenciones se ven afectadas” (VII, 167).

Existen diferencias al momento de caracterizar las **dinámicas que se establecen con las jefaturas**, ya que, por un lado, se describen dinámicas violentas desde la jefatura a los trabajadores, donde el jefe los agrede y menoscaba habitualmente:

“Dentro tengo una percepción de que su liderazgo es súper violento, entonces hay una relación súper extraña del grupo de trabajo respecto a las apreciaciones de la jefa, porque ella constantemente está denostando, criticando el trabajo, de forma negativa, pero cuando ella da un comentario resaltando laboralmente a alguien es como que se agradece, “uy la jefa está de buena”(…) a pesar que está permanentemente tratándote mal, cuando ella da un comentario bueno es como que ¡se agradece!, es súper enferma la actitud (...) yo he llegado a criticar mi criterio profesional porque permanentemente tengo que estar buscando la aprobación de la jefatura” (V, 110).

Este tipo de jefaturas se explicaría porque los encargados de estos programas son cargos de confianza del alcalde y, en consecuencia, tienen el poder para ejercer este tipo de liderazgo, sin recibir algún tipo de interpelación.

La valoración o reconocimiento hacia los trabajadores ocurre cuando para el jefe es útil su trabajo:

“Por mi jefe, me siento valorada cuando le sirvo, por ejemplo, cuando no sabe cómo generar SENAINFO, cuando necesita algún contacto, cuando quiere generar una red, para esas cosas me siento valorada por mi jefe. De otra manera me siento muy menoscabada cuando me dice “no estás haciendo nada” o “mira po’ ya son las cinco veinte y ya apagaste el computador y llegaste a las nueve diez” (VII, 43, 45).

En otros casos, se describe una relación de confianza, donde el trabajador se siente respaldado por la jefatura. Lo que permite desarrollar una dinámica de respeto mutuo que posibilita el desarrollo de un buen trabajo.

“con él bien, conversamos siempre, coordinamos las cosas (...) sintonizamos en varios temas (...) también es una persona bastante flexible, entiende cuales son los objetivos del programa y a él le gusta que uno responda bien con el usuario y mientras respondamos en la fecha, en los plazos y la calidad que ellos, está bien (...) pude llegar a un acuerdo del horario (...)eso transmite un grado de responsabilidad implícita cachai de responderle al compañero que me está dando esa posibilidad, de

confianza obviamente, porque si yo llego a esos acuerdo él esperara que yo vaya a cumplir así como le estoy diciendo. Creo que es un espaldarazo, porque eso no lo hacen cualquier persona” (VI, 117, 119).

La **baja disponibilidad de recursos económicos para realizar las intervenciones** sería una problemática habitual dentro de algunas instituciones colaboradoras, porque aun cuando el servicio ministerial, aprobaría los recursos económicos de actividades para la intervención, las instituciones pueden denegar ese recurso y terminar afectando negativamente las intervenciones.

“(…) Cuando en un acto de bondad, el SENAME nos acepta una actividad para todos los niños en navidad, con un regalo incluido, era de un costo de 1 millón de pesos, por 80 niños, no es mucho... (desde la institución) nos bajaron la cuota, de que máximo por niño por actividad se pueda gastar cuatro lucas; no puedes invitar a los papás, no les puedes pagar el pasaje. Ya, ahí se ve afectada la intervención po” (VII, 180, 181).

6.2.3 La necesidad de la organización de los trabajadores para poder ser reconocidos.

En cuanto a la **organización de los trabajadores**, en el relato de los entrevistados, aparece como una necesidad y como una respuesta a las condiciones inseguras, inestables y desfavorables en las que se han desarrollado laboralmente estos trabajadores.

En este sentido, es importante dar cuenta de las **experiencias previas a las formas de organización de trabajadores del área psicosocial**, ya que actualmente existen este tipo de instancias. Los participantes mencionan experiencias gremiales que no lograron continuar en el tiempo y que tuvieron como objetivo dar respuesta a las falencias que identificaban con relación a que no existían oportunidades de capacitación promovidas por las instituciones en las que trabajaban. Junto a lo anterior, también se reclamaba el que existiese algún tipo de valoración y reconocimiento al conocimiento práctico que se estaba formando. A respecto, un coordinador de programa que durante toda su trayectoria laboral se ha desempeñado en la ejecución de políticas del área psicosocial, expone:

“en la década del 2000 formamos, intentamos formar una asociación gremial, de hecho la formamos con personalidad jurídica y todos, dónde había trabajadores de distintas ONG, organizaciones sin fines de lucro que trabajábamos con SENAME o no. Una organización gremial que nos permitiera validarnos como trabajadores, específicamente para capacitarnos, sentíamos, nos dábamos cuenta de que nadie nos capacitaba y que había un montón de saberes que estaban instalados, pero que estaban encerrados en cada institución” (I, 239).

Por otro lado, también se menciona la **necesidad de asociarse y de organizarse**, ya que tener la posibilidad de participar de asociaciones sindicales, se relaciona directamente con poder levantar reivindicaciones y mejoras en cuanto a las condiciones laborales, es decir, de expresar y articular sus demandas de reconocimiento:

“Ahora, yo particularmente creo que toda institución debería tener su sindicato, yo creo que los sindicatos son un aporte de mejorar las condiciones de trabajo, laborales y mejorar el trabajo en si también. Yo creo que el sindicato tiene una reivindicación económica, cierto tiene que hacerlo, pero también tiene que mejorar las condiciones del trabajo” (I, 244).

“el organizarse es el camino, es la vía. Hoy día los temas de contingencia, de tapete son de los que patalean si no, no existen” (VI, 44).

Uno de los entrevistados, menciona que el “patalear”, es decir, exponer y manifestar públicamente las demandas, es el modo para hacerlas visibles y que, de alguna manera logren ser conocidas no sólo por los que están siendo perjudicados, sino por toda la sociedad. El Estado al invisibilizar el problema de la precarización del trabajo, en este caso, de los ejecutores de las políticas psicosociales, está entre otras cosas, negando el reconocimiento que se merecen.

Pese a que existe coincidencia dentro de los participantes sobre la necesidad de organizarse, existen **controversias respecto hacia dónde debería dirigirse la lucha sindical**, ya que, por un lado, hay algunos que refieren que la lucha por las reivindicaciones debiera dirigirse directamente hacia el Estado y no hacia las instituciones colaboradoras, porque es el Estado el que finalmente financia. Según los trabajadores que tienen esta opinión, apelar a las bajas subvenciones debiera ser el objetivo principal de estas organizaciones:

“El objetivo debiera estar en identificar al Estado como la estructura a la cual apelar e interpelar al momento de establecer las reivindicaciones de los trabajadores.

Yo creo que los sindicatos deben funcionar, y yo creo deben luchar por sus reivindicaciones económicas, pero también hay que entender que el enemigo no puede ser tu propia institución. Si es que buscamos el enemigo. Yo creo que el patrón es el que te pasa las lucas (...) yo creo que los sindicatos también debieran, aparte de reivindicarse internamente si hay situaciones de explotación, de malas prácticas sindicales deben denunciar, no cabe duda, pero yo creo que la fuerza debiera ser hacia la miserable subvención que entregan, yo creo que ahí está el mal de todo” (I, 258).

Además, dirigir la lucha hacia el Estado permitiría generar una fuerza que no sólo incluyera a los trabajadores, sino también a las instituciones.

“Creo yo de que a veces se reduce la responsabilidad del Estado. Creo que cuando la negociación y la lucha se plantea frente a la institución, en cierta forma es como si se estuviera trabajando de manera muy fragmentada, en el sentido de que el empleador acá es el Estado, el Estado que terceriza a los servicios, nosotros pasamos a ser trabajadores subcontratados de la empresa, desde una empresa más grande (...) Creo que quizás habría que generar algunas alianzas tendientes a ir a negociar directamente con el Estado y quizás ahí sería bueno intencionar el apoyo de las instituciones frente a esta negociación con el Estado. El tema es que también los empleadores, que vienen a ser las instituciones se cagan de miedo porque si vas a plantear tus puntos al Estado, también eso puede incidir en que el día de mañana no te entreguen las licitaciones” (II, 132).

Al mismo tiempo, también se presenta en los relatos de los participantes **la necesidad de que la lucha sindical por las reivindicaciones debiera estar dirigida hacia las instituciones** en las que trabajan, ya que dentro de estos mismos organismos existirían prácticas que van en desmedro del bienestar del trabajador:

“tienen que existir, o sea de alguna forma los trabajadores tenemos que hacerles el contrapeso a estas instituciones (...) El otro día una compañera quería ir al lanzamiento de un libro donde iban a lanzar un tema de una evaluación de jóvenes con consumo y no sé qué más, y le dijo: “yo me pago el pasaje, me pago todo, y ustedes me dan el permiso para faltar...”, y no le dieron el permiso. “Si quieres ir te descontamos el día” (dijeron), todas esas cosas terminan como así” (VII 167, 170).

En esta misma línea, uno de los participantes que compone la dirigencia de un sindicato de la institución a la que él pertenece y destaca la relevancia que ha tenido la existencia de esta organización, al posibilitar el que la institución conozca las molestias y problemáticas que tienen los trabajadores:

“En ese sentido el sindicato ha sido un buen aparato, primero porque ha permitido visibilizar hartas cosas, desde la molestia; permitió aclarar muchas dudas, porque nosotros empezamos, la institución empezó a hacer jornadas como para explicar un poco qué eran ellos en términos jerárquicos, para dónde van las platas, entonces la gente igual ha ido conociendo más a la institución y todo el tema (...) porque nosotros planteamos las dudas po (la directiva del sindicato a la institución), las molestias que tienen los trabajadores sindicalizados” (III, 121, 123).

Ahora, **respecto a la participación**, existen diferencias en los participantes, porque pese a que todos reconocen la relevancia de que existan estas instancias de organización, son pocos los que realmente participan o están afiliados a una organización; en algunos, tiene que ver con trabajar en una institución pública, pero al no estar contratados no tienen la posibilidad de participar en el sindicato (I, 263, 264). Pese a que exista interés en participar, la situación contractual en la que se encuentra, no le permite participar formalmente de ese tipo de instancias de organización.

En otros casos, se relaciona con no tener un contacto para poder vincularse de manera directa con alguna organización. Por ejemplo, una de las entrevistadas refiere (IV, 161) que no participa de ninguna organización, que no sabe cómo acercarse a alguna de estas organizaciones, pero que las conoce.

Es necesario tener en consideración que, para alguna de los entrevistados, aun cuando se está afiliado formalmente al sindicato, se hace complejo participar de las instancias de reunión, ya que la dirigencia del sindicato no plantea alternativas que permitieran una mayor participación de parte de los integrantes:

“Ahora a mí personalmente me complican las reuniones, porque son los viernes en Valparaíso. Y ya, yo tengo a mi cabro chico, vivo en Viña, entonces para mí es un

atao' participar en la reunión, siento que también esas cosas se invisibilizan, podría ser más de una reunión al mes, cosa que hiciéramos una para los compañeros de Viña, no sé, podría ser algo así, pero es que ir a Valparaíso un día viernes a las 6 y media de la tarde con mi hijo en invierno y devolverme a mi casa, ya, no puedo ir” (VII, 163).

También las personas que son miembros activos reconocen que la participación ha bajado, pero que igualmente se mantiene la organización

“Ahora, se ha ido mucha gente, o están sindicalizados, pero son de muy lejos, y lo que significa conectarse también es difícil, ha ido como bien en decadencia el tema, pero sí se mantiene el diálogo que es lo principal” (III, 131).

En otros casos, hubo una participación, que comenzó a disminuir al cumplirse algunos de los objetivos, por lo tanto, se desvincularon de la instancia organizativa. El entrevistado refiere que luego de cambiarse de trabajo (y de ciudad) no continuó en ese espacio de organización.

“Y bueno, también hay gente que se fue descartando, logramos esto, logramos lo otro y se fueron y bueno, la idea no era esa, la idea era seguir pateando porque ojala pudiéramos tener otro tipo de cosas, como seguros, beneficios de bienestar, nosotros queremos bienestar que estuviera explícito en el contrato que tengamos un reajuste de acuerdo al IPC, pero eso tienes que hacerlo por tu cuenta en el municipio (...) Después salió la directiva que éramos nosotros y fue decayendo, decayendo, decayendo, no sé qué habrá pasado después porque yo me fui del municipio de (nombre de comuna)” (VI, 16).

Desde algunos de los entrevistados existe una **crítica hacia los trabajadores que no participan de una organización**, basada en que muchos de ellos no problematizarían su condición como trabajador tercerizado. Por otro lado, también existe mucho miedo a ser estigmatizado como alguien conflictivo y que eso puede afectar la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo en el futuro.

“Yo creo que igual, así como bien de crítica, falta más compromiso de los trabajadores del área sindical, yo creo que hay todo un tema, yo no hablaría de desclasado, pero si los podría poner ahí. La gente que se cree profesional y se cree superior, inconscientemente, porque te lo han implantado, esa huea' de competencia. De hecho, yo hablaba en el sindicato de sindicalismo de clase y los hueones no entendían que estaba diciendo. Ahí yo les decía ya po, “estay ganando 600 lucas,

pero soy un obrero más”. “¿O tú crees que es justo lo que te están pagando?”. A nosotros nos dicen instituciones colaboradoras de SENAME, “no hueon, nosotros trabajamos pa’ sename”. Somos trabajadores terciarios, somos tercerizados”. (...) Lo otro es el miedo. El miedo a perder la pega, a quedar quemado, a quedar como el conflictivo. Hay lugares que te piden recomendaciones, y si tú no te fuiste bien, o te fuiste bien tu no sabí’ que va a decir esa persona de tí. Pero existe miedo, mucho” (III, 193).

6.3 Dinámicas de reconocimiento y desvalorización en las relaciones con sus pares.

En este apartado se describen las dinámicas de relación con sus pares, presentándose diferencias respecto a la valía entregada de parte de los profesionales hacia los trabajadores que desempeñan un rol técnico (educadores, profesores, técnicos sociales).

Esta es una categoría de análisis compleja, pues, por un lado, parte de los entrevistados refieren tener experiencias de reconocimiento y valoración de su trabajo por parte de sus compañeros de equipo, y a su vez, emergen experiencias en las que se desarrollan dinámicas de competencia entre los mismos colegas, como consecuencia de las condiciones laborales que terminan por afectar las dinámicas de relación entre ellos.

Asimismo, los técnicos sociales (educadores, tutores), sienten que, muchas veces, su trabajo es menoscabado y mal apreciado por sus compañeros.

Al hablar de la **valoración obtenida desde los compañeros**, algunos de los entrevistados que tienen el rol de coordinadores de programas, mencionan que existen prácticas de reconocimiento que aparecen en instancias de reunión grupal, en donde, por ejemplo, al momento de evaluar el programa, se producen también apreciaciones entre los compañeros sobre el desempeño que han tenido, tanto lo positivo, como lo negativo:

“me siento apreciado, porque las colegas en ese sentido cuando nos hemos evaluado y nos hemos autoevaluado, las evaluaciones siempre han sido positivas, porque hemos generado un sistema de fin de año que nos evaluados todos (...), evaluamos al equipo, evaluamos el trabajo e hicimos unas proyecciones y en eso también hubo una evaluación a cada uno de nosotros. Y en esa evaluación yo sentí palabras de

aliento, de mejoras también, de mejoras técnicas que yo también nunca había dirigido un programa, entonces en ese sentido yo sentí que los aportes siempre fueron positivos” (I, 236).

Estas dinámicas de reconocimiento, según explica una coordinadora de proyectos, también están insertas en las prácticas cotidianas de reconocer positivamente el trabajo del otro, como una forma de valorar la intervención:

“nosotros generalmente al retroalimentarnos destacamos como las labores o las experiencias positivas en cada uno y las formas de repente de hacer ciertas, quizás actividades o ciertas formas de hacer el trabajo y en general nosotros nos vamos destacando positivamente entre nosotros” (IV, 121).

Es importante mencionar que, en este caso, estas interacciones se producen tanto en reuniones de trabajo como espontáneamente y se conecta con el hecho de que son colegas que han trabajado juntos en varias oportunidades, por lo tanto, hay una experiencia compartida.

Por el contrario, parte de los entrevistados refieren experiencias en donde se desarrollan dinámicas de **competencia negativa con los compañeros, con el objetivo de conservar el puesto de trabajo**. Estas situaciones son explicadas como una consecuencia de las condiciones laborales, que, al ser precarias potenciarían este tipo de relaciones, posibilitando prácticas egoístas entre compañeros. Por ejemplo, una de las entrevistadas (V, 56) explica que en el proyecto ejecutado por la Municipalidad dónde trabaja, se encuentra bajo el régimen de honorarios, que es evaluada por la entrevistada como una situación desfavorable en términos laborales. Pero sumado a esto, menciona el que constantemente a sentido antipatía de parte de los otros trabajadores de la Municipalidad, que aun, cuando tienen una relación contractual formal con la Municipalidad la verían como una competencia, un potencial rival que puede tomar su puesto de trabajo. De hecho, la entrevistada relata que lo que hacen sentir los demás funcionarios de la Municipalidad es que al ser trabajador de un proyecto que tiene un plazo determinado, debes asumir esa situación y no plantearte la posibilidad de poder optar a quedarte en la municipalidad en un trabajo más estable.

Es más, esto se expresa, según relata la entrevistada en acciones concretas como, por ejemplo, que el funcionario con más experiencia no entrega toda la información respecto del mecanismo de funcionamiento de la Municipalidad, entonces, el trabajador nuevo comete errores por la falta de conocimiento y experiencia:

“(...) “a ti no te tiene que interesar quedarte porque no te vas a quedar, porque eres un honorario y tu programa dura tres años y se acabó”, y eso te lo hace sentir tus pares, tus jefes, jefaturas vinculadas a la municipalidad y los mismos compañeros que están en la municipalidad con un contrato entre comillas un poco más estable, como a plazo fijo o ya, con un contrato de planta (...) Entonces, uno igual tiene que generar una coraza, para no generar malestar en términos personales y tampoco mala onda en términos laborales (...)” (V, 56, 58).

Ante esta situación, el trabajador expresa que debe producir mecanismos emocionales personales que permitan continuar con la labor y que no terminen por afectar todo su desempeño.

En cuanto a la manera en que los entrevistados perciben el reconocimiento que obtienen de parte de sus pares, se presentan **diferencias relevantes en el reconocimiento horizontal de los trabajadores**, ya que los participantes que tienen roles de coordinación y dirección expresan que se reconocería de igual manera tanto el trabajo de los profesionales como de los educadores, ya que realizan el mismo trabajo, por ejemplo, al ir todos al trabajo en terreno. En términos de responsabilidades los profesionales asumen más tareas, lo que explicaría también las diferencias de sueldos que existen, pero, aun así, se desarrollarían relaciones horizontales. En esta cita, un director de programa alude a este tema:

“lo otro también que ha sido valorado por el equipo es que he puesto el tema de horizontalizar la relación entre educadores o tutores (...) tienen algunas responsabilidades diferenciadas, pero en terreno andan siempre trabajan juntos (...) hay un tema de reconocimiento, hay un tema de apañarse en el equipo y que uno no es más importante que el otro” (II, 86, 88).

Pero, por el contrario, una de las técnicas sociales, que cumple rol de educadora (tutora), describe dinámicas en las que existe una necesidad continua de validación del trabajo del

tutor, ya que de parte de los profesionales no se tomaría en cuenta las opiniones y el trabajo de estos trabajadores, por no considerarse un criterio profesional. Por lo tanto, la tutora debe estar continuamente validando su trabajo frente a sus compañeros de equipo.

“con mis otros compañeros está esta cosa como de... así como de luchar por cuál es el espacio del tutor, de validar que lo que yo digo tiene ciertas razones, que lo que estoy diciendo tiene que ver porque conozco a los chiquillos, porque paso tiempo con ellos, entonces, validar mi voz es algo que tengo que estar haciendo a cada rato” (VII, 20).

Estas dinámicas producen malestar y cansancio, ya que es una situación más dentro de las condiciones laborales, en los que tiene que mostrar constantemente sus capacidades.

“en estos momentos en el programa hay puros profesionales nuevos, jóvenes recién salidos, entonces la figura del tutor se les hace compleja de entender, no visualizan en realidad cuál es el rol del tutor, entonces cuando yo les hablo de un caso, cuando hacemos análisis de los casos, a ellos les cuesta asumir que lo que yo estoy diciendo también viene de lo profesional y no del sentido común, entonces se generan preguntas como “ya, pero ¿dónde estudiaste? ¿por qué estás diciendo esto?” entonces ¿tengo que estar mostrando el curriculum para validarme? (...) me hace sentir cansada, súper cansada, siento que es una pega más, que se suma a la que tengo” (VII, 24, 29).

Otro de los participantes que también desempeña el rol de tutor, refiere haber experimentado esta forma de minusvaloración desde el supervisor del programa, ya que en estas instancias sólo participarían los profesionales a cargo del caso, relegándolo sólo a un papel de consultor de situaciones puntuales:

“ahora lo que sí yo he criticado es que siempre en el análisis de caso con el supervisor, llaman a las puras duplas con él y la carpeta y a uno como tutor te llaman para preguntarte cosas súper puntuales” (III, 91, 93).

En consecuencia, estas dinámicas de alguna manera repetirían la lógica de la estructura estatal en la que se desvaloriza la experiencia de los trabajadores, replicándose en estas dinámicas más particulares, pero en este caso, desde los profesionales hacia los tutores.

Entonces, desde los tutores, habría una lucha por la validación de su saber, que no es un conocimiento adquirido en instituciones de educación superior, o en palabras de una técnica “no es el saber más psicologizado” (VII, 27) sino, una práctica basada en la experiencia que se desarrolla en la atención directa:

“Sí, hemos conversado de este tema este último tiempo, esto de validar los otros saberes, sobre todo con los psicólogos, porque no solo está el saber psicologizado. Pero también entender a los niños porque además las psicólogas esperan que uno haga algo así como un traspaso de vínculo, o sea “como tú estás súper vinculada con el chiquillo tienes que traspasar ese vínculo a la psicóloga”, pero en verdad para ganarte el vínculo con los chiquillos del PIE tenís que de verdad desgastarte harto, entonces yo siento que ellas también tienen que ser parte de este desgaste, no solo en el box y que lleguen los chiquillos y les cuenten su vida, que la mayoría no lo va a querer hacer” (VII, 27).

6.4 Formas de obtención de reconocimiento desde los usuarios de los programas.

En este apartado se describen los resultados respecto de las dinámicas de relación de los trabajadores con los usuarios, desde donde obtienen reconocimiento, y desde donde los participantes explican el valor que le entregan a su labor, al entenderlo como una forma de contribución a una sociedad más justa.

6.4.1 El centro del trabajo son los usuarios

Desde el grupo de participantes se plantea que el centro del trabajo son los usuarios, porque el compromiso con el trabajo se entiende como poner las relaciones de confianza construidas con los usuarios, por sobre lo que rodea a la práctica de la intervención. Por ende, aun en ocasiones en que los entrevistados no han contado con el sueldo, continúan desarrollando el trabajo con los usuarios y sus familias.

“no dejamos de trabajar nunca, en ningún momento dijimos “bueno no está el sueldo no trabajo”, por el compromiso que habíamos adquirido con los liceos, principalmente con las familias que estábamos atendiendo, porque como tú bien sabes, uno establece relaciones po’. Nosotros por lo menos en la Ong entendemos que establece el contacto y la confianza, si no logramos la confianza no vamos a lograr ningunos de los objetivos que hemos planteado. Por lo tanto, para eso necesitai’ la constancia po’ y en ese sentido nosotros no dejamos de trabajar” (I, 46).

Junto a lo anterior, el compromiso laboral y también personal que, en general expresan los trabajadores, se encuentra en realizar un buen trabajo con los usuarios, en consecuencia, realizar un trabajo satisfactorio no tiene que ver con cumplir el conjunto de verificadores solicitados por el Ministerio o los requerimientos de la institución en la que se trabaja directamente:

“(…) vamos generando una dinámica interna que es bastante particular y que está centrada en hacer un buen trabajo pensando en que todo va a tener un impacto en los niños con los que trabajamos ¿cachay? Más allá de hacer un buen trabajo con la institución o con el Sename, hacemos un buen trabajo con los niños, las niñas, las familias con las que trabajamos. Tiene que ver con un compromiso con ellos” (II, 27).

Asimismo, en general entre los participantes, mencionan que trabajar en estos programas muchas veces es una opción política; en el sentido que no se entiende sólo como un trabajo en el que hay que cumplir con las normas y reglas establecidas desde las orientaciones técnicas, sino, que existe un interés y motivaciones particulares que se relacionan, según explican los entrevistados, con hacerle frente a las injusticias que están presentes en la sociedad, por lo tanto, la disposición a trabajar no se relaciona únicamente con un desarrollo profesional y técnico, sino que con la búsqueda de hacer frente a situaciones sociales con las que no están de acuerdo. En las siguientes citas extraídas del relato de un psicólogo y de una educadora se refleja lo explicado:

“(…) Para mí esta pega no es solo pega, sino que hay una opción política de trabajar en infancia y con los niños (…) Porque si fuese un trabajo tendrías que seguir los lineamientos técnicos, como casarte con el lineamiento técnico, yo digo que es una opción política” (VII, 67).

“(…) Hay algo que nos hace estar medios rallados, medios locos porque nos gusta trabajar con temas así y nos vamos a meter donde están los problemas (…) creo que se relaciona con eso, me carga la injusticia, con trabajar para hacer justicia: por los viejos, jóvenes, niños y mujeres” (VI, 142, 144)

Según los relatos de los participantes, pese a las dificultades asociadas a las condiciones laborales, la relación que en muchos casos es conflictiva con sus empleadores y lo complejo de la práctica en sí misma, han logrado continuar desarrollando este trabajo consecuentemente con los valores y las opciones personales. El quehacer del trabajo que se basa fundamentalmente en la relación interpersonal con los usuarios continúa siendo el interés central para estos entrevistados.

6.4.2 El reconocimiento del trabajo proviene de los usuarios.

Todos los participantes coinciden en que el reconocimiento más importante –para ellos- lo obtienen desde las dinámicas de relación que se dan con los usuarios de los programas en los que trabajan:

“Pero si yo creo que hay un reconocimiento y que es el que más me importa, es el más significativo y es el que me hace levantarme todos los días y es el de la gente con la que uno trabaja, de los usuarios” (I, 92).

Como se ve, este reconocimiento es el más significativo para ellos, ya que es experimentado como una demostración de cariño y estima que, además, según lo que mencionan los entrevistados, se puede seguir manifestando mucho tiempo después de haberse relacionado con esas personas. Según explica un técnico social, es satisfactorio para él recibir ese cariño y además saber que las personas (y sus familias) lograron continuar sus vidas, pese a las dificultades que en algún momento se presentaron. El entrevistado interpreta estas situaciones como un testimonio que refuerza el valor del trabajo realizado:

“ser reconocido lo más importante es por los usuarios, eso es lo que más me llena, los usuarios, no sé po; que te encontrís en la calle con los cabros, con las señoras, con los papás, que te digan ¡buena tío!, ¿cómo está?, ¡tanto tiempo! verlos bien, después de que tú les cachai igual las historias, historias fomes” (III, 16).

En general, los entrevistados valoran mucho el sentirse aceptados y queridos dentro de las comunidades en la que están trabajando, ya que es una forma de reconocimiento y validación de su forma de trabajo, en la siguiente cita una profesional (trabajadora social) lo expresa:

“(…) siento que hago una pega cercana con ellos porque cuando llego al barrio me saludan muy cariñosos o me preguntan cómo estoy, hay un trato super directo, son personas que me ven casi todos los días y hay preocupación. Pienso que, si fuese alguien lejana, que no me he vinculado, la gente no mostraría esa cercanía” (V, 196).

De igual forma, los trabajadores reportan que recibir el reconocimiento de los usuarios significa también poder valorar la contribución social que llevan a cabo a través de su trabajo, no obstante, las dificultades experimentadas en cuanto a sus condiciones laborales. Porque, tal y como se mencionaba anteriormente (en el 6.4.1), la opción de trabajar en la ejecución de políticas sociales implica un interés por enfrentar problemáticas que afectan a la sociedad.

En algunos de los participantes (I, 92, 93; III, 191, IV, 113), el reconocimiento obtenido de parte de los usuarios compensa la frustración que genera la desvalorización como trabajadores por parte del empleador.

Otro de los elementos del reconocimiento obtenido de la relación con los usuarios, que es resaltado por los participantes en general, es la valoración del respeto expresado en el profesionalismo de los trabajadores, al momento de plantear y desarrollar la intervención. Según explican los entrevistados, tanto coordinadores, profesionales y técnicos, los usuarios valoran y así lo expresan el que exista un buen trato hacia ellos, que se expresa en, por ejemplo, mostrar una postura de respeto frente a sus historias familiares y personales, y no comenzar la relación enjuiciando las problemáticas que presentan:

“yo siempre, cuando llega la gente yo los recibo con una sonrisa, con una palabra, una talla, una buena onda (...) Y cuando voy a sus casas también, me adapto súper bien, me siento dónde esté cochino, soporto los olores, si me ofrecen una taza de té yo la recibo, todo esto (...) son esas cosas lo que las personas después te reconocen” (III, 34).

“(...) Vamos ir a conocer, vamos a tratar de entender qué ha pasado en la vida de esa persona para que ocurran otras cosas (...) La gente valora mucho que no enjuiciemos, sino que nos planteemos desde el acompañamiento y tratando de ser facilitadores y también tratamos de ser súper honestos” (II, 74)

Incluso cuando las situaciones ocurridas en la intervención sean de mucha complejidad, las personas valoran el compromiso y la constancia que los trabajadores desarrollan junto a los usuarios y lo reconocen.

“por ejemplo, una mamá que tuvimos que pedir que las niñas se fueran a vivir con su papá. Para la navidad nos regaló una tarjeta y eso que lo habíamos hecho un mes y medio antes, y nos mandó la tarjeta de navidad porque nosotras habíamos sido capaces de, a pesar de tener que haber sacado a las niñas, hacerla entender porque habíamos sacado a sus hijas y le había dado las opciones para poder recuperarlas en el mismo momento y no la habíamos dejado sola, en ningún momento y ese era el compromiso que habíamos adquirido con ella” (VII, 83).

6.4.3 Desarrollo de una práctica pertinente.

Otra de las categorías que emerge del relato de los participantes es la capacidad que han desarrollado como trabajadores, y en sus equipos de trabajo de configurar una práctica autónoma e innovadora, manteniendo una postura ideológica y metodológica que no necesariamente es la misma que propone el proyecto desde la política pública o el organismo para el que trabajan.

Esta práctica está en consonancia con sus ideas y conocimientos respecto de cómo y de qué manera debiera realizarse la intervención social y comunitaria, que en la mayoría de los casos problematiza y se encuentra en disputa con cómo entienden la intervención desde la política pública y los organismos colaboradores.

Por lo tanto, para lograr esta práctica se desarrollan estrategias que permita realizar la tarea, incorporando otros elementos que, en algunos casos, se comparten con sus colegas (de su equipo de trabajo). En consecuencia, hay otra visión del trabajo comunitario, distinta a la de la política pública, accionar en el que los trabajadores exponen la relevancia de rescatar y valorar la experiencia de los usuarios sin intentar imponer una forma de ver los problemas, realizando una labor adaptada a las realidades de las comunidades con las que trabajan, desarrollando actividades que tengan sentido para las personas.

“O sea, si bien, como te decía el contrato dice una cosa. Nosotros siempre proponemos algo más cachai. Pero, tiene que ver con que queremos tener una visión distinta de cómo se hace, cómo se hace el trabajo (...) nosotros creemos que el trabajo comunitario no es un trabajo que viene con fórmula determinada, o sea, primero el respeto con las personas, con las comunidades, las familias con las que

trabajamos, en primer lugar. Segundo, tratar, porque no significa que vaya a resultar la táctica, pero tratar de ejecutar un programa lo más acorde a la realidad de cada contexto. Y tercero, rescatar la experiencia de las personas con las que trabajamos como parte de su propio diagnóstico que forma parte del proceso en que se va a construyendo un trabajo” (IV, 94, 109).

Esta idea de una práctica pertinente y relevante para las comunidades y personas con las que se trabaja se plantea desde la óptica de entender la relación con la institución y con el Ministerio no como un enfrentamiento, sino que teniendo en primer lugar claridad respecto a qué buscan y esperan dichas entidades, para que luego se pueda trabajar e innovar de acuerdo con lo que ideológicamente los equipos de trabajo esperan entregar y trabajar con las personas.

“Porque en la medida en que vamos dando respuestas a lo que el estado nos pide y a lo que la misma institución nos pide, nos vamos dando cuenta de los productos que ellos esperan y eso nos deja mucho espacio para innovar ¿cachay? para crear para hacer otras cosas que ya surgen más desde la postura ideológica, metodológica que puede tener cada integrante del equipo, los acuerdos que podemos ir generando en función de no adaptarnos (...) y ahí nosotros podemos hacer un montón de otras cosas que quizás el día de mañana no se van a enterar, pero las familias sí lo van a saber que eso es lo que a la larga nos interesa a nosotros” (II, 30, 33).

En otros casos, hay una posición crítica y se trabaja en desacuerdo con la política pública, atendido a que, en muchas ocasiones, esta política actuaría en contra del bienestar de los usuarios. Por lo tanto, trabajar en estos programas es un medio para desarrollar un trabajo independiente.

“Sabes que, en realidad como que yo no me considero una trabajadora del SENAME, como que, si me preguntas y tampoco siento que hago cosas para la restitución de los derechos de los niños siento que, a lo mejor hago lo mismo, pero no me importa la política pública que me paga, ni siquiera me importa lo que diga o no diga el tribunal. Siento que escuchar a los chiquillos, conversar con ellos y ofrecerles otras cosas tiene más que ver con lo que yo tengo que hacer. Más que ejecutar esa política pública (...) “ocupo tu política pública, porque necesito que me pagues a fin de mes” o sea, yo siempre voy a hacer lo que me parezca mejor para ese chiquillo que no siempre se condice con lo que tú me estás pidiendo” (VII, 61).

7. Discusión y conclusiones.

Este apartado comprende el análisis y discusión de los resultados y las conclusiones, en relación con la pregunta y los objetivos de investigación planteados para esta investigación.

Estas conclusiones abordan la discusión de las necesidades y formas de obtención del reconocimiento descritas por los entrevistados en los distintos ámbitos de su contexto laboral y de los actores involucrados en él. De esta manera, esta sección se estructurará en la discusión y conclusiones en torno a seis temas que aparecen en los resultados: 7.1 condiciones laborales; 7.2 el Estado como empleador; 7.3 los organismos colaboradores y Municipales como jefes directos; 7.4 la necesidad de organización de los trabajadores para poder ser reconocidos; 7.5 relaciones con sus pares; 7.6 relaciones con los usuarios. 7.7 Finalmente se establece una conclusión general con respecto a las necesidades y formas de obtención del reconocimiento en relación al problema de investigación.

7.1 Condiciones laborales

En primer lugar, con respecto a las condiciones laborales, los participantes muestran una evaluación negativa. Incluso, hablan desde el malestar, ya que estas condiciones determinan, entre otras cosas, tener que desempeñarse con roles mal diseñados y designados, lo que implica realizar múltiples tareas que no les corresponden, en equipos de trabajo pequeños.

En segundo lugar, se critican, las bajas subvenciones económicas que tienen los programas, de parte del Estado, que supone los siguientes efectos: **a.** sueldos que no son considerados justos con el trabajo que deben realizar. Especialmente para los trabajadores que desarrollan roles técnicos, que reciben remuneraciones más bajas que quienes desempeñan funciones profesionales; **b.** dificultades para la realización de las intervenciones, tales como tener que utilizar recursos propios para: realizar visitas a domicilio, efectuar llamadas para contactar a los usuarios, disponer de materiales para acciones de intervención y **c.** los organismos colaboradores privados y las Municipalidades realizan una mal gestión de los recursos, al no distribuirlos de la mejor manera.

En tercer lugar, aun cuando algunos trabajadores tienen experiencias diferentes, algunos manifiestan como un problema que ha estado presente dentro de sus trayectorias laborales y en su trabajo actual, la falta de capacitación tanto, por parte del Estado como de los organismos colaboradores en los que trabajan. No han existido instancias de formación y preparación, pese a que los programas exigen un nivel alto de especialización a los trabajadores. En cambio, dos de los trabajadores entrevistados (un profesional y un técnico) describen experiencias distintas a lo planteado por el resto de los entrevistados, ya que ellos si han tenido experiencias de capacitación, lo que ha enriquecido sus prácticas y consideran que es una forma de valorarlos como trabajadores.

En cuarto lugar, dentro de las condiciones laborales criticadas, se encuentra contar con situaciones contractuales inestables, ya sea bajo el sistema de honorarios o con contratos definidos dependiendo de la duración de los programas. Estas situaciones contractuales implican el pago desfasado de sueldos, la incertidumbre persistente respecto de si los servicios de trabajador van a seguir siendo requeridos, por ende, algunos de los entrevistados refieren que deben estar constantemente demostrando su capacidad de trabajo.

En quinto lugar, los resultados muestran un conjunto de situaciones que configuran interferencias en la vida personal de los entrevistados, consecuencia de sus condiciones laborales precarias, entre ellas se mencionan: perjuicios en su salud mental y física, realización de tareas en horario extra laboral, sentimientos de frustración y estancamiento vital, y la dificultarse de plantearse metas de vida a largo plazo.

Según expresan los entrevistados, muchos elementos de su condición laboral son reflejo de la precariedad de sus puestos de trabajo, lo que tiene como consecuencia el sentir molestia frente a esta realidad. Algunos más que otros, los participantes identifican componentes que son parte de las características de lo que Arredondo y Vidal (2013) consideran son condiciones precarias e informales en las que se desarrollan los trabajadores subcontratados del área psicosocial, lo que los tendría en una posición desfavorable respecto de – por ejemplo – los empleados públicos.

De los entrevistados, sólo uno, declara tener un contrato indefinido con la corporación privada en la que trabaja, del resto cuatro entrevistados trabaja a honorarios y dos tiene contrato a plazo fijo. Esta muestra, de alguna manera, representa lo que ocurre a nivel nacional con los trabajadores del área psicosocial, dónde un 46% tiene un vínculo laboral de honorarios, un 17% a plazo fijo y 24% cuentan con contrato indefinido (Arredondo y Vidal, 2013)

Esta situación, pese a que es frecuente y es parte de los elementos de la externalización que hace el Estado de la ejecución de las políticas psicosociales públicas, tiene como consecuencia una experiencia de incertidumbre e inseguridad en la mayoría de los participantes de esta investigación, porque estar trabajando a honorarios implica el no saber cuándo esto puede acabar, y además no contar con ningún tipo de resguardo formal, porque el trabajo se puede terminar, por ejemplo, si se acaba el proyecto, o si se tiene una mala relación con la jefatura. Por lo tanto, tal y como refiere Antunes (2001), las formas del trabajo flexible permiten la proliferación del trabajo precario y tercerizado, lo que atenta con el bienestar de los trabajadores.

Uno de los análisis que es posible realizar es que, en el caso del Estado chileno, se han utilizado mecanismos de subcontratación y flexibilización laboral, que son la base de sustentación de las malas condiciones laborales, que configuran el marco en el que se gesta la precarización de los asalariados. Ugarte (2010) plantea que la estructura jurídica e institucional que existe en Chile no comprendería los derechos laborales de los trabajadores, que de alguna manera se refleja considerando las descripciones que realizan los trabajadores de sus condiciones laborales, sobre todo el análisis que realizan a partir de sus bajos sueldos, y el sentir que esos salarios no valoran su quehacer.

Siguiendo con el tema anterior, un sueldo que valore la labor realizada es una forma de aprecio al desempeño del trabajador (Voswinkel, 2007), que al no ser satisfecha puede ser entendida como una forma de menosprecio, ya que más allá que los sueldos de los trabajadores del área psicosocial estén dentro de las cifras normales dentro de estos trabajos, ellos consideran que no responden a su expectativa de reconocimiento.

Recordemos que la esfera del reconocimiento jurídico planteada por Honneth (1997, 2010) supone que las personas se reconozcan a sí mismas y con los otros como ciudadanos, en la medida en que poseen iguales derechos y deberes. Pero para que exista esta valoración entre ciudadanos semejantes requeriría de un trato igualitario en términos jurídicos y los derechos laborales en Chile hoy no aseguran, por ejemplo, el acceso de todas las personas que participan del mundo laboral a un empleo protegido (Fundación Sol, 2015; Grabois, 2014). En el caso de los entrevistados, no hay una forma básica o de igualdad con respecto a otros trabajadores del Estado, se encuentren en desiguales condiciones laborales respecto de otros trabajadores, lo que supone el no acceder al reconocimiento jurídico (Honneth, 1997) en sus derechos cívico - laborales, por lo tanto, a nivel estructural existirían dificultades para ejercer efectivamente estos derechos.

Todas las consecuencias relatadas por los entrevistados, derivadas de las bajas subvenciones, y de la mala gestión de éstas, por parte de las instituciones colaboradoras, en especial las relacionadas con no contar con los recursos suficientes para lograr desarrollar la intervención con los usuarios, puede ser analizado desde la idea del aprecio versus el desprecio (Voswinkel, 2007) que el Estado y los organismos colaboradores demuestran frente al trabajo psicosocial de estos programas, ya que tomando en cuenta lo que los entrevistados relatan, por ejemplo, el impugnar la compra de colación para los usuarios, por no tratarse de un ítem válido dentro del presupuesto, permite el análisis respecto de cuál es el interés que existe por la práctica psicosocial que se realiza en los programas y proyectos parte de la política social y por los usuarios que son parte de ellos.

Hay repercusiones personales del no reconocimiento e interferencias en la vida privada, tales como dificultades en su desarrollo biográfico, incertidumbre y frustración, que se relacionan con la privación de derechos que plantea Honneth (1997), que implicaría la dificultad de referirse a sí mismo tal y como lo hace con el resto de la gente. La incertidumbre relacionada con la inestabilidad laboral los limita y los afecta emocionalmente, considerando por ejemplo las preocupaciones económicas y las que tienen relación con el futuro, no permitiéndoles desarrollarse tal y como lo hacen otros sujetos de la sociedad que sí cuentan con mejores condiciones de trabajo.

7.2 El Estado como empleador

Respecto a las necesidades y formas de obtención del reconocimiento a partir de la relación que los trabajadores establecen con su empleador, podemos distinguir los siguientes temas:

a. el que los participantes identifican dos empleadores, por un lado, el Estado y por otro, su empleador directo (organismos colaboradores). Sobre ambos, recaen expectativas de reconocimiento que no son cumplidas a cabalidad.

b. Que las características de esta relación son la desconfianza que los trabajadores expresan percibir desde el Estado, ya que se sienten cuestionados a través de los mecanismos excesivos de supervisión económica y administrativa. Seguido de lo anterior, c. los entrevistados mencionan la disconformidad con el tipo de supervisión técnica que reciben desde los Ministerios, ya que no correspondería a un acompañamiento especializado que apoye la intervención, sino que, está centrado sólo en los verificadores medibles.

d. Junto a lo anterior, el Estado es percibido como un agente indiferente en dos sentidos: al no destinar los recursos económicos necesarios para desarrollar el trabajo y al no valorar la experiencia de los trabajadores, ya que no aprovecha el conocimiento generado desde la práctica para el enriquecimiento de las directrices generales de intervención de las Políticas Públicas.

e. El Estado no es visto como una estructura lejana sino como un actor al cual se puede interpelar y sobre el que se quiere incidir, de hecho, los participantes ven con mirada crítica las políticas públicas en términos técnicos e ideológicos: la focalización de los programas y la indiferencia a la visión comunitaria del trabajo psicosocial, y la visión economicista que remite al modelo neoliberal son parte de los elementos que configuran la desconexión entre, por un lado, lo que tiene como objetivo el trabajador al momento de intervenir y por otro lado, lo que plantea el estado con la política pública.

Aun cuando, la responsabilidad de la ejecución de las políticas públicas psicosociales está en manos de los programas que organismos colaboradores (instituciones privadas y

Municipalidades) realizan (Gruninger, 2014), el trabajador asume la existencia de dos instancias (jefaturas) a las que debe responder y con las que interactúa continuamente.

El trabajador no sólo responde laboralmente a su empleador directo, sino, que explica su labor desde la idea que es un ejecutor de la política pública diseñada por el Estado, por lo tanto, este tipo de trabajador desarrolla el plan socio-político estatal (Arredondo y Vidal, 2013)

El exceso de atención y control hacia los trabajadores ocurre sólo al momento de fiscalizar los gastos financieros. Esas inspecciones llegan a objetar sumas mínimas de dinero, que además corresponden a ítems que no están autorizados por el proyecto porque no parecen relevantes, como por ejemplo la colación para un usuario. Este tipo de situaciones son interpretadas por los trabajadores como una forma de desvalorización y de desmerecer su trabajo. Estas prácticas pueden ser leídas como formas de menosprecio, ya que, tomando lo planteado por Voswinkel (2007), es desprestigiar el esfuerzo cotidiano que desarrolla el trabajador. Los entrevistados manifiestan sentirse molestos frente a esta situación, ya que además expresan que la relación directa con el Estado, que se realiza a través de los supervisores de los programas es en general realizada desde la displicencia de los supervisores, que no se interesan en discutir y analizar en profundidad las experiencias relacionadas con el trabajo.

Otro de los elementos que se debe resaltar es la indiferencia del Estado hacia el saber práctico, porque los trabajadores declaran sentir que no se cumplen sus expectativas respecto de poner en valor el saber práctico de la experiencia de intervención. Desde su perspectiva, existe la pretensión de poder retroalimentar las políticas públicas, además de la expectativa que ese saber sea reconocido. El no ser tomado en cuenta, es una forma de menosprecio o de reconocimiento negativo, porque los entrevistados no sólo reclaman el que su trabajo (y experiencia práctica) sea reconocido y tomado en cuenta, sino que también, de esta forma salir de la estandarización de las políticas públicas y, de esta manera, hacer visibles las particularidades de los espacios locales donde se implementan estos proyectos.

Asimismo, las necesidades de reconocimiento relacionadas con la valoración social de los trabajadores se vinculan con que desde el nivel central se acoja el conocimiento generado por los trabajadores desde la práctica cotidiana de intervención, como una consideración de sus saberes por parte de los empleadores hacia los trabajadores, teniendo en cuenta, además, que los trabajadores manifiestan el desacuerdo con muchas de las características que tienen actualmente las políticas sociales. Por lo tanto, no es sólo el buscar la obtención y consideración en cuanto a que sus opiniones, aportes y trabajo sean valorados, sino que también tener la posibilidad de intervenir en lo que para los trabajadores aparece como valorable al momento de enfrentar las problemáticas sociales derivadas de la estructura económica.

En la teoría de Honneth (1997) se asume que existen en la sociedad unos valores compartidos que trazan objetivos comunes para la vida en sociedad. En Chile, al menos el discurso estatal (oficial) define que existe una necesidad de apoyar a los grupos socialmente vulnerables a través de los distintos programas que son parte de políticas sociales para promover y mejorar la calidad de vida de las personas que se encuentran en condiciones que no les permiten alcanzar estos objetivos sociales. La moral social compartida, construida a partir del desarrollo de las políticas sociales en Chile e implementadas por la Concertación y posteriormente por la nueva mayoría, tienen este discurso comprometido socialmente pero que en la práctica ha sido neoliberal. Los trabajadores comparten la postura de enfocar y ejecutar el trabajo concordante con esta moral social, pero entran en colisión con la experiencia práctica de los abordajes de intervención implementados: focalización, cortoplacismo y supervisión de metas por sobre calidad técnica de las intervenciones.

7.3 Los organismos colaboradores y Municipales como jefes directos

Respecto a las necesidades y formas de obtención del reconocimiento a partir de la relación que los trabajadores establecen con sus empleadores directos, es decir corporaciones privadas y Municipalidades (que actúan como organismos colaboradores) existen opiniones diferentes entre los entrevistados, respecto a las críticas que se realizan a los organismos colaboradores,

b. las dinámicas que se establece con las jefaturas, c. la baja disponibilidad de recursos económicos para realizar las intervenciones.

Los organismos colaboradores, son vistos como actores sociales que presentan contradicciones entre su discurso de garantizar los derechos de los usuarios y las dinámicas laborales abusivas que se desarrollan al interior de ellas.

Hay contradicciones en las dinámicas de relación entre equipo y jefatura. Para parte de los trabajadores, la relación con las jefaturas produce sentimientos de menoscabo, cuestionamiento a su capacidad sin que exista la posibilidad de acudir a un superior para reclamar. Para otro grupo de trabajadores, la relación con la jefatura es de apoyo, soporte, confianza. Sin embargo, para las jefaturas la vinculación es establecida en términos de “pares”, aunque para esta investigación podemos verla como una relación entre un empleador directo y los subordinados más que iguales.

Corvalán (1996) explica que las ONG's tienen un planteamiento discursivo de oposición a las prácticas neoliberales de la política social estatal, si bien, en general actúan en línea con el paradigma neoliberal en cuanto a la precarización.

La relación con el empleador directo se puede conectar con las expectativas de reconocimiento de estima social o sentirse valorado por la comunidad (los pares), de sentirse como un agente dentro del campo social (Honneth, 1997).

7.4 La necesidad de organización de los trabajadores para poder ser reconocidos

La organización de los trabajadores es vista como una necesidad para obtener reconocimiento en cuanto a las condiciones laborales. Sin embargo, no existe consenso sobre la dirección de la lucha sindical. Por un lado, se plantea que debe apelarse a la mejora de las condiciones dentro de las mismas instituciones, mientras que, por otro, se declara que deben direccionarse las demandas hacia el Estado como empleador, para obtener una mejora en el sistema de intervención psicosocial en su conjunto.

Para llevar estas proposiciones a la práctica se han declarado múltiples obstáculos, tales como la imposibilidad de la asociación sindical debido al tipo de relación contractual, la falta del tiempo y la desazón por experiencias previas negativas de participación sindical.

El no cumplimiento de la expectativa de reconocimiento (Honneth, 1997) puede motivar el impulso a resistencias y conflictos sociales, y entonces la organización aparece como la instancia de reivindicación de derechos. Consecuentemente, lo que dicen los participantes puede ser leído como en coherencia con los planteamientos de Honneth, en cuanto el no reconocimiento involucra el impulso a la resistencia a través de, por ejemplo, la reivindicación de los derechos laborales. Que en este caso involucra la mejora de las condiciones laborales y la reivindicación de derechos.

El contexto actual de implementación de políticas sociales propicia necesidades de reconocimiento para los trabajadores del área social, ya que por un lado el trabajo en ejecución de políticas públicas se desarrolla bajo dinámicas neoliberales concordantes con un empleador neoliberal, que en este caso es el Estado como empleador último, lo que implica que hay formas de obtención de reconocimiento en la esfera de los derechos que no es satisfecha en esa dimensión, lo que ha configurado una motivación a organizarse como forma de dar a conocer el descontento que nace de esta percepción de no estar siendo reconocido.

7.5 Relaciones con sus pares

En relación con las necesidades y las formas de obtención de reconocimiento en la relación del trabajador con sus pares, se rescatan elementos positivos y negativos. Cuando es positivo, este resultado ocurre por la valoración y reconocimiento entre los compañeros de trabajo. Y por el contrario, ocurre por la desconsideración a las capacidades y habilidades de quienes desempeñan roles profesionales hacia los técnicos.

Se vive la experiencia de reconocimiento como estima social, es decir el trabajador lo identifica con la implicancia de entender que realiza un aporte al trabajo y a la vida social a través de su trabajo. Las dinámicas de reconocimiento entre pares se identifican con el

término de - comunidad valorativa - (Honneth, 1997) porque existirían objetivos compartidos en torno al trabajo y al valor que le entregan a esa labor en específico.

Asimismo, existen controversias en el reconocimiento y aceptación de la jerarquía, porque los jefes se refieren al resto del equipo como pares. Sin embargo, el equipo reconoce la diferencia de poder de los distintos trabajadores de acuerdo con el lugar que se ocupa en la organización.

A partir de esta distribución de poder, quienes ocupan el lugar de técnicos (no profesionales ni directivos) problematizan la existencia de prácticas de cuestionamiento de sus habilidades y conocimientos técnicos, poniendo en duda, en consecuencia, la calidad del trabajo desarrollado por ellos con los usuarios.

Se puede, entonces, identificar una doble relación al momento de describir la vinculación que los trabajadores dicen desarrollar con sus pares, ya que se debe buscar el reconocimiento, pero desde una lógica individual en constante competencia por acceder a él, sobre todo en los sectores de menor rango, que en este caso son los trabajadores que ejercen el rol de técnico sociales.

Además, dentro de la relación con los pares se encuentra la inquietud por el reconocimiento y valoración del trabajo por ellos, ya que dentro de las descripciones de algunos de los trabajadores entrevistados, en el equipo de trabajo existe el reconocimiento, pero no obstante, en dicha experiencia se aprecian diferencias en el reconocimiento otorgado de acuerdo al rango y es así que los técnicos participantes en la investigación plantean que deben estar constantemente validando su desempeño y resultados frente a los profesionales.

Más aún, dicha validación constante se vincula con las condiciones laborales de incertidumbre a mediano plazo, por lo que se percibe como una estrategia para ser considerado para futuros proyectos de intervención el estar destacándose por sobre los pares, compitiendo así por el reconocimiento.

En contextos laborales como el de nuestro país y en condiciones de flexibilidad, con la precariedad que presenta en ese caso, buscar el éxito como admiración (Voswinkel, 2007), probablemente sería el camino más claro para un trabajador en esta posición, ya que la idea

en la que el trabajador se convierte en su propio gerente podría ser tomada como una forma de sobrevivencia, ya que el sistema (en concreto y simbólicamente) le exige al individuo lograr el éxito a través de un reconocimiento, pero en este caso, con estos trabajadores no ocurriría, ya que tal y como lo presentan en sus testimonios, su motivación para trabajar en este ámbito se relaciona con sus valores y con sus principios morales.

7.6 Relaciones con los usuarios

Respecto de la descripción de las dinámicas de reconocimiento que se establecen con los usuarios de los programas, hay unanimidad sobre el reconocimiento y valoración que se obtiene de estas dinámicas de relación. Es desde estas dinámicas donde los trabajadores obtienen la principal fuente de valoración.

En concreto, la obtención del reconocimiento se juega en acciones de los usuarios como el agradecimiento verbal o ver el cambio en las condiciones de vida de los usuarios.

El compromiso hacia los usuarios es una razón para resistir la precariedad de las condiciones laborales, porque compensa la frustración y es la principal fuente de obtención de reconocimiento de su propio trabajo. Trabajar con el sujeto receptor de las políticas sociales es visto como una opción política, que también permite a los trabajadores resistir la falta de reconocimiento en la esfera del reconocimiento jurídico institucional (Honneth, 1997), porque aun cuando el no reconocimiento que se expresa en las condiciones precarizadas es descrito por los trabajadores como un elemento muy relevante, el reconocimiento que obtiene desde los usuarios de los programas permite comprender y evidenciar el valor de su trabajo. El reconocimiento por parte de los usuarios es posible, desde la visión de los trabajadores, por el desarrollo de una práctica respetuosa de la particularidad de los usuarios.

En nuestro país, las políticas sociales están acorde al modelo neoliberal, por lo tanto, el reconocimiento del trabajador está dado por el aporte individual del trabajador, entonces, el lugar del reconocimiento se encuentra en dichos espacios individuales de gratificación por el buen trabajo con el usuario. El reconocimiento por admiración está asociado a un reconocimiento individual del trabajador (Voswinkel, 2007) y esta forma de reconocimiento

aparece con las transformaciones de los modelos laborales y la modificación de cómo se entiende el trabajo desde el modelo de producción neoliberal.

Una lectura analítica que es posible realizar desde los planteamientos de Honneth (1997), consiste en identificar el cómo los trabajadores se auto-realizan y auto-reconocen considerando la estima que obtienen desde la relación con los usuarios, ya que son valorados desde lo que ellos perciben como lo moralmente correcto, porque formarían parte de la promoción -en las personas y familias con las que trabajan- de nuevos sentidos y significados con los que los trabajadores están de acuerdo e identifican como moralmente correctos. Esto último se puede relacionar con aquel elemento que aparece en los relatos de los participantes y que se refiere a la centralidad del trabajo como acción política, puesto que el trabajo no es sólo una ocupación para obtener los recursos, sino que responde a la necesidad de generar cambios sociales y contribuir al bienestar social.

En cuanto a las formas de obtención de reconocimiento, los participantes describen que se da a través de la valoración que los usuarios hacen de su trabajo y además de la obtención de auto-reconocimiento por medio de la adscripción que los trabajadores realizan en cuanto a que consideran lo correcto y socialmente justo.

7.7 Conclusión general: Las necesidades y las formas de obtención del reconocimiento.

La obtención de reconocimiento actualmente para los trabajadores del área social no proviene de la estructura jurídica laboral que asegura y respeta un trato igualitario entre los asalariados. Más bien ocurre gracias a lo que pueda hacer la persona, a su esfuerzo personal, es decir, se ha eliminado el reconocimiento de base a la condición de trabajador. Lo que, de alguna manera, responde al régimen laboral ordenado por las exigencias productivas del sistema capitalista neoliberal.

Por el contrario, el reconocimiento se otorgaría y se obtendría desde el mérito personal en condiciones precarias de trabajo, es decir, el trabajador debe buscar individualmente esta valoración. Y la obtiene principalmente de los usuarios de los programas en los que trabajan. Esta interpretación que realizan los participantes de esta investigación abre la posibilidad

respecto a preguntarse cuáles son los valores y objetivos de la comunidad que permiten el desarrollo de una estima profesional y personal de parte de los usuarios de los programas hacia los profesionales y técnicos psicosociales. Porque las reglas del mercado (sistema capitalista neoliberal) no estarían necesariamente rigiendo estas relaciones.

Una de las grandes críticas que realizan los participantes es la falta de conexión y acuerdo con la forma de entender y llevar a la práctica las políticas sociales de parte del Estado, ya que la visión cortoplacista y economicista sería la preponderante. Por el contrario, las nociones de protección y promoción sociales no serían parte de este horizonte valorativo que subyacerían a las políticas sociales. Por lo tanto, la necesidad de preguntarse por la manera en cómo implementar las políticas sociales (y problematizar sus objetivos también) tanto para los beneficiarios de éstas como para los trabajadores que las ejecutan puede ser una consecuencia de la reflexión realizada por los entrevistados.

La organización y negociación colectiva aparece como forma de reivindicación de los derechos y como manera de ampliar el cómo se entiende la figura del trabajador, oponiéndose a la figura del trabajador enfrentándose y negociando individualmente con su empleador. Ahora, esta posibilidad de participación en la organización también se ve subordinada a la motivación individual de comprometerse con objetivos comunes, los que, a partir de las entrevistas no aparecen tan claros y compartidos por todos.

En términos más interpretativos, a partir de esta investigación es posible afirmar que para una posible proyección de los programas de intervención psicosociales es necesario que el Estado en términos legales garantice mayores oportunidades de reconocimiento material y profesional para quienes trabajan en ellos. De no ocurrir esto, este tipo de programas pueden convertirse en espacios de conflicto (lo que ha ocurrido en el Servicio Nacional de Menores es un ejemplo público muy claro) que amenace el desarrollo de este tipo de iniciativas, generando un círculo vicioso de profesionales y usuarios descontentos y frustrados.

La precarización, en términos amplios, implica necesariamente un empobrecimiento de las relaciones intersubjetivas que excede en alcance y relevancia al mundo estrictamente laboral. Los relatos aquí presentados y analizados, dan cuenta de sus efectos profesionales, pero

también personales, a nivel individual y colectivo. El entramado que se teje desde los trabajadores del área psicosocial y se proyecta a los usuarios y las relaciones de éstos con el resto de la colectividad, requiere de garantías y apoyo continuo por parte del Estado como agente regulador a nivel legal, como empleador a nivel laboral y como institución que debe velar por la calidad de vida de todos sus integrantes. Teniendo en cuenta estos elementos, será posible soñar, pensar y proyectar comunidades que reconozcan y valoren a los individuos que las integran y puedan proyectarse colectivamente.

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento informado para los entrevistados participantes de la investigación.

Estimado/a:

Usted ha sido invitado/a a participar en la investigación “**Reconocimiento en el trabajo, desde la perspectiva de trabajadores ejecutores de políticas públicas del área psicosocial**”.

El objetivo de esta investigación es conocer su opinión sobre su experiencia como trabajador del área psicosocial en organismos colaboradores del Estado.

Por intermedio de este documento, se le está solicitando que participe en esta investigación, porque usted se desempeña como trabajador del área psicosocial que participa de programas que son parte de la política social del Estado.

Este estudio permitirá conocer y describir la situación de los trabajadores del área psicosocial y sus condiciones laborales.

Su participación es voluntaria y consistirá en participar de una entrevista, cuya duración aproximada es de 70 minutos.

Su participación en esta investigación no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental y es voluntaria. Usted puede negarse a participar o dejar de participar total o parcialmente en cualquier momento del estudio sin que deba dar razones para ello ni recibir ningún tipo de sanción. Su participación en este estudio no contempla ningún tipo de compensación o beneficio. Cabe destacar que la información obtenida en la investigación será confidencial y anónima, y será guardada por el investigador responsable en dependencias de la Universidad y sólo se utilizará en los trabajos propios de este estudio.

Una vez finalizado la investigación los participantes tendrán derecho a conocer los resultados del mismo, para lo cual se les enviará una copia del documento que contendrá las conclusiones de la investigación

Contacto:

Si tiene cualquier pregunta después de realizada la entrevista, no dude en contactarme.

Parte del procedimiento normal en este tipo investigación es informar a los participantes y solicitar su autorización (consentimiento informado). Para ello le solicitamos contestar y devolver firmada la hoja adjunta a la brevedad.

Agradezco desde ya su colaboración, y le saludo cordialmente.

Formulario de Consentimiento:

He leído la información proporcionada. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Fecha (Día/mes/año):

Anexo 2: Pauta de entrevista que fue utilizada

Área: condiciones laborales

1. ¿Qué opinión tienes de tu experiencia laboral como trabajadora en este proyecto?
2. A partir de esa opinión ¿cómo valoras tu experiencia? (en el proyecto actual)
3. Descripción del contexto profesional en el que se desempeña actualmente.
4. ¿Crees que cuentas con todos los aspectos fundamentales respecto de las condiciones laborales para desarrollar un buen trabajo? ¿Por qué?
5. Dirías que tu experiencia personal como trabajador de este programa ¿es de bienestar? ¿de insatisfacción? ¿Qué te pasa emocionalmente con eso?
6. ¿Siente que las condiciones laborales lo reconocen como trabajador y reconocen su trabajo?
7. ¿Qué cosas se reconocen? ¿Cuáles no? ¿Cuáles deberían reconocerse y cómo?
8. ¿A quién responsabiliza de este no reconocimiento?

Área: relación del trabajador – jefe

1. ¿Cómo describirías la relación que se establece entre el ministerio o servicio con el que trabajan?
2. ¿Cómo describirías la relación que se establece entre tú como trabajador y tu jefe directo?
3. ¿Cuál es tu opinión respecto de esas relaciones que describes?
4. ¿Crees que puedes realizar tu trabajo con autonomía?
5. ¿Percibes que la institucionalidad (ya sea a nivel ministerial y/o la institución en que trabajas) respalda tu trabajo?
6. Según tu opinión ¿cuál es la posición del jefe respecto de su equipo de trabajo?

7. ¿Ha existido alguna situación compleja en la que hayas necesitado el respaldo de la jefatura? ¿Qué ocurrió? ¿cuál es tu opinión respecto a lo ocurrido? ¿era lo que esperabas?

8. ¿Tienes la experiencia de que tu trabajo sea reconocido de alguna manera por la jefatura?

¿te sientes satisfecha con esa forma de reconocimiento?

¿Qué cosas no se reconocen y deberían ser reconocidas?

Área: Relación trabajador – pares

1. ¿Cómo describiría la relación con tus compañeros(as) de trabajo?

2. ¿Qué opinas respecto del clima laboral que existe en el programa? ¿Y qué te pasa emocionalmente con eso?

3. ¿Qué destacaría como positivo del trabajo junto a los compañeros(as) de trabajo? ¿Qué es lo negativo? ¿Y qué te pasa emocionalmente con eso?

4. ¿Te sientes apreciado(a) por las personas que conforman tu red laboral? ¿cómo te das cuenta de este aprecio? ¿por qué crees que ocurre? ¿Y qué te pasa emocionalmente con eso? ¿Si se siente satisfecho con esa forma de reconocimiento?

5. ¿Existen reuniones del equipo de trabajo que ayuden a la ejecución de las tareas de cada trabajador?

6. ¿Crees que tu trabajo es valorado/reconocido por ellos/as? ¿Y qué te pasa emocionalmente con eso?

Área: Valor que usuarios entregan al trabajo

1. ¿Cree que su trabajo es apreciado por los usuarios del programa dónde usted trabaja?

2. ¿Expresan ese aprecio de alguna forma? ¿Cómo lo hacen?

3. ¿Cómo te sientes respecto a estas demostraciones?

4. ¿Es importante para ti recibir estas formas de aprecio? ¿Por qué?
¿Si se siente satisfecho con esa forma de reconocimiento?

Cuáles cosas no se reconoce y que es necesario que se reconozcan

¿cree que su trabajo contribuye socialmente?

Área temática: organización en el trabajo

Instancias de organización colectiva. ¿Cómo evalúa este contexto?

¿Qué piensa de esta posibilidad de organizarse? ¿Por qué lo ha hecho ¿por qué no lo ha hecho

Anexo 3: Tabla participantes

Numero entrevistado/a	Edad	Género	Puesto	Profesión	Ministerio/servicio De dónde proviene dinero	Años en este trabajo
I	45	M	Coordinador	Profesor	Educación	2 años
II	36	M	Director	Psicólogo	SENAME	1 año
III	35	M	Educador/tutor	Técnico social	SENAME	7 años
IV	35	F	Coordinadora	Trabajadora social	FOSIS/SENCE	8 años
V	30	F	Trabajadora social	Trabajadora social	Ministerio Vivienda y Urbanismo	10 meses
VI	45	M	Psicólogo	Psicólogo	Ministerio Desarrollo Social	6 meses
VII	33	F	Educadora/tutora	Técnica en trabajo social	SENAME	4 años

Referencias

- Antunes, R. (2013) “La nueva morfología del trabajo en Brasil. Reestructuración y precariedad” En: Rodriguez, M. y Vidal, P. (Comps.) (2013) *Transformacion(es) del trabajo: tiempo(s) de precariedad(es) y resistencia(s)* (pp. 175-188) Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Espacio.
- Antunes, R (2001) “¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre metamorfosis del trabajo y el rol central del trabajo” San Pablo: Editorial Cortez
- Arredondo, F., Vidal, P. (2013) “Precarización laboral, Estado y trabajadores del área social”. En: Rodriguez, M. y Vidal, P. (Comps.) (2013) *Transformacion(es) del trabajo: tiempo(s) de precariedad(es) y resistencia(s)* (pp. 147-173) Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Espacio.
- Barattini, M. (2009) El trabajo precario en la era de la globalización ¿es posible la organización? *Revista POLIS de la universidad Bolivariana*, Volumen 8, N°24. Pp 17- 37
- Berroeta, H. (2014) El quehacer de la Psicología comunitaria: coordenadas para una cartografía. *Psicoperspectivas Individuo y sociedad*. Vol. 14, N°2, 2014. Pp. 19 -31.
- Boccardo, G., Moya, C., Allende, D. (2015) “Una nueva cuestión laboral en Chile” Apuntes para abrir el debate” Cuadernos de coyuntura. Número 7. Edición Otoño. Abril 2015. Pp. 17 - 26. Recuperado de:

<http://www.nodoxxi.cl/wp-content/uploads/CC7-Low.pdf>

Brun, J., Dugas, N. (2005) La reconnaissance au travail: analyse d'un concept riche de sens.

Gestion, vol. 30, (2), 79 -88. Doi: 10.3917/ riges.302.0079.

Coordinadora interregional de trabajadores del área social (2011) Primera encuesta sobre las condiciones laborales en trabajadores del área social. Documento no publicado.

Publicación inédita.

Corvalán, J. (1996) Los Paradigmas de lo social y las concepciones de intervención en la sociedad. CIDE, documento, N°4, Santiago.

Figueroa, R (2003) *Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado*. Santiago, Chile:

Ediciones RIL.

Flick, U (2007) *Introducción a la metodología cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.

Fundación SOL (2015) Informe mensual de Calidad del Empleo (IMCE). Análisis de los microdatos liberados el 30 de septiembre de 2015 correspondiente al trimestre móvil junio – agosto 2015. Recuperado de: <http://www.fundacionsol.cl/estudios/indice-mensual-de-calidad-del-empleo-imce-junio-agosto-2015/>

Grabois, J. (2014) Trabajo informal, trabajo precario y economía popular. *América latina en*

Movimiento. Recuperado de: <http://www.alainet.org/es/active/78072>

Gruninger, S. (2003) Las ONG's durante la transición chilena: Un análisis de su respuesta ideológica frente a su incorporación en políticas sociales de índole neoliberal"

Revista Mad. N°9. Recuperado de:

<http://www.revistamad.uchile.cl/index.php/RMAD/article/viewFile/14792/15131>

Harvey, D. (1990) *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: editorial Amorrortu

Herzog, B., y Hernández, F. (2013). Un ejemplo de sociología del desprecio y exclusión discursiva: la metamorfosis de la familia según Kafka. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 2(2), 198217, doi. 10.4471/rimcis.2013.20.

Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/546-2789-1-PB.pdf>

Honneth, A. (2010) *Dixit Axel Honneth. Reconocimiento y menosprecio. Sobre la fundamentación normativa de una teoría social*. Buenos Aires: Ediciones KATZ

Honneth, A. (1997) *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Editorial Crítica.

Honneth, A. (1996) Reconocimiento y obligaciones morales. Recuperado de: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:filopoli-1996-8-6443431F-2BE8-F544-3A97-47F0DA074DF8/reconocimiento_obligaciones.pdf

Letelier, C. (2011) *“Precariedad Laboral y nuevas percepciones en torno a la intervención social y el campo laboral de los trabajadores /as sociales. Situación laboral actual de los profesionales de Trabajo Social de la Universidad Academia de humanismo cristiano”* (Tesis para optar al grado de trabajadora social) Universidad academia de humanismo cristiano. Santiago de Chile.

Lipietz, A. (1994) *El postfordismo y sus espacios. Las relaciones capital-trabajo en el mundo*. En Documentos de trabajo N°4 Seminario 12 y 13 de abril de 1994, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Longo, J. (2012) “Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados. *Trabajo y sociedad* (N°19)
Recuperado de:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000200023&lng=es&tlng=es.

López, D. (2008). “Flexibilidad laboral en Chile: Un paseo por la realidad”. En: Soto, A. (2008) *Flexibilidad laboral y subjetividades hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. (pp 41 – 50). Santiago: Ediciones LOM

Ministerio de desarrollo social (2013), *Informe Política social 2013* (IPOS). Recuperado de:
http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ipos-2013/media/IPOS_2013.pdf

Moulian, T. (1997) *Chile actual: anatomía de un mito*, Santiago: Editorial LOM – Arcis.

Peña, N., Alonso, C. (2013) “El 45% de empleos creados en 2010 corresponden a subcontratación” *Diario La Tercera*. Recuperado desde:
<http://www.latercera.com/noticia/negocios/2013/10/655-545853-9-el-45-de-empleos-creados-desde-2010-corresponde-a-subcontratacion.shtml>

Rodríguez, M. y Vidal, P. (Comps.) (2013) *Transformacion(es) del trabajo: tiempo(s) de precariedad(es) y resistencia(s)* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Espacio

- Sisto, V (2014) “Identidades en disputa: identidades laborales en el contexto de las actuales transformaciones en la gestión pública. En Stecher, A. Godoy, L. (Editores) (2014) *Transformaciones del trabajo, subjetividades e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*. (s/p) Santiago: RIL Editores
- Sisto, V. (2009) “Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación” *Revista UNIVERSUM* N°24. Universidad de Talca
- Sisto, V., Fardella, C. (2008) “Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral”. *Revista de Psicología*, vol. XVII, N°2, 2008 pp 59 -80.
- Smith, H., Deranty, J (2012) “Work ans the politics of misrecognition” *Res publica* (2012) 18: 53-64 Doi: 10.1007/s11158-012-9185-3
- Soto, Á (Editor) (2008) “Flexibilidad laboral y subjetividades” *Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: Ediciones LOM.
- Standing, G. (2011) *The Precariat. The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic, Londres y Nueva York.
- Stecher, A. Godoy, L. (Editores) (2014) *Transformaciones del trabajo, subjetividades e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*. Santiago: RIL Editores.
- Stecher, A. (2012) Sociabilidad y calidad de vida laboral en un entorno de trabajo flexible. La experiencia de trabajadores de supermercado en Santiago de Chile. *Revista de psicología*, Vol. 21, N°2 diciembre 2012.

Strauss, A. y Corbin, J. (2002) *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Universidad de Antioquía.

Tello, F. (2011) “Las esferas del reconocimiento en la teoría de Axel Honneth”, N°26 pp. 45-57. Recuperado de:

<http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/sociologia/articulos/26/2603-Tello.pdf>

Ugarte, J. (2006) “Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores” *Ius et Praxis*, 12 (1) 11-29. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122006000100002>

Ugarte, J. (2014) “El trabajador en su soledad. El modelo de relaciones laborales chileno y la promesa no cumplida” En Stecher, A. Godoy, L. (Editores) (2014) *Transformaciones del trabajo, subjetividades e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*. (s/p) Santiago: RIL Editores

Vidal, P. (2009) “Condiciones laborales de la profesión: ¿Precariedad laboral o conditio sine qua non?” *Revista Emancipação, Ponta Grossa*, 9 (1): 79-94. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/sura/sura-0153.pdf>

Voswinkel S., Gernet I., Ranault E. (2007) “L’admiration sans appréciation. Les paradoxes de la double reconnaissance du travail subjectivisé” *Travailler* 2/2007 (N°18) p. 59-87 Recuperado de:

www.cairn.info/revue-travailler-2007-2-page-59.htm. DOI: [10.3917/trav.018.0059](https://doi.org/10.3917/trav.018.0059).

Zamora, José (2013) “Subjetivación del trabajo: dominación capitalista y sufrimiento”

Revista Constelaciones: *Revista de Teoría crítica*, ISSN –e 2172-9506, Vol. 5, 2013.

Pp. 151-169

Zúñiga, V., Toro, E. y Bork, A. (2005) *Estudio y evaluación del programa de capacitación*

Articulación y Demandas Locales de Microempresarios de Capacitación. Santiago:

SENCE/EMG Consultores