



UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
SEDE VIÑA DEL MAR

**CARACTERIZAR LA PERSPECTIVA DE VULNERABILIDAD LABORAL**

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGO

AUTORES:

LIC. PS. GONZALO PLAZA SEPÚLVEDA

PROFESOR GUÍA:

PS. NICOLAS ESPINA BOCIC

Viña del Mar, Diciembre de 2017

## **Agradecimientos**

A finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades en el camino como es el desarrollo de la carrera, quiero agradecer de forma especial en el desarrollo de mi tesis a mis padres por apoyarme siempre incondicionalmente y mi hermano que estuvieron siempre cuando yo los necesite, fueron parte del mérito sin lugar a duda. muchas gracias a ellos que fueron parte de este camino. Agradezco también a todos aquellos que formaron parte de forma indirecta o directamente como fueron mis tíos, primos, compañeros y amigos, apoyándome en cada momento de mis caídas, además la disponibilidad y paciencia de aguántame. No cabe duda que con cada persona que estuvo siendo partícipe en este proceso, les doy las gracias, el fin de este camino ha comenzado y solo me queda agradecerles.

Muchas gracias.

## **Resumen**

Se señala que La Vulnerabilidad Laboral es una muestra de las condiciones de precariedad del empleo a las que se enfrentan los trabajadores en el mercado de trabajo. La inestabilidad y temporalidad de los empleos, la variación de los ingresos, la contratación a término fijo y otros factores asociados a la alta movilidad laboral de los trabajadores, permiten entender realmente de qué se trata “la dureza del mercado laboral”, también deja ver sus efectos en la solidez como trabajador.

Lo anterior, da sentido al propósito de la presente investigación, el cual es, caracterizar la perspectiva de vulnerabilidad laboral, en un grupo de trabajadores, pertenecientes a la empresa. Para lograr el propósito de este estudio, se considera como referente el diseño narrativo, con una metodología cualitativa, utilizando la entrevista en profundidad y el análisis de contenido como técnicas de recolección de datos.

Esta investigación pretende además, aportar fundamentos significativos que apunten a visibilizar esta problemática y caracterizar la perspectiva de la vulnerabilidad laboral.

Palabras clave: Vulnerabilidad Laboral, mercado laboral, movilidad laboral y trabajador.

## Índice de contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>10</b>
1.1. Formulación del Problema.....	10
1.2. Relevancia del tema a investigar.....	11
1.3. Proyecciones y limitaciones del estudio.....	13
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>15</b>
2.1. Vulnerabilidad Laboral y Social en América Latina.....	15
2.1.1. Vulnerabilidad Laboral.....	21
2.1.2. Vulnerabilidad Social y Trabajo.....	22
2.1.3. Vulnerabilidad y Riesgo Laboral.....	25
2.2. Riesgos en el Trabajo.....	27
2.2.1. Justicia Social.....	32
<b>CAPÍTULO III: INTERROGANTES Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>35</b>
3.1. Pregunta de investigación.....	35
3.2. Objetivos.....	35
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>36</b>
4.1. Tipo de la investigación y características del estudio.....	36
4.2. Diseño de la investigación.....	36
4.3. Supuesto de la investigación.....	36
4.4. Ámbito temático que se abordarán.....	37
4.5. Tipo de muestra donde se trabajará.....	38
4.6. Instrumento de recopilación de información.....	38
4.7. Criterios de científicidad.....	39
4.8. Análisis.....	40
4.9. Procedimientos.....	40
4.10. Consideraciones éticas.....	41
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS .....</b>	<b>42</b>

<b>CAPITULO VI: DISCUSIÓN .....</b>	<b>59</b>
<b>CAPITULO VII: CONCLUSIÓN .....</b>	<b>68</b>
<b>CAPITULO VII: ANEXOS .....</b>	<b>71</b>
<b>REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>90</b>

## Índice de figuras

Figura 1: Familia 1.....	46
Figura 2: Familia 2.....	46
Figura 3: Familia 3.....	47
Figura 4: Familia 4.....	47
Figura 5: Familia 5.....	48
Figura 6: Familia 6.....	48
Figura 7: Familia 7.....	49
Figura 8: Familia 8.....	49
Figura 9: Familia 9.....	50
Figura 10: Familia 10.....	50
Figura 11: Familia 11.....	51

## Índice de tablas

Tabla N° 1: Códigos.....	43
Tabla 2: Códigos y categorías. ....	52
Tabla 3: Códigos - Compañero de Trabajo. ....	71
Tabla 4: Códigos - Desvinculación.....	72
Tabla 5: Códigos - Economía. ....	73
Tabla 6: Códigos - Emocionalidad. ....	74
Tabla 7: Códigos - Empleado. ....	75
Tablas 8: Códigos - Empresa.....	76
Tablas 9: Códigos - Familia. ....	77
Tablas 10: Códigos - Jefatura. ....	78
Tablas 11: Códigos Jubilación.....	79
Tablas 12: Códigos - Nivel Educativo.....	80
Tablas 13: Códigos - Pobreza.....	81
Tablas 14: Códigos - Profesional.....	82
Tablas 15: Códigos - Trabajo, Trabajador. ....	83
Tablas 16: Códigos - Vulnerabilidad. ....	84

## **Introducción**

La presente investigación se llevó a cabo en el contexto del trabajo, con el propósito de caracterizar las perspectivas de Vulnerabilidad Laboral. Lo anterior, motivado fundamentalmente por visibilizar la importancia que tienen los trabajadores con respecto a su desarrollo dentro de su trabajo, ya que hay pocas investigaciones acerca del desarrollo del modelo de entendimiento desde la perspectiva de la Vulnerabilidad Laboral, es una situación que padece una persona sin poder desarrollarse dentro de su área de trabajo, es de gran importancia tener en cuenta las desventajas sociales, económicas, físicas y culturales, que impiden o limitan su crecimiento. En la presente investigación se describe e identifican las problemáticas que se generan a nivel psicosocial, específicamente lo que acontece durante el desempleo y cómo éste se ha transformado en un inconveniente principal.

Con estos antecedentes, se pretende identificar las características o desventajas y desde esta perspectiva, poder generar un análisis descriptivo desde el diseño narrativo con una entrevista en profundidad, donde permitirá el análisis de contenido que pueda permitir apoyar y orientar al trabajador, conociendo la importancia de la inserción al ámbito del trabajo y su estabilidad, ya que cubre en gran parte las necesidades personales y emocionales de una forma positiva y beneficiosa.

Desde el comienzo, Peiró y Rodríguez (2008) señalan que “todos estos cambios pueden tener claras implicaciones y consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores y tienen efectos importantes sobre la salud y eficacia de las organizaciones”.

Un aspecto relevante en la investigación es proporcionar un sustento teórico al impacto que genera sentirse vulnerado laboralmente. Para guiar la investigación se adoptó las

perspectivas teóricas que entrega el capítulo II: Marco teórico de la vulnerabilidad social en América Latina, donde la investigación se guía principalmente por las perspectivas teóricas planteadas por Kazman y Filgueira, (1999) donde explican las situaciones que pueden resultar vulnerables. Por otra parte Mora y Sáinz, (2006) manifiestan sobre el concepto y su desarrollo, luego se plantea que la vulnerabilidad social y de trabajo, sus principal característica es la disminución del contrato. Pizarro (2001) también contextualiza el riesgo laboral que se presenta durante las crisis en el marco de la expansión del riesgo social. El concepto también nos provee de herramientas teóricas para dimensionar la importancia que otorga el trabajo en las personas, identificando las variables que pueden explicar el deterioro laboral, el riesgo en el trabajo y la vinculación de los procesos de precarización en el trabajo, con el empobrecimiento de la población sobre justicia social. También aparece el paradigma que sustenta la investigación, donde se presenta los objetivos generales y específicos. Esta investigación se focaliza en un estudio de análisis de contenido, mediante preguntas se llevó a cabo entrevistas, donde los sujetos expresaron sus vivencias, como también, la descripción de la metodología cualitativa. Se focaliza en un estudio de caso y recurre a la entrevista en profundidad como técnica de recolección de datos, amparada en un guion de preguntas validado por juicio experto.

Respecto al apartado de conclusiones, éste comienza con las discusiones interpretativas de la investigación, luego las conclusiones respecto a los objetivos específicos planteados. Se mencionan proyecciones, limitaciones, para finalmente exponer bibliografía y anexos que posibilitaron esta investigación.

## **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### 1.1. Formulación del Problema

Kaztman y Filgueira (1999) plantean preguntas con respecto a la representación o el significado que el ser humano le da al trabajo, evidenciándose de esta manera lo que se obtiene, principalmente y en gran medida las necesidades básicas con ello, sin embargo al no ser estable, suceden crisis causantes de las problemáticas del sujeto y que trae consigo importantes acontecimientos para un individuo que se encuentra cesante, por la inestabilidad financiera en la que se ve enfrentado.

Las crisis económicas han estado acompañadas de impactos negativos a la población. Durante estos períodos, aumenta la cantidad de personas que pierden su empleo y tienen dificultades para encontrar uno nuevo, se ocupan en unidades de baja productividad con condiciones precarias de trabajo y experimentan una reducción en sus ingresos reales. De esta manera, el impacto negativo no siempre es temporal y la recuperación no necesariamente es completa, lo que refuerza las tendencias estructurales de precarización laboral de las últimas décadas.

Los procesos siguientes de ajuste estructural y de apertura comercial al exterior, hicieron que en la década de los ochenta fuera testigo de múltiples transformaciones donde en el sector público había sido nicho de empleo protegido, se experimentó una notable reducción y los sectores industriales que no respondían a las nuevas dinámicas de apertura comercial también resultaron afectados, lo que implicó que los sectores medios se vieran particularmente dañados y que se observara un aumento del desempleo y la precarización laboral entre estas ocupaciones. Las investigaciones también han mostrado que la mayor

reducción de ingresos se dio entre los grupos medios y altos (Cortés, 2000). Con lo mencionado podemos caracterizar cómo se forma este aumento de grupos vulnerables laboralmente y cuáles serían esas características.

En América Latina, la teoría de la vulnerabilidad social (Pizarro, 2001) sostiene que se ha creado un entorno que dificulta la acumulación y el uso de los activos (capital humano, capital físico y capital social) con los que cuenta la población para obtener un nivel de vida adecuado. Esto se debe a la insuficiente protección estatal, al desgaste de las redes sociales y, sobre todo, al proceso de precarización laboral. Se argumenta que esta situación ha dado lugar a la disminución de la población que tiene un nivel de vida estable, al aumento de la pobreza y, sobre todo, al aumento de los grupos vulnerables, esto es, aquellos grupos cuyos recursos no les permiten hacer frente a una estructura de oportunidades restrictiva y que están en riesgo de caer en la pobreza y la marginación. De acuerdo con lo planteado, la precarización laboral ha sido el principal factor que ha contribuido a la configuración de la vulnerabilidad social, ya que el trabajo sigue siendo el principal activo de las familias para obtener ingresos y protecciones (salud, seguridad social, entre otras). Para los trabajadores y sus familias es un objetivo prioritario acceder a empleos que les permitan obtener un nivel de vida suficiente para mantenerse alejados de la pobreza y que, al mismo tiempo, les proporcione un nivel de vida estable que no se debilite con facilidad ante los riesgos ya con estos antecedentes se podrían identificar las condiciones de empleo que aumentan la vulnerabilidad laboral.

## 1.2. Relevancia del tema a investigar

En Chile, el fenómeno de vulnerabilidad laboral se ha tratado de visibilizar y salir del anonimato, como tal, ha avanzado pero no ha sido suficiente en los últimos años, tomando

relevancia con mayor fuerza desde el año 1990. Desde este principio, visualizando que “todos estos cambios pueden tener claras implicaciones y consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores y tienen efectos importantes sobre la salud y eficacia de las organizaciones” como señalan Peiró y Rodríguez (2008), a nivel global, ha brindado importancia a la legislación en materia de salud laboral, con el fin de proteger a las personas en su ambiente de trabajo; en el caso de nuestro país, se han desarrollado diversas acciones como modificaciones legislativas.

En el caso de la Ley N°16.744 que establece normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

Contempla un seguro social obligatorio de cargo del empleador, que protege a los trabajadores contra los riesgos de accidentes sufridos a causa o con ocasión del trabajo, así como también las enfermedades causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o la labor que realice. (MINTRAB, 2014)

Este documento toma relevancia, ya que es obligatorio para que los trabajadores tengan un respaldo y pueda ocuparla, elaborando protocolos, como informa la Asociación Chilena de Seguridad, ACHS, midiendo en marcha blanca desde mediados del 2013 y validación (a partir del 2012) instrumentos nacionales que abordan riesgos psicosociales asociados a la actividad laboral.

Del mismo modo, en el año 2016, el Gobierno de Chile ejerce un control sobre esta medición y acciones de mejoramiento en empresas inscritas a través del Ministerio de Salud, la Superintendencia de Seguridad Social y las instituciones regionales respectivas.

Si bien, estas acciones representan un avance importante en la protección y el cuidado psicosocial de los trabajadores/as, son modelos relativamente nuevos, y diseñados por el momento para ser “implementados en los siguientes sectores: - Comercio (Retail) – Transporte – Intermediación Financiera” (ACHS, 2013), no presentando especializaciones en determinadas áreas laborales como es el caso del área social y la salud mental ni especificar las vulnerabilidades laborales. Respecto de lo anterior, los factores psicosociales, definidos por la misma institución como “situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea” (ACHS, 2013), afectan de igual manera a profesionales de materia social o salud mental, siendo éstos, principales precursores del bienestar psicosocial en la población chilena.

### 1.3 Proyecciones y limitaciones del estudio

#### Proyecciones del estudio:

- La presente investigación pretende describir un fenómeno actual que no ha sido investigado.
- Ser un aporte a iniciativas nacionales por incrementar el conocimiento y el desarrollo teórico sobre la vulnerabilidad laboral.
- Permite establecer una línea base de la vulnerabilidad laboral.
- Sustento de apoyo a la esfera del trabajador y las vulnerabilidades que puedan estar pasando.
- Aportar en la identificación de la problemática de vulnerabilidad y visibilizar aún más las problemáticas.

Limitaciones del estudio:

- Escasa información por no presentar estudios previos.
- Tratándose del concepto de vulnerabilidad laboral, no es relevante para los sujetos ya que hoy en día solo experimentan como un beneficio de pago, no por un derecho propio y muchas veces sin conocer pueden caer en riesgo.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Vulnerabilidad Laboral y Social en América Latina**

La vulnerabilidad social en América Latina, puede ser tratada de manera diferente, ya que existen teorías que pueden estar relacionadas como efecto de dependencia y de la heterogeneidad estructural (Pinto, 1998), de la marginalidad económica (Nun, 1969), de la distinción entre trabajo asalariado y no asalariado (García, 1989), han aportado elementos sustantivos de análisis para comprender la problemática estructural de las economías latinoamericanas y sus implicaciones en el ámbito laboral (Cortés, 2000; Pacheco, 2004; García, 1989). Estos estudios dan cuenta de la presencia de varios niveles de productividad que coexisten, traduciéndose en una absorción de fuerza de trabajo insuficiente por parte de los sectores más productivos que dan lugar a diferentes formas de participación en la actividad productiva y a condiciones laborales diferenciadas, en particular, a la existencia de amplios sectores de la población en actividades de baja productividad, sin protecciones sociales o laborales y con bajos ingresos. La forma de entender estas problemáticas, las explicaciones sobre sus orígenes y sus causas, y las acciones necesarias para resolverlas, varían ampliamente dependiendo de la teoría desde la que se aborde (Cortés, 2000). No obstante, estas teorías tienen lugar en el marco de un modelo de desarrollo en la región que estaba basado en economías exportadoras de materias primas e importadoras de bienes de capital, y de la posterior implementación del modelo de sustitución de importaciones que buscaba el desarrollo económico de los países a través de una inserción más ventajosa en la economía internacional.

En este período se da también un proceso de urbanización que aumenta la migración del campo a la ciudad. Todos estos elementos confieren una especificidad histórica a estas

discusiones. De acuerdo con García (2009) pueden identificarse tres ejes importantes de análisis de los mercados laborales que han guiado la reflexión y la investigación. Un primer eje tiene que ver con el aumento de las actividades de baja productividad, del autoempleo y las microempresas. Este enfoque ha estado relacionado con la influyente teoría del sector informal en América Latina (Tokman, 1991). Un segundo eje tiene que ver con el análisis de los ingresos laborales y de las crecientes brechas de ingreso. Un tercer eje, ha tenido una importancia creciente en los análisis recientes del mercado de trabajo, relacionado con la precarización laboral, que aumenta la situación de riesgo de los hogares. En estos puntos se retoma la discusión en América Latina que hace referencia a la problemática del riesgo y la inseguridad, la vulnerabilidad social, que ha cobrado importancia en las últimas décadas. Resulta de interés indagar la dificultad que aborda, los riesgos y los mecanismos de protección a los que hace referencia. De forma más acotada, durante el siglo veinte en muchas partes del mundo se emprendió intentos por lograr una participación social más activa del estado. En América Latina, las políticas sociales generalmente fueron incompletas, con insuficientes coberturas sociales y basadas en la condición ocupacional, por lo que no tuvieron un carácter universal (Barba, 2004). No obstante, se pueden distinguir grupos de países de acuerdo a sus logros en materia social y de cobertura de los servicios, que presentan niveles muy desiguales de desarrollo.

Por tanto, la problemática de los riesgos sociales no ha sido resuelta y persisten muchos de ellos debido a una insuficiente cobertura de los sistemas de protección. Como se señaló anteriormente, Europa enfrentó cambios económicos y sociales relevantes principalmente desde la década de los setenta que desafiaron los sistemas de protección que se habían establecido, en particular el trabajo protegido. Se puede distinguir que, de forma similar, en

América Latina el análisis de la vulnerabilidad social se contextualiza en el marco de dos grandes eventos. Por un lado, el fenómeno de la globalización y su impacto en aspectos como la organización productiva y laboral (Lawson, 1992; Aquevedo, 2000). Por otro lado, los cambios estructurales que vivió la región a partir de los años ochenta que implicaron la disminución del papel del estado en la actividad económica y social, una mayor participación del mercado y apertura al exterior (Weller, 2000). Es en el marco de este nuevo modelo de desarrollo que tiene lugar la discusión sobre el aumento del riesgo y de la vulnerabilidad. Filgueira (1999) introduce también el rol de las transformaciones demográficas y familiares que han tenido influencia en la reducción de la protección ofrecida por la familia. Considera que las nuevas categorías vulnerables resultado de cambios demográficos y familiares desafían la seguridad tradicionalmente ofrecida por la familia, de forma tal que no todas las “nuevas” formas de vulnerabilidad provienen de la globalización. Estos cambios se expresan en el envejecimiento de la población, el debilitamiento del lazo matrimonial, la alta inestabilidad familiar, el crecimiento de la cohabitación, la ausencia de la figura paterna, las crecientes tasas de divorcio, la posposición del matrimonio, el embarazo infantil, el aumento de madres solteras, los hogares monoparentales y las expectativas de vida más prolongadas.

Así, por ejemplo, considera que existe una mayor vulnerabilidad de los hogares monoparentales encabezados por madres solteras. Desde la teoría de la vulnerabilidad se considera que los problemas laborales estructurales de la región persisten aún después de los cambios señalados. Filgueira (1999) considera que las “viejas” vulnerabilidades en la región están representadas por los mercados laborales duales y la pobreza. La primera porque deriva en la incapacidad para generar suficientes oportunidades de empleo y la

segunda porque refleja la incapacidad de incorporar a sectores significativos de la población tanto al mercado como al sistema sociopolítico. No obstante, lo característico de esta nueva etapa de desarrollo es que se han creado “nuevas” vulnerabilidades que se expresan en la reducción de los empleos permanentes en la organización del mercado laboral, en la disminución de la seguridad laboral debido a los cambios en la estructura de la mano de obra y en la heterogeneidad creciente de la pobreza con la formación de grupos de “nuevos pobres” que eran sectores anteriormente integrados. Estas vulnerabilidades coexisten y se refuerzan unas a otras, por lo que no hay un efecto de sustitución. Se puede identificar, por tanto, una línea de discusión con la teoría de la informalidad en América Latina, pero en esta perspectiva el riesgo se expande y no se limita a las personas empleadas en el sector informal. La teoría de vulnerabilidad social distingue entre los activos con los que cuentan las personas, las familias o los grupos sociales (capital humano, físico, financiero y social) y lo que llaman “estructura de oportunidades”, que representan las oportunidades que brindan el estado, el mercado y la sociedad para hacer uso eficiente de esos activos. Debido a los cambios estructurales y a la globalización se ha modificado la estructura de oportunidades y ha aumentado el número de personas para quienes existe una inadecuación de los activos con los que cuentan respecto a estas nuevas condiciones.

La posesión de activos de los hogares es determinante para definir la situación de vulnerabilidad de los hogares y su capacidad para salir de la pobreza. Para Moser y McIlwaine (1997) mientras mayor sea la cantidad de activos, mayor es el nivel de bienestar y la capacidad de reaccionar y mitigar los eventos imprevistos.

Esto incluye tanto activos tangibles (naturales, físicos, humanos y financieros) como intangibles (sociales, institucionales y relaciones políticas). Aunque hay distintas

perspectivas acerca de lo que debe identificarse como activos, Filgueira y Kaztman (1998) proponen la siguiente: 1) Capital físico, que se compone de dos elementos: capital financiero (en el caso de los sectores pobres esto implica toda forma de ahorro monetario, rentas y créditos a que puedan acceder, en otros casos, acciones, bonos, etc.) y capital físico en sentido estricto (esto incluye todas las acumulaciones tangibles y de menor liquidez con que cuentan los hogares; vivienda, animales, maquinarias, medios propios de transporte, etc.); 2) Capital humano (esto incluye el trabajo como activo principal de los pobres y el valor agregado al mismo en inversiones de salud y educación); 3) Capital social (redes de reciprocidad, confianza, contactos y acceso a información).

Ahora bien, lo importante no es sólo la identificación de los activos y sus usos, sino también su lógica de producción y distribución, de este modo:

Las estructuras de oportunidades se definen como probabilidades de acceso a bienes, a servicios o al desempeño de actividades. Estas oportunidades inciden sobre el bienestar de los hogares, ya sea porque permiten o facilitan a los miembros del hogar el uso de los propios recursos o porque les proveen recursos nuevos (Kaztman, 1999).

Como plantea Filgueira (1999) la estructura de oportunidades está compuesta por: 1) Estado y su realización en el estatus ciudadano (presencia de “entitlements” frente al estado, bienes públicos y servicios públicos básicos); 2) Mercado y su realización en el trabajo remunerado; 3) Comunidad y membresía comunitaria. Es posible suponer que para ciertos grupos siempre habrá un grado de inadecuación de ambos elementos, activos y estructura de oportunidades, dando lugar a que cada sociedad tenga una determinada

configuración de vulnerabilidad. Aunque siempre habrá algún nivel de fragilidad, ésta sólo adquiere una relevancia como problemática social cuando esta inadecuación es extendida y cuando es resultado de la forma en que funciona el sistema económico y social. En el planteamiento, Kaztman (2000) hace explícito que la vulnerabilidad está en relación directa con la incapacidad de los hogares de controlar los factores que pueden afectar sus niveles de bienestar cuando señala: “por vulnerabilidad social entendemos la incapacidad de una persona o de un hogar para aprovechar las oportunidades, disponibles en distintos ámbitos socioeconómicos, para mejorar su situación de bienestar o impedir su deterioro”. Considera que existe un desfase entre los activos que poseen los hogares y aquellos que se necesitan para acceder a las estructuras de oportunidades. Llama la atención que en este análisis se pone mayor énfasis a la posesión y utilización de los activos que a las posibilidades de modificación de la estructura de oportunidades, por ejemplo, el tipo de empleos disponibles y los sistemas estatales de protección. De hecho, cuando intenta hacer una distinción de las “dimensiones” de la vulnerabilidad lo hace tomando como referencia los activos relevantes que se han visto disminuidos en esta etapa de cambios: trabajo, capital humano, capital físico y relaciones sociales.

El elemento principal que estos enfoques rescatan es que los cambios en la estructura de oportunidades, la insuficiente posesión de activos y su baja capacidad de movilización, han derivado en una mayor vulnerabilidad de algunos sectores de la población, que se refiere a la imposibilidad de mantener el nivel de bienestar en esta situación. En este sentido, los autores están preocupados por las posibles consecuencias de la vulnerabilidad. Filgueira (1999) ubica la vulnerabilidad como “la predisposición a un descenso de un cierto nivel de bienestar”, el cual puede medirse a través de beneficios materiales o simbólicos.

En un documento conjunto, Kaztman y Filgueira (1999) identifican tres situaciones que pueden resultar de la vulnerabilidad: la marginalidad, la pobreza o la exclusión de la modernidad. Para estos autores, la vulnerabilidad no define únicamente por la pertenencia a un determinado nivel en la estructura social, sino que existen diversos tipos de vulnerabilidad que se definen de acuerdo a ciertos atributos (edad, sexo, etc.), lo cual implica que hay un efecto a nivel vertical y no sólo horizontal. Además señalan que parte del poder explicativo del concepto de vulnerabilidad reside en que pueda dar cuenta de la situación de grupos sociales y no solamente de individuos. El aumento de la vulnerabilidad lleva consigo un impacto sobre la distribución de los riesgos, puesto que, no todos los sectores se han visto afectados de la misma manera ni con la misma intensidad. Debido a una mayor precariedad del empleo y una mayor flexibilización, entre otros elementos, estos trabajadores tienen ahora una mayor inseguridad.

#### 2.1.1. Vulnerabilidad Laboral

La vulnerabilidad laboral para Mora y Pérez (2006) es una manifestación de la precariedad de las condiciones del empleo a las que se enfrenta los trabajadores en el mercado de trabajo. La inestabilidad de los empleos, la fluctuación de los ingresos, la temporalidad del empleo y otros factores asociados a la alta movilidad laboral de los trabajadores que permiten entender realmente el término de vulnerabilidad, es decir que la vulnerabilidad laboral es un juicio establecido, supuestamente, desde un punto de vista que busca ser neutral, al realizar el diagnóstico de una situación que mantiene la persona dentro de su área de trabajo que desde una visión objetiva se observar el deterioro de la misma a través del tiempo. Este concepto se aplica en los estudios sociales al efectuar los diagnósticos del deterioro de situaciones de grupos de individuos en momentos y espacios

determinados. Entonces podemos definir que la vulnerabilidad laboral, afecta una persona o un grupo de individuos “ocupados” en un determinado momento de que pasen al desempleo o a la inactividad en el futuro. Lo que da lugar a confusión debido a su uso frecuente y en distintos campos (Mora y Pérez, 2006). Para el desarrollo del análisis, al concepto de riesgo laboral que hace referencia a un entorno de disminución de las protecciones provenientes del trabajo, en el que la tendencia es la generación de empleos carentes de protecciones laborales y sociales y con bajos ingresos, en el cual existe una mayor dificultad para acceder a los pocos empleos que mantienen estas protecciones (Pérez, 2006).

#### 2.1.2. Vulnerabilidad Social y Trabajo

En este punto se debe proporcionar una mirada adecuada sobre la vulnerabilidad social, ya que tiene un lugar muy relevante al análisis de los cambios, como menciona Katzman (1999) en la “estructura de oportunidades” que comprende estado, mercado y sociedad, donde uno de estos focos tiene una dinámica propia, donde el autor coincide en que el análisis del mercado laboral tiene una importancia central.

De acuerdo con Kaztman (1999) esta relevancia proviene del hecho de que la capacidad de generación de ingresos es el recurso más importante para asegurar el bienestar de los hogares, por lo que, las personas buscan tener acceso a empleos de buena calidad y procuran allegarse de activos como las calificaciones y habilidades requeridas por la estructura productiva y ubicarse en aquellas actividades más valoradas por el mercado. Pizarro (2001) coincide que en el mercado laboral en la región, América Latina ha tenido una incapacidad estructural de creación de empleos y ha llevado a la formación de un mercado laboral segmentado. Para este autor, el elemento principal que explica esta

situación es la existencia de heterogeneidad productiva que distingue, por un lado, entre núcleos modernos integrados por grandes empresas pero con una escasa demanda de fuerza de trabajo, sobre todo de personas de alta calificación y, por otro lado, las ramas de baja productividad en micro y pequeñas empresas asociadas con bajos salarios y mayor precariedad. Debido a la escasa generación de empleos, el desempleo también tiene una connotación estructural en la región de América Latina. Los procesos de globalización y la evolución tecnológica traen consigo cambios en la organización del empleo y en el mercado laboral, pero persiste la incapacidad de crear nuevas oportunidades de ocupación lo cual plantea Filgueira (1999) que no sólo ocurre en América Latina, sino que es una característica de estos nuevos modelos de organización laboral a nivel internacional. Además, Pizarro (2001) considera que con la apertura al mercado internacional se dio un aumento de la heterogeneidad estructural con la creación de un sector moderno, de alta tecnología y productividad, orientado al mercado internacional, y con la ampliación del sector atrasado de la economía, vinculado al mercado interno. Las diferencias de productividad han implicado un aumento de las brechas salariales entre ramas y empresas. En materia laboral, esto ha implicado una baja absorción de fuerza de trabajo por parte del sector moderno, con empleos bien pagados y de calidad. Por otro lado, el aumento de empleo se ha concentrado en los sectores de baja productividad, principalmente en el sector informal y en la pequeña empresa, con empleos de mala calidad (Filgueira, 1999).

Al mismo tiempo, la absorción de fuerza laboral de las empresas privadas medianas y grandes y del sector público ha disminuido considerablemente (Filgueira, 1999). Kaztman (1999) resalta el crecimiento del autoempleo que asocia con la falta de acceso a empleos “regulares” y el crecimiento del cargo en las ramas correspondientes a servicios personales

y sociales, muchos de ellos equivalentes remunerados de labores domésticas. Pizarro (2001) considera que el acceso a los puestos de trabajo en los sectores modernos exige un alto nivel de calificación, normalmente a través de educación universitaria o técnica. Por tanto, los grupos más discriminados para acceder a empleos de calidad y con buenas remuneraciones son las personas con menor educación, que normalmente son personas provenientes de hogares pobres, con lo que se crea una relación entre pobreza y vulnerabilidad. En consecuencia, el acceso a la educación y la calidad de la misma se vuelven prioritarios para obtener los mejores empleos. No obstante, el autor señala que la demanda de trabajo de las empresas modernas es muy reducida por lo que no puede esperarse que absorban toda la fuerza de trabajo aún con mayores niveles educativos Kaztman, (1999).

Además del aumento en la incapacidad de generar empleos, se señala que lo característico de la nueva etapa de globalización económica y cambio tecnológico ha sido el aumento de la precarización como la principal forma de vulnerabilidad laboral a la que están expuestos los trabajadores. A fines de la década de los noventa en todos los países de la región, América Latina, se constata el aumento de los asalariados sin contrato, la disminución de los trabajadores con contratos permanentes, el trabajo a destajo en los hogares y la tercerización (Pizarro, 2001).

Así también, Pizarro (2001) un gran número de trabajadores no cuenta con beneficios de seguridad social y se observa una disminución de la afiliación sindical. Por otro lado, la precarización está asociada con un aumento de la desregulación laboral o flexibilización, con el retiro del estado de las actividades productivas y de infraestructura, y con el debilitamiento de los sistemas de protección social, salud, educación y seguridad social.

De acuerdo con lo planteado por el autor, señala que existe una estrecha relación entre el nivel de precariedad y las actividades de baja productividad, las microempresas y el sector informal. Los contratos temporales, al igual que la falta de acuerdo y el déficit de seguridad social se presentan más acentuadamente en las microempresas. La escasez de cotización en la seguridad social es muy alta en el sector informal y afectan de forma significativa a las mujeres debido al alto grado de desprotección en el servicio doméstico. Los contratos temporales se observan en todas las ramas de actividad económica aunque tienen mayor presencia en los servicios y afecta principalmente a jóvenes menores de 30 años, mujeres y personas con bajo nivel educativo.

A la problemática de desempleo y precarización, Kaztman (1999) agrega la existencia de inestabilidad laboral, se divide en inseguridad profesional, marcada por la alternancia en el tipo de ocupaciones y el desequilibrio laboral, asociado con la frecuencia de experiencias de desempleo.

### 2.1.3. Vulnerabilidad y Riesgo Laboral

Según Pérez y Mora (2001), señalan un aspecto relevante sobre riesgo laboral tiene diferentes dimensiones, en principio, la nueva realidad económica que demanda mayor competitividad a nivel global y flexibilización laboral, implicando que los trabajadores están más expuestos a la falta de empleo, a que se les contrate bajo formas de trabajo precarias y a una mayor intermitencia entre tipos de empleo y entre la actividad y la inactividad.

El riesgo laboral según Pérez y Mora (2001) implica una tendencia a la baja en las protecciones provenientes del trabajo. Si bien, algunas ocupaciones han logrado mantener

mayores protecciones, como es el caso del empleo público, también en estos sectores ha habido un aumento de la precarización. Por lo tanto, el riesgo laboral ha aumentado en las últimas décadas y su distribución se ha hecho más generalizada. Este proceso de deterioro ha dado como resultado una estructura laboral en la que se reducen los espacios laborales protegidos y aumentan los trabajos precarios y en riesgo de precarizarse.

Esta situación según Pérez y Mora (2001), se agudiza cuando se trata de riesgos permanentes, esto quiere decir, desempleo de larga duración, instalación en la precariedad y cambios frecuentes entre tipos de actividad. La vulnerabilidad social se refiere a un contexto que dificulta la acumulación y utilización de los activos sociales necesarios para hacer frente a los riesgos esto crea un aumento de los grupos de población que no son pobres pero que se encuentran en situación de riesgo de caer en la pobreza. También proponen sustituir el concepto de vulnerabilidad por el de riesgo de empobrecimiento, que retome el sentido original del término como un empobrecimiento de los sectores medios y la conformación de un nuevo estrato social.

Sin duda, ubicarse en las inserciones laborales más desventajosas, es un factor que aumenta la vulnerabilidad social o el riesgo de empobrecimiento. Por tanto, las crisis han contribuido a aumentar ya que la población ha tenido que lidiar con estos episodios que vuelven más restrictiva la estructura de oportunidades y erosionan los activos existentes. (Pérez y Mora, 2001).

En segundo lugar, las crisis son eventos negativos temporales que aumentan el riesgo laboral ya que generan un proceso de deterioro en las condiciones laborales para un mayor número de personas. Al aumento de la inflación, que deriva en un deterioro real de la

capacidad adquisitiva de los trabajadores. La inestabilidad laboral implica el cambio entre formas de empleo y entre la condición de actividad e inactividad (Pérez y Mora, 2001).

## 2.2. Riesgos en el Trabajo

El desarrollo y la ejecución de estas labores de servicio por parte de los profesionales, conlleva “distintos agentes que pueden afectar la esfera social y psicológica de los trabajadores” (González, 2012). Es necesario, definir el riesgo como “la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso y las consecuencias del daño que puede causar el suceso” (Pcet-Marul, 2011) o “la probabilidad de ocurrencia de un evento de características negativas” (Carvajal y Botero, 2011) y los riesgos psicosociales como: “las características de la tarea, de la estructura, del empleo, de la empresa y de la organización del tiempo” (UGT, 2009). Existen ciertas condiciones que influyen los riesgos laborales, como menciona García (2009) están las condiciones individuales referentes a las características de la persona (capacidades, limitaciones, experiencia, etc.) y que abarcan tres aspectos importantes: las características de personalidad, la vulnerabilidad y las variables asociadas (las cuales pueden actuar como debilitador o protector ante el riesgo).

Las condiciones extra laborales, asociadas a tres aspectos externos: la situación económica y educativa de la familia, el efecto del trabajo en la ella y la situación política, económica y social a nivel nacional (riesgo psicosocial bajo el nombre de crisis). Entre las condiciones del medio laboral, se encuentran los agentes físicos, las condiciones de seguridad y ergonomía. En cuanto a las condiciones de la tarea, éstas se refieren a la carga física o mental, el rol, la identificación y la responsabilidad. Por último, las condiciones de la organización son: el estilo de gestión o el grupo social de trabajo (García, 2009).

Del mismo modo, para Méndez (2008) esta interacción entre el trabajo y la salud ante un eventual riesgo, se encuentra mediada por procesos psicológicos diversos, los cuales serían mecanismos emocionales (sentimientos), cognitivos (pensamiento, concentración, etc.), conductuales (acciones, consumo, ritmo, etc.) y fisiológicos (molestias físicas).

Que a su vez, tienen relación con:

El desarrollo de la autoestima y la autoeficacia, ya que la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, experimenten control e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando o dificultando la satisfacción de sus necesidades de bienestar. (Carvajal y Botero, 2011).

En los años 90, estos riesgos se establecían según Sánchez (2008) como la tercera causa de los siniestros laborales, posición que en los últimos años avanza hasta convertirse en principal fuente de siniestralidad. Méndez (2008), expone el concepto desde “Psico”, ya que afectan a través de la psique (el grupo de funciones y actos de la mente) y “Social”, porque poseen un origen social y se relacionan con determinadas características de la organización del trabajo.

Los riesgos psicosociales se ven caracterizados por:

Integrar aspectos complejos que interaccionan entre sí, además, no sólo se refieren al medio físico en el que se realiza la actividad laboral, sino a la combinación de éste con ciertos aspectos de la organización y de los propios sistemas y métodos de trabajo, pero sobre todo vinculado con las relaciones humanas (Serrano, 2010)

A lo cual, Moreno (2010) señala que dichos riesgos, en los trabajos de servicio, se asocian a un ámbito psicosocial, producto de la modernización en las formas de trabajo. Esto involucra los modos de relación y atención con un cliente, ligado a la interacción social, la cual fuera de ser una característica de este tipo de trabajo, se convierte en la actualidad, en el factor principal, afectando incluso la identidad de la persona, sea en su nivel de entrega o competencia al verse enfrentado(a) constantemente a una autorregulación emocional y corporal en ocasiones de manera forzada lo cual contribuye a su desgaste profesional, ya que:

Deben controlar sus emociones durante sus interacciones sociales. En este sentido, es muy importante resaltar que en estos casos la emoción no es una reacción natural del empleado, se trata de una parte más de las exigencias del puesto; es decir, supone para la persona que lo realiza un aspecto más al cual prestar atención, un esfuerzo adicional (Barreiro, 2006).

Por lo cual, la “complejidad de los factores psicosociales viene dada porque a estas variables del entorno laboral, hay que añadir el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador/a, que actúan como mediadores” (UGT, 2009).

Un ejemplo, es el de García (2013), respecto al profesional que atiende a una persona drogodependiente, en la cual su labor implica el manejo de elevados niveles de frustración producto de las recaídas. Así lo define como “la condición o condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno extra laboral, las cuales, en determinadas circunstancias de inadecuada interacción, intensidad y de tiempo de exposición, producen efectos negativos en el trabajador” (García, 2013), teniendo a su vez una “clara vinculación

con los aspectos de relacionamiento personal y grupal” (Pcct-Malur, 2011) en factores altamente estresantes para los cuales muchas veces los profesionales no están preparados.

“En el caso de la Psicología Clínica, los factores de riesgo se definen como aquellos factores del terapeuta que favorecen el desarrollo de trastornos, afectando negativamente su desempeño, poniendo en riesgo su salud y disminuyendo su calidad de vida” (Werner, 2010).

Desde las investigaciones de Cladellas (2008), donde se menciona la no exclusividad de los factores físicos, sino más bien la conjugación de factores organizacionales y psicosociales como el riesgo visto desde la condición laboral que aumenta la probabilidad de trastorno o enfermedad y que se relaciona directamente como menciona Ceballos et al. (2014) con la organización del trabajo, su contenido y el ambiente. Carvajal y Botero (2001) por su parte, señalan la preocupación por lo psicosocial como aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo y las interrelaciones humanas que al interactuar con factores endógenos (genética, antecedentes psicológicos, etc.) y exógenos (familia, cultura, etc.), tienen la capacidad potencial de producir cambios sociológicos del comportamiento, trastornos físicos o psicosomáticos.

Arenas y Andrade (2013) por su parte, señalan que el factor de riesgo laboral, constituye un riesgo en sí, cuando el trabajador/a se expone en un tiempo prolongado y con diversa intensidad a estas condiciones negativas tanto a nivel emocional como comportamental y cognitivo, atribuyendo el riesgo a la condición de vulnerabilidad que vive la persona respecto a su jornada, la sobrecarga y las implicancias emocionales que conlleva la atención de pacientes y el contacto con el dolor de las personas.

Hasta aquí, es importante clarificar la diferenciación en los conceptos como indica Moreno (2010) acerca del factor psicosocial como “descriptivo y amplio” en su característica más bien estructural dentro de cualquier organización y con una interpretación tanto positiva como negativa. Y el factor psicosocial de riesgo, de naturaleza “predictiva” atribuido a las condiciones laborales con probabilidad de generar efectos nocivos importantes en la salud de las personas.

Los factores psicosociales, comprenden en su amplitud aspectos relativos al puesto, al entorno, al clima laboral, las funciones, relaciones y el contenido de la acción entre otros. Sin embargo, al entorno fuera del trabajo como la familia o la personalidad, pero como indica la OIT & OMS (1995) guarda relación con la preocupación psicosocial en el trabajo.

Algunas de estas situaciones serían por ejemplo: la sobrecarga cuantitativa (demasiado quehacer), o su insuficiencia (contenido limitado), conflicto de roles (choque de diversos papeles), falta de control (otro decide), falta de apoyo (en casa y en el trabajo), estresor físico (temperatura, luz, etc.), carencia de habilidades (mala utilización), desigualdad (económica), jornadas (turnos), entre otras.

Por otra parte, el denominado riesgo, dentro de las amplias condiciones o estresores psicosociales del trabajo, corresponde a múltiples situaciones capaces de afectar el desempeño y desencadenar problemáticas mayores. Un ejemplo, es el señalado por Sánchez y Conde (2014) acerca de las diversas modalidades de estrés laboral o fórmulas de violencia psicológica en el trabajo.

El estresor, indicado por Barron (2002) como causante de una reacción a cualquier exigencia, puede poseer una naturaleza tanto intra-organizacional (referente al trabajo)

como extra-organizacional (familia, economía, etc.) lo cual hace necesaria su investigación desde un enfoque laboral integral. Sin embargo, estos estresores, no sólo afectan o desencadenan problemáticas de salud, sino que “también van a poner en marcha mecanismos en los trabajadores y trabajadoras sometidos a ellos, cuyo principal objetivo irá dirigido a intentar mitigar dichos efectos” (UGT, 2009). Pero, el problema radica en que si el mecanismo seleccionado es beneficioso o perjudicial, como es el caso del consumo de drogas o abuso de fármacos estimulantes o hipnóticos.

### 2.2.1. Justicia Social

La concepción actual de justicia social hace referencia a la participación del sujeto en todo ámbito y en todos los lugares que el habitúe. Así, sugiere que la justicia implica la promoción del acceso y la equidad para asegurar la plena participación en la vida social y la intervención de la persona de forma activa y ser un agente colaborador, especialmente para aquellos que han sido sistemáticamente excluidos sobre la base de su etnia, edad, género, habilidad física o mental, educación, orientación sexual, situación socioeconómica u otras características del grupo de pertenencia (Bell, 1997; Hartnett, 2001). De esta forma, la justicia social se asienta sobre la convicción de que todos los seres humanos tienen derecho a un trato equitativo, a un apoyo para alcanzar sus derechos humanos y a una distribución justa de los recursos sociales. En este sentido, esta idea de justicia se fundamenta en la redistribución de bienes primarios, sin embargo considera que no es suficiente con el mero reparto de beneficios materiales, sino que también resulta imperativo difundir otros “recursos” asociados. La igualdad de oportunidades, el acceso al poder, la posibilidad de participar en diferentes espacios públicos o el acceso al conocimiento son algunos de estos otros “bienes”. De tal forma que la distribución de materiales y de reconocimiento son, sin

duda, nociones de justicia. Por ello se ha de ampliar este planteamiento y entender la justicia social como un procedimiento o proceso en la medida se convierte en una herramienta para lograr una justicia distributiva y un reconocimiento político. Honneth (2003) considera que una de las formas de falta de respeto o minusvaloración de las personas está directamente relacionada con la participación democrática. De modo que los ciudadanos sin ésta, se encuentran directamente y estructuralmente excluidos de determinados derechos otorgados por la propia sociedad.

El hecho de experimentar la negación de estos derechos conlleva la falta de consideración propia y de respeto hacia uno mismo. En estas circunstancias se merma la capacidad de relacionarse como un igual ante todos y ante la ley, poseyendo los mismos derechos que los demás ciudadanos. Para Honneth (2003) existe un vínculo claro entre la ausencia de respeto y reconocimiento y la falta de participación en la comunidad amplia y sus instituciones. Ello incluye tanto la injusta distribución de bienes como el reconocimiento social. Insiste en situar a la justicia en las normas y los procedimientos de acuerdo con el lugar donde se toman las decisiones. Para Rousseau (1964), por su parte, la justicia no puede definirse solo como una igualdad formal sino como el ejercicio de la libertad, que demanda, además, una serie de condiciones de igualdad material, o si se quiere económica y social. El concepto de contrato es una ley que une los derechos y los deberes con el fin de conducir la justicia a su objeto. Por otro lado, Kant (2005) no examina la justicia como una virtud específica. Elabora una ética autónoma en la que se deben cumplir tres criterios: la auto-obligación, la incondicionalidad y la universalidad. De esta forma, el comportamiento se ajusta a diferentes criterios impuestos: actuar por deber, contra el deber y en función de los fines, es decir, para conseguir algo. Los calificativos morales solo

pueden adjudicarse al hombre y no a los hechos. El individuo es el único digno de ser bueno o malo, justo o injusto, pues ello depende de un acto voluntario. Su comportamiento es moral y justo cuando hace lo que debe hacer obedeciendo a una ley universal. En definitiva, Kant (2005) subordina el conocimiento científico al servicio de la moral y se educa para realizarse y mejorarse, con ello cumple con él y con la sociedad si no fuese así lo están vulnerando.

## **CAPÍTULO III: INTERROGANTES Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

### 3.1. Pregunta de investigación

¿Cuáles son las características de la perspectiva de la vulnerabilidad laboral que exponen los trabajadores?

### 3.2. Objetivos

Objetivo general:

Caracterizar la perspectiva de la vulnerabilidad laboral.

Objetivos específicos:

- Identificar las vulnerabilidades laborales que afectan a los profesionales.
- Describir acerca de la vulnerabilidad laboral.
- Identificar las condiciones de empleo que aumentan la vulnerabilidad laboral.

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. Tipo de la investigación y características del estudio**

El tipo de investigación que se llevará a cabo en este proyecto de tesis tiene relación con el enfoque cualitativo, donde “la recolección de los datos está orientada a proveer de un mayor entendimiento de los significados y experiencias de las personas” (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

Este estudio tendrá por objetivo especificar las características y describir, propiedades y perfiles relevantes de una persona, grupo, comunidad o cualquier otro objeto de análisis (Hernández, 2006).

La investigación pretende conocer la percepción por medio de las opiniones que tienen los trabajadores con respecto a la vulnerabilidad laboral de la empresa donde trabajan. La realidad a estudiar, es una empresa privada de la región de Valparaíso. Para este caso, se considera pertinente trabajar con los significados de modo de describir el fenómeno estudiado desde el punto de vista de los actores.

### **4.2. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación será de forma narrativa, por medio de un estudio de entrevista en profundidad, según Stoppiello (2009) apunta a una investigación de una situación en particular (individuo o grupos) que tiene como objetivo obtener información de manera profunda que den cuenta del estado actual de los objetos en estudio.

### **4.3. Supuesto de la investigación**

Para esta investigación el contexto específico será una empresa en el rubro de reparación y mantenimiento de máquinas eléctricas ubicada en Valparaíso. Los criterios de

selección para este tipo de empresa se deben a que las investigaciones revisadas sobre vulnerabilidad laboral aluden mayoritariamente a otras áreas y se desconoce la situación de los trabajadores pertenecientes a empresas privadas, por ende, la unidad de análisis de este proyecto serán en esta empresa.

#### 4.4. Ámbito temático que se abordarán

Como concepto principal se abordará este estudio, el caracterizar la perspectiva de vulnerabilidad laboral, que se entiende de este concepto, podemos decir que es la situación que padece una persona, resultado de la acumulación de desventajas sociales, económicas, físicas y culturales, que impiden o limitan su incorporación al ámbito laboral, así como contar con un empleo de calidad.

El concepto de vulnerabilidad ha sido explorado desde campos de conocimiento muy diversos, como la antropología, la sociología, la ecología política, las geo ciencias y la ingeniería (Hoffman y Oliver, 1999; Thywissen, 2006). Por este motivo, lo que se entiende por vulnerabilidad ha sido definido de formas muy distintas y a partir de elementos diferentes, entre los que se cuentan riesgo, estrés, susceptibilidad, adaptación. Sin embargo, es posible encontrar algunos elementos en común en la mayor parte de las definiciones de vulnerabilidad laboral lo cual podemos definir siempre en relación con algún tipo de amenaza, sean distintos eventos de origen, el más común es sobre la pérdida del empleo.

Así con estos antecedentes primordiales del concepto de vulnerabilidad laboral quiero verificar las dimensiones de vulnerabilidad que se han identificado y que conocen del concepto.

#### 4.5. Tipo de muestra donde se trabajará

Estas entrevistas serán aplicadas a trabajadores seleccionados de forma estratégica que me permitan realizar una evaluación, que consista en identificar la problemática principal mediante sus narraciones.

Por ende, las características que deben poseer los trabajadores para esta investigación fueron las siguientes: tener jornada laboral completa y llevar un mínimo de un año trabajando en la empresa.

El primer acercamiento con la empresa de la Región de Valparaíso se realizará mediante el contacto con gerencia de la institución, con el fin de agendar una reunión en donde se presentará el proyecto. Se destacará que la investigación a realizar es de carácter confidencial, por lo que se incluirá un consentimiento informado, lo que garantiza la voluntad de participar de los sujetos dentro de la investigación. Por lo tanto, este documento permitirá dejar constancia sobre la realidad existente en ella, no se mencionarán los datos de los trabajadores que participen. Después de recopilar los datos y analizar la información, se hará entrega de los resultados de esta investigación a la empresa, debido a los fines éticos de esta investigación.

#### 4.6. Instrumento de recopilación de información.

El instrumento para recopilar la información requerida se llevará a cabo a través de entrevistas en profundidad. La guía de la entrevista no es un protocolo estructurado. Se trata de una lista de áreas generales que deben cubrirse con cada informante. En la situación de entrevista el investigador decide cómo enunciar las preguntas y cuándo formularlas. La guía de la entrevista sirve solamente para recordar que se deben hacer preguntas sobre

ciertos temas. El sondeo, los entrevistadores cualitativos deben pedir constantemente a los informantes que clarifiquen y elaboren lo que han dicho, incluso a riesgo de parecer ingenuos. Spradley (1979) comenta que el entrevistador tiene que enseñar al informante a ser un buen informante, alentándolo continuamente a proporcionar descripciones detalladas de sus experiencias.

Por entrevistas cualitativas en profundidad entendemos reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. Las entrevistas en profundidad siguen el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas. Lejos de asemejarse a un robot recolector de datos, el propio investigador es el instrumento de la investigación, y no lo es un protocolo o formulario de entrevista. El rol implica no sólo obtener respuestas, sino también aprender qué preguntas hacer y cómo hacerlas (Taylor y Bogdan, 1992, pp. 100 -132).

#### 4.7. Criterios de cientificidad

Las técnicas a utilizar competen una entrevista en profundidad con un desarrollo de análisis de contenido.

El sondeo: es una técnica orientada a realizar el seguimiento de temas que emergieron durante la entrevista, donde el entrevistador no puede dar por sentado supuestos y comprensiones del sentido común que las otras personas comparten.

La guía de la entrevista: es especialmente útil en la investigación y evaluación (Patton 1980), para que los informantes puedan explorar las áreas de interés.

#### 4.8. Análisis

Una vez aplicada la entrevista en profundidad, se realizará un análisis de la narración de los entrevistados, así lograr un estudio de los resultados obtenidos. Este tipo de estudio logrará describir y resumir las observaciones de los trabajadores sobre la vulnerabilidad laboral. Para realizar el análisis de la entrevistas en profundidad, se desarrollará la comparación narrativa que permita identificar los aspectos relevantes que afectan a cada trabajador, y así también desarrollar un análisis descriptivo sobre la información recopilada Taylor y Bogdan (1990).

#### 4.9. Procedimientos

En este caso, el método utilizado es entrevista en profundidad. Por su parte, Taylor y Bogdan (1990), recomiendan que el análisis se trabaje en tres niveles: descubrimiento, codificación y relativización. En la etapa de descubrimiento, se examinarán y ordenarán todos los datos registrados y se buscarán los temas vinculados a éstos. Se iniciará revisando cuidadosamente cada transcripción, cotejándola con las notas, apuntes, comentarios y anécdotas que se hayan escrito durante todos los encuentros, recorramos lógicamente el transcurso de los temas, pues lo importante es ir construyendo conceptos e interpretaciones; si se encuentran temas emergentes, se incluye toda esta información, permitiendo elaborar clasificaciones y tipologías, que ayudarán a desarrollar argumentos más sólidos. La codificación consiste en concentrar todos los datos que se refieren a temas, ideas y conceptos similares y analizarlos. Para ello, Hernández (2003), especifica dos fases de codificación, en la primera, se recopilan por categorías de análisis y en la segunda, se comparan entre sí, agrupándolos en temas y buscando posibles vinculaciones. Por último, durante la etapa de relativización de los datos, se interpretará la información dentro del

contexto en el que fueron obtenidos, especificando los datos directos e indirectos, describiendo los contextos, eventos, situaciones trascendentales y significativas para los entrevistados; para comprender y sistematizar mejor la información, se puede hacer uso de diagramas, cuadros, dibujos, matrices y todo tipo de esquemas que permitan encontrar patrones y categorías para explicar sucesos y construir argumentos sólidos.

#### 4.10. Consideraciones éticas

Respecto a la dimensión ética, como resguardo se firmará una autorización para iniciar la investigación en la empresa, donde quedará registrado tanto la autorización como el compromiso para entregar finalizado el estudio un informe al establecimiento para que puedan utilizar la información para lo que estimen conveniente. Además, previo a aplicar la entrevista en profundidad se firmará un consentimiento informado, donde se garantiza que los datos de los participantes serán de carácter confidencial.

## **CAPÍTULO V: RESULTADOS**

### Resultados

Para tener en cuenta el Plan de Análisis anteriormente expuesto, se presenta delimitando los resultados que se entrega la información recopilada en el trabajo de campo. Aquí se examina la información de cada categoría, codificándolas para obtener el mejor análisis, así para establecer relaciones significativas entre los discursos que se entregó en la entrevista realizada. Se ha identificado el discurso de cada entrevistador. Se busca comprender desde el contexto mismo de los actores involucrados en la investigación: las características, las perspectivas, los sentidos, las creencias y visiones, dando un énfasis a la descripción y análisis que los sujetos han entregado para este estudio. Se da cuenta además del análisis de contenido, considerando cada objetivo, categorías y codificación. Dentro del programa Atlas.ti 7, se ha asignado en la Unidad Hermenéutica como primer documento primario, la transcripción completa de las entrevistas que corresponde a los sujetos de la empresa. A partir de ahí, se ha efectuado la primera reducción de los fragmentos seleccionados del texto de la transcripción y creando lo que en el programa llaman Citas. Éstas se han dividido y codificado, las cuales servirán como unidad básica de análisis. Además se puede señalar que las reglas de análisis y códigos de clasificación se construyen por una unidad de análisis, para mantener una relación a los contenido establecidos son de origen gramatical, entendidas como palabras que forman grupos, reunidas en una base gramatical, formando frases y párrafos como unidades de análisis (Cáceres, 2003).

Se logró agrupar la unidad de análisis, los códigos construidos nos permiten dar cuenta de cuáles son las visiones, opiniones y representaciones de la realidad que tienen los

entrevistados con determinadas ideas o conceptos. Los datos, cualitativos, permitirían establecer las categorías construidas con las opiniones expresadas por los sujetos, para la siguiente interpretación.

Códigos	Fundamentado
Compañero de Trabajo	26
Desvinculación	16
Economía	26
Emocionalidad	26
Empleado	6
Empresa	38
Familia	14
Jefatura	12
Jubilación	3
Nivel Educativo	16
Pobreza	19
Profesional	12
Trabajo - Trabajador	80
Vulnerabilidad	37
Total	331

Tabla N° 1: Códigos.

El código Compañero de Trabajo, tiene relación con la vinculación que tiene el sujeto con un colega de empleo, además la palabra compañero es asignada a la labor en conjunto que cumplen los sujetos en el mismo lugar de trabajo, también es la representación del compañero de trabajo se utiliza en la área laboral por quien comparte tú mismo oficio oh profesión.

El código Desvinculación, La desvinculación se plantea mediante el proceso de apartar al sujeto de su labor laboral, ya con este concepto trabajado esta palabra es el proceso mediante el cual se despide o se finaliza el contrato, del trabajo ya sea de una o más personas que cumplen una labor dentro de una institución o organización.

El código Economía, se entiende como la ciencia que estudia las leyes de la producción, donde el sujeto adquiere algún consumo, o algún bien gracias al acceso del mismo, el hombre adquiere bienes por intermedio de la ganancia.

El código Emocionalidad, es el sentimiento que a flor gracias a la estructura de personalidad del ser humano, es un sentimiento que tenemos a flor de piel lo cual es una estructura psíquica y física del sujeto sobre una acción o pensamiento. Tales eventos no siempre se pueden manejar de forma racional.

El código Empleado, es un oficio o una tarea que realiza el sujeto mediante una remuneración económica, también se puede llamar empleado a una persona que trabaja en una empresa pública o privada como realizar un oficio o un empleo que una persona desempeña.

El código Empresa, La empresa es una unidad de organización que une a distintos tipos de organismos, humanos, técnicos, material logrando algún bien a nivel Económica y Social para las personas, donde el sujeto integra su bienestar a través del factor productivo que se genera en ella.

El código Familia, se entiende como un conjunto de personas que comparten una unidad mediante lazos o vínculos conformando una sola unidad. También es una unidad afectiva que pertenecen a un grupo social que los conforma la unión emocional.

El código Jefatura, es un puesto de trabajo donde el cual representa la figura mayor de un eslabón de mando dentro de una organización o empresa donde controla algunas funciones de administración en una sociedad institucional.

El código Jubilación, se entiende cuando un sujeto, deja de trabajar por razones de edad, por algún accidente, accediendo a alguna pensión. El sujeto al jubilarse recibe una un pago de todos sus años trabajados principalmente.

El código Nivel educacional, se puede mencionar como el grado de aprendizaje que contiene una persona a lo largo de una formación educativa. Se refiere también al parámetro voluntario de medición sobre las persona, en el caso de su nivel educacional, para formarle o desarrollarle su nivel de aprendizaje y de ahí transmitir nuevos conocimientos.

El código Pobreza, es una condición de no tener lo necesario para vivir dignamente y se está en una condición de desdicha, así también la pobreza es significativa cuando las personas carecen de recursos para satisfacer sus necesidades básicas.

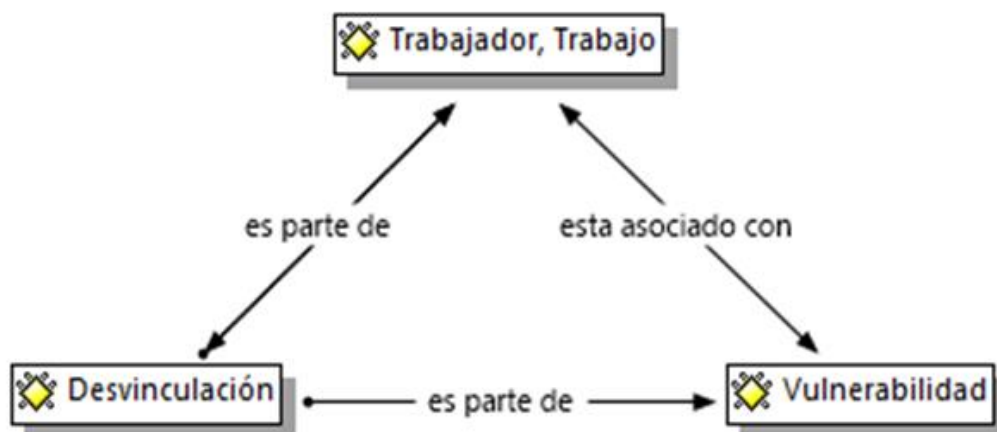


Figura 1: Familia 1.

La figura nos permite señalar que trabajador, trabajo es relevante en esta figura y nos muestra que desvinculación es parte de, vulnerabilidad está asociado.

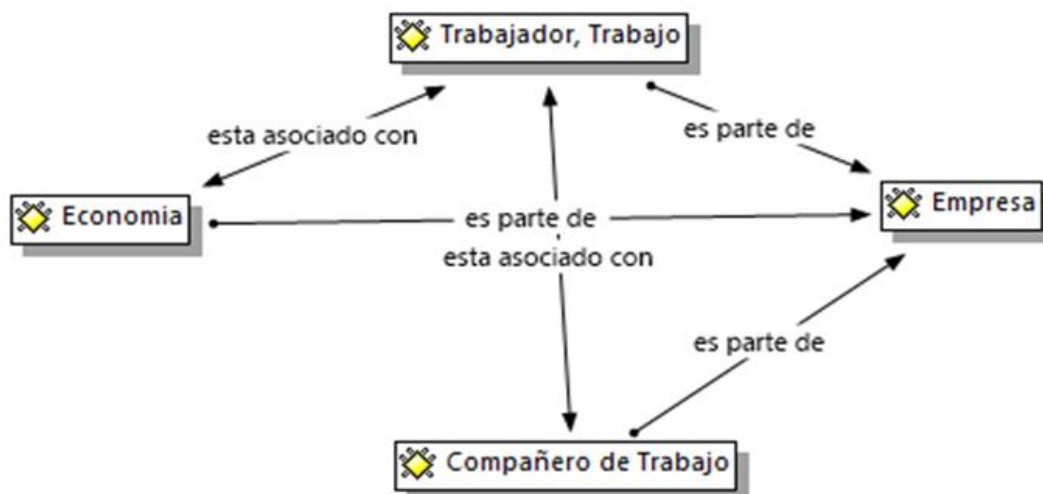


Figura 2: Familia 2.

La Figura nos muestra que Economía está asociado con el trabajo , y empresa es parte de trabajo ya que el compañero de trabajo es parte de la empresa de igual manera.



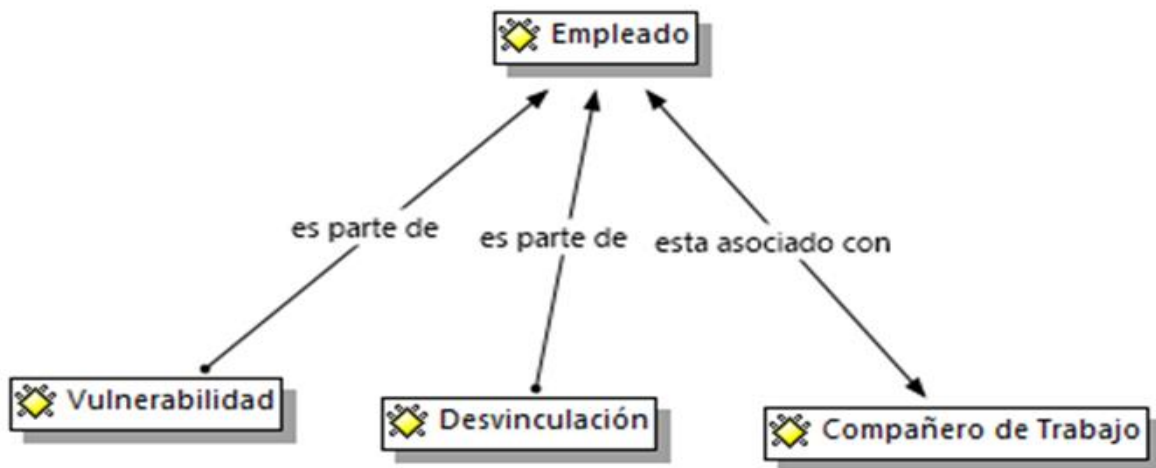


Figura 5: Familia 5.

La figura siguiente nos representa que ser empleado es fundamental ya que nos muestra que es parte de la vulnerabilidad, Desvinculación, y es asociado a Compañero de trabajo.



Figura 6: Familia 6.

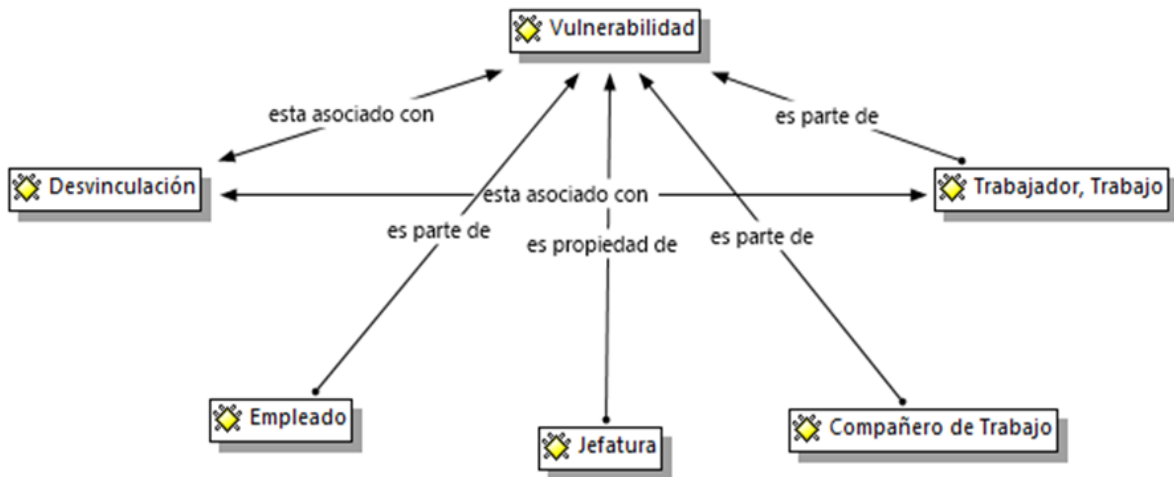


Figura 7: Familia 7.

La Vulnerabilidad es parte de trabajo, trabajador, Compañero de trabajo , Empleado, es propiedad de Jefatura y está asociado a la Desvinculación.

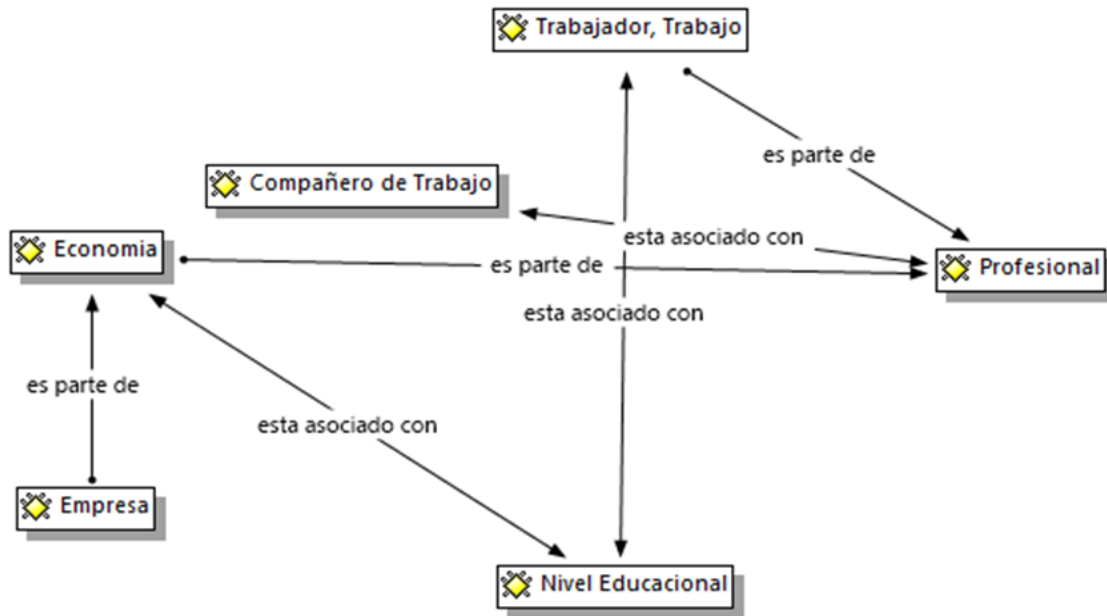


Figura 8: Familia 8.

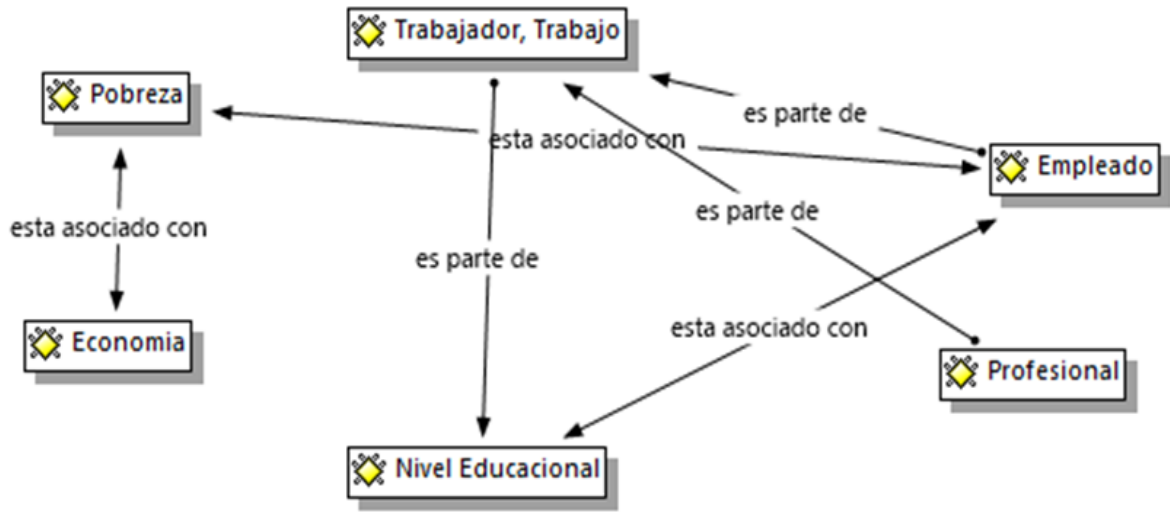


Figura 9: Familia 9.

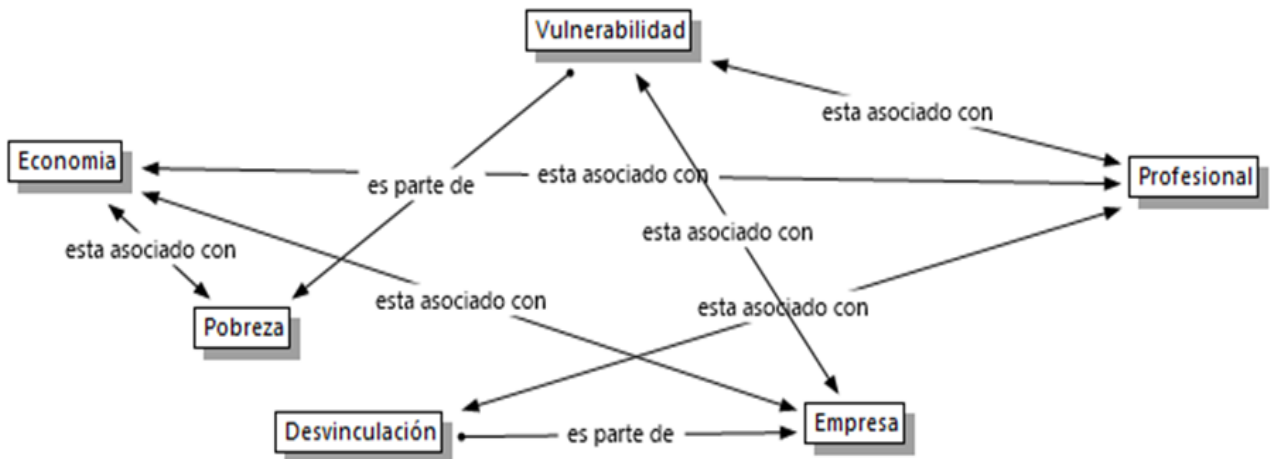


Figura 10: Familia 10.



Compañero de trabajo	Conflictos
Empresa	Desigualdad
Jefatura	
Pobreza	

Tabla N°2: Códigos y categorías.

La categoría Riesgo Laboral, se genera siempre en constancia de una problemática causada dentro de la empresa precisamente en el desarrollo de cualquier oficio o trabajo, podemos mencionar que el riesgo es una variable permanente en todas las actividades de la organización que influye en sus oportunidades de desarrollo, pero que también afecta los resultados y puede poner en peligro su estabilidad.

La categoría Sobrecarga de Trabajo, se define como el grupo de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral, ya que los hace trabajar sobre lo estipulado y le genera problemáticas al sujeto con su tiempo y su disposición siendo que no hay mayores ingresos. Antiguamente, solo se medía el esfuerzo físico y ahora también se evalúa el esfuerzo mental, que genera fatiga y se presenta un desgaste cognitivo y físico.

La categoría Pobreza, hace referencia a las personas que no tienen lo necesario para vivir dignamente, que son humildes o que son desdichadas. Y su estado lo genera principalmente por no recibir una paga significativa si la tiene y lo otro perjudica directamente a la familia y eso influye ya que no puede generar mayor ingreso en sus trabajo y comienza a decaer los estados emocionales.

La categoría Oportunidad, hace referencia a las posibilidades que pueda tener el sujeto para buscar una perspectiva mejor dentro de su trabajo o fuera y así acceder a mejora en sus ingresos salariales.

La categoría Conflicto, es generada por la resolución de problemática que le generan problema al sujeto como quedar sin trabajo y sin poder solucionar alguno y también con sus compañeros de trabajo ya que se genera la relación vincular.

La categoría Desigualdad, se presenta gracias a la disparidad que existen en los ingresos de un estrato social bajo a uno mayor, ya que considera que los que tienen mejor ingresos económicos tienen y mantienen mayor oportunidades.

Objetivo Específico N°1: Identificar las vulnerabilidades laborales que afectan a los profesionales.

#### Categoría 1: Riesgo Laboral

En los relatos discursivos de los sujetos, es evidente que la desvinculación es considerada como un riesgo constante ya que sin ella no pueden cumplir su objetivo primordial que subsistir en el sistema, considerando que no pueden darse el derecho de abandonar el mundo laboral ya que quedarían en riesgo constante. Para los sujetos, la jubilación la ven como una amenaza ya que la situación para los jubilados es mediocre y no se puede alcanzar una estabilidad laboral con tan poco ingreso.

#### Categoría 2: Sobrecarga de trabajo

Lo mencionados por los sujetos en estos discursos como empleados se ven en la obligación de cumplir sin tener en cuenta su verdadera función ya que no están bien

definidas las áreas de sus trabajos, como menciona uno de ellos tienen que realizar distintas tareas y eso los hace sobrecargar su trabajo y así también un constante miedo sobre un supuesto despido por parte de sus empleadores, ya que están expuestos a un verdadero despido si no cumplen las metas planteadas por la empresa.

También podemos vivenciar en el discurso de los sujetos, se entiende que la formación profesional dentro de la empresa es escasa ya que no se encuentran con una rigurosidad precisa, el conocimiento y manejo de competencias, no lo tienen muy definido dentro de éstas. No obstante, podemos señalar, que en el desempeño profesional, los sujetos cumplen pero muchas veces falta mayor manejo, conocimiento y preparación en la temática de la profesión misma del área del cual se desarrollan. Además, las situaciones emocionales personales de los profesionales, afectan su labor profesional.

Las emociones en el lugar de trabajo cobran relevancia, según los discursos de los sujetos. Ya que mencionan que es imposible separar las emociones de las relaciones que se generan dentro de la empresa con sus pares, también nos señalaron que las emociones son fundamentales para formar relaciones y si hay una problemática eso afectaría directamente a la empresa por la producción. Con respecto al tema de las emociones, se evidencia en los discursos de los sujetos que son importantes para tener un óptimo desempeño y compromiso con la empresa.

Objetivo Específico N° 2: Describir acerca de la vulnerabilidad laboral.

Categoría 3: Visión de Pobreza

Sobre lo planteado en los discursos de los sujetos en cuestión en un primer momento, al indagar sobre la visión de pobreza en general podemos destacar que hay diferentes

contextos que afectan e intervienen sobre el desarrollo de esta misma, tanto a nivel educativos, familiar y económico, en referencia a la relación que tiene la visión de pobreza con respecto a la economía vemos que influye el no tener un acceso económico a poder tener una mejor preparación a nivel educacional ya que puedes tener las competencias pero si no tienes una sustentabilidad económica no podrás lograr tus objetivos, la familia es fundamental para la entrega de valores, si no hay un sustento familiar estable puede que influya en la visión del sujeto con respecto a su desarrollo personal. La familiar al no tener una economía estable influiría en la preparación profesional, desde los relatos de los sujetos. Este grupo de personas, es considerado la formadora influyente, a tener competencias en el desarrollo personal. Según el relato de los sujetos podemos vivenciar que el desarrollo profesional, en muchas ocasiones viene de la mano con un nivel educacional adecuado donde se requiere la capacidad crítica del sujeto y eso solo lo da la instancias de formación profesional. A mantener esta ausencia de competencias profesionales o educativas por falta de recursos económicos, en especial en contextos vulnerables, se puede manifestar la visión de pobreza.

#### Categoría 4: Oportunidades.

En un primer momento, al indagar en el discurso que tienen los sujetos sobre las oportunidades que puedan generarse como trabajador el punto principal es tener un buen desempeño en la área de trabajo para no tener problemas de despido ya que mencionan que son presionados constantemente para realizar una buena labor de entrega , si esto se cumple hacen referencia que todo está bien y el sentido de estabilidad de trabajo es la oportunidad de seguir en el desempeñándose en su área y encontrar un crecimiento económico manteniendo el trabajo, en referencia a la competencias y desarrollo profesional; es posible

extraer, desde los relatos de los sujetos, ya sea de forma directa , que las oportunidades no son consideradas visibles en el desarrollo , pero si también manifiestan si cumplen la tareas correspondientes alcanzan el resguardo de su puesto de trabajo.

A la necesidad de visualizar las vulnerabilidades que existen en un contexto de trabajo , por parte de los Sujetos, también surgen elementos ligados a la experiencia como trabajador ya que en situaciones de trabajo han vivido la vulnerabilidad ya que no han tenido los artefactos de protección oh simplemente incumplimientos que no lo fiscaliza nadie y que también el sujeto mismo no evidencia como una posible vulnerabilidad ya que tampoco tiene claro cuáles son las características de una posible vulnerabilidad. Ambos casos, marcan situaciones que debiesen modificarse en el desarrollo laboral ya que se tendrían que especializar y dar información clara a sus trabajadores sobre sus derechos, pensando en los contextos de trabajo en específicos, desde donde cada actor se posiciona y cumple un rol central, es importante mencionar con que se rigen principalmente los contextos laborales actuales, visibilizando los discursos de los sujetos los aspectos laborales son considerados elementos que marcan el trato dentro de la empresa , los empleadores son mirados desde un número más oh solo el beneficio para rendimiento económico de ella.

La ausencia, de política de cumplimiento en el bienestar de los sujetos es mínima ya que los sujetos mencionan que más de alguna vez se han sentidos vulnerados oh pasados a llevar. Por otra parte, se posiciona en el discurso de los sujetos, como falencia, la falta de formación técnica oh preparación dentro de la empresa.

Objetivo N°3: Identificar las condiciones de empleo que aumenta la vulnerabilidad laboral

Categoría 5: Conflictos

Los sujetos señalan por su discurso tendencias negativas y poco saludables, generadas como consecuencia de la forma en que se dirigen los jefes a los trabajadores o la débil comunicación que existen entre las partes, ya que no hay una jefatura participante en las tomas de decisiones. También es relevante mencionar que dentro de la empresa la seguridad de los trabajadores esta siempre vulnerada ya que no cumplen con las exigencias básicas de trabajo, mencionados por los sujetos en el discurso. La descoordinación de la gestión administrativa o logística de la empresa hace que los trabajadores se sientan insatisfecho por el trato oh la poca participación que ellos les generan, además por los incumplimientos de políticas de protección, si bien también algunos reconocen que eso depende de cada persona, luego de identificar la problemática se realiza un pensamiento de culpa ya que son ellos mismo que no cumplen el reglamento. A algunos si le gustaría que se generase más inspección no por sus casos particulares si no que hay otros compañeros que no cumplen con las normas, o principalmente compradores que visitan la fábrica, es enunciada como un elemento gravitante para la empresa y sus trabajadores, puesto que ellos son la imagen visible de la institución profesional y a su vez en ellos se depositan la confianza. Por ende, esta sería una mala práctica que afecta a los trabajadores, tensionando en determinadas ocasiones la realidad profesional, generando inseguridad, rabia y molestia en algunos de los sujetos en cuestión. Profundizando el discurso que se generó en los aspectos negativos de la institución, surgen la molestia con respecto a distintas personas que ejercen tipos de mando, en ocasiones los trabajadores perciben tener hasta tres o más jefes, producto que la institución tiene como a la familia trabajando en la misma empresa, generando en ellos inseguridad y temores. Visibilizando las condiciones de empleo también están en constante monitoreo mes a mes si han cumplido las metas de trabajo y eso dificulta la realización del trabajo generando presión y miedos. A nivel de compañeros de trabajo

señalan en sus discurso que mayoritariamente de las veces se solucionan los conflicto a nivel interno cara a cara con la otra persona y si la problemática es más grande tratan de arreglar de raíz el tema , acusan también el poco compromiso de los jefes para solucionar los conflictos.

### **Categoría n 6: Desigualdad**

Los relatos de los sujetos expresan las experiencias vividas durante su vida y su visión principal sobre la desigualdad que es la categoría a describir, así enmarcan como el principal factor el desarrollo de la pobreza y sus consecuencias para los sujetos según su discurso, en los primeros años de vida algunos vivenciaron la pobreza en sus narices ya que como describen tienen en sus recuerdos escasos equivalentes a pobreza tanto a nivel educacional, cultural, económico, etc. Se relacionan con emociones de inseguridad, temor y desconfianza hacia la desigualdad, ya que como nos mencionan en el discurso para algunos de ellos vivieron situaciones de pobreza y no quieren pasar nuevamente por ello, mostrando como principal foco gatillado de la pobreza fue el poco desarrollo emocional afectivo de sus padres con ellos. Así la pobreza es la principal estructura que produce la desigualdad ya que genera estigmas en el ser humano según el discurso de los sujetos, también en el discurso de los sujetos señalan que hoy en día existen desigualdades educacionales que por las diferencias económicas que generan una principal decadencia de oportunidades ya que la educación para algunos es la herramienta principal para salir de la pobreza y no sentir la desigualdad ya que con educación puede fomentar el trabajo y subir su economía y no pasar por la pobreza esa sensación de inseguridad asociada a falta de oportunidades para algunos es el principal temor .

## CAPITULO VI: DISCUSIÓN

En los relatos de los sujetos, es evidente que la desvinculación es considerada como un riesgo constante, ya que sin ella, no pueden cumplir su objetivo primordial que es subsistir en el sistema, considerando que no pueden darse el derecho de abandonar el mundo laboral, ya que de ser así, quedarían en riesgo constante. Para los sujetos que ven la jubilación como una amenaza, esta situación provoca inestabilidad laboral, puesto que el ingreso será mucho menor en relación al sueldo que reciben siendo trabajadores activos.

Para García (2009) destaca que existen ciertas condiciones que influyen los riesgos laborales como las características de la persona (capacidades, limitaciones, experiencia, etc.), que abarcan tres aspectos importantes: las características de personalidad, la vulnerabilidad y las variables asociadas (las cuales pueden actuar como debilitador o protector ante el riesgo). Las condiciones extra laborales, asociadas a tres aspectos externos: la situación económica y educativa de la familia, el efecto del trabajo en ella, la situación política, económica y social nivel nacional (riesgo psicosocial bajo el nombre de crisis). Las condiciones del medio laboral, como son los agentes físicos, las condiciones de seguridad y ergonomía. Las condiciones de la tarea, referentes a la carga física o mental, el rol, la identificación y la responsabilidad. Por último, las condiciones de la organización como son: el estilo de gestión o el grupo social de trabajo. Además, Arenas y Andrade (2013) señalan que el factor de riesgo laboral, constituye un riesgo en sí, cuando el trabajador/a se expone en un tiempo prolongado y con diversa intensidad a estas condiciones negativas tanto a nivel emocional como comportamental y cognitivo, atribuyendo el riesgo a la condición de vulnerabilidad que vive la persona respecto a su jornada, la sobrecarga y las implicancias emocionales que conlleva la atención de pacientes

y el contacto con el dolor de las personas. Para Pérez y Mora (2001) las crisis son eventos negativos temporales que aumentan el riesgo laboral ya que generan un proceso de deterioro en las condiciones laborales para un mayor número de personas.

El riesgo laboral se encuentra asociado a la jubilación y desvinculación siendo parte de la vulnerabilidad y de la empresa, relacionada con la economía, el trabajo y el trabajador. La situación extra laboral (riesgo en la economía) se vincula con la pobreza, por el hecho de la cantidad de ingresos que una persona posee al ser un trabajador inactivo.

Lo mencionado por los sujetos, como empleados, se ven en la obligación de cumplir sin tener en cuenta su verdadera función, ya que no están bien definidas las áreas de sus trabajos. Ellos tienen que realizar distintas tareas y eso los hace sobrecargar su trabajo, así como poseer un constante miedo sobre un supuesto despido, ya que están expuestos si no cumplen las metas planteadas por la empresa.

También se puede vivenciar en el discurso de los sujetos, que dentro de la empresa la formación profesional es escasa, ya que no se encuentra rigurosidad, conocimiento y manejo de competencias. Además, el aspecto emocional de los profesionales, influyen en su labor diaria, sin embargo intentan cumplir con las tareas. Las emociones cobran gran relevancia en el trabajo según los discursos de las personas, mencionando que no es posible separarlas de aquellas relaciones que se generan dentro de la empresa. También son fundamentales para formar lazos, tener un desempeño óptimo y compromiso y, en el caso de haber una problemática, afectaría directamente en la producción de la empresa.

García (2009) enfatiza las condiciones del medio laboral, se encuentran: los agentes físicos, las condiciones de seguridad y ergonomía. En cuanto a las condiciones de la tarea, éstas se

refieren a la carga física o mental, el rol, la identificación y la responsabilidad. Por último, las condiciones de la organización son: el estilo de gestión o el grupo social de trabajo.

Para Méndez (2008) esta interacción entre el trabajo y la salud ante un eventual riesgo, se encuentra mediada por procesos psicológicos diversos, los cuales serían mecanismos emocionales (sentimientos), cognitivos (pensamiento, concentración, etc.), conductuales (acciones, consumo, ritmo, etc.) y fisiológicos (molestias físicas).

La sobrecarga de trabajo está vinculada al trabajador y/o trabajo, siendo parte de ello, el empleador y el profesional, relacionado con la emocionalidad. Las emociones pueden afectar en el desempeño del trabajador, afectando en el la producción de la empresa.

Sobre lo planteado en los discursos de los sujetos en cuestión, al indagar sobre la visión de pobreza en general se puede destacar que hay diferentes contextos que afectan e intervienen sobre el desarrollo de esta misma, tanto a nivel educativo, familiar como económico. Referente a la relación que tiene la visión de pobreza con respecto a la economía, ésta influye al no tener un acceso económico, además de la preparación educacional. Si bien las personas poseen competencias, el no tener una sustentabilidad económica, no podrá lograr finalmente sus objetivos. Según lo planteado por Kaztman y Filgueira (1999) se pueden identificar tres situaciones que pueden resultar de la vulnerabilidad: la marginalidad, la pobreza y la exclusión de la modernidad. Además, Pizarro (2001) señala que los grupos más discriminados para acceder a empleos de calidad y con buenas remuneraciones son las personas con menor educación, que normalmente son personas provenientes de hogares pobres, con lo que se crea una vinculación entre pobreza y vulnerabilidad. Si bien Kaztman y Filgueira destacan estos tres escenarios como

consecuencia de la vulnerabilidad, ésta es parte de la pobreza así como de la emocionalidad, asociado a la economía, trabajo y/o trabajador. El nivel educacional también es importante resaltar, puesto que como menciona Pizarro, los sujetos con menor educación se les hacen una distinción arbitraria en el trato social, relacionado con la economía.

Al indagar en el discurso que tienen los sujetos sobre las oportunidades que puedan generarse como trabajador, el punto principal es tener un buen desempeño en el área de trabajo para no tener problemas de despido, ya que éstos se encuentran en constante presión para realizar una buena labor de entrega. En el caso de cumplir con lo requerido, el sentido de estabilidad laboral es la oportunidad de seguir desempeñándose en su área y encontrar un crecimiento económico manteniendo el trabajo. En referencia a las competencias y desarrollo profesional, es posible destacar que los sujetos de forma directa consideran que las oportunidades no se encuentran visibles en el desarrollo, sin embargo, señalan que al cumplir las tareas, alcanzan el resguardo de su puesto de trabajo.

Surgen elementos ligados a la experiencia como trabajador al visualizar las vulnerabilidades que existen en un contexto de empresa. Por parte de los sujetos, destacan que en situaciones de trabajo, han vivido la vulnerabilidad ya que no han tenido los implementos necesarios (artefactos de protección) o existen incumplimientos que no son fiscalizados y que los mismos sujetos no evidencian como una posible vulnerabilidad, puesto que no hay claridad de cuáles son las características de este concepto. Ambos casos marcan situaciones que debiesen modificarse en el desarrollo laboral, dado que, se tendrían que especializar y, por parte de la jefatura dar información clara sobre los derechos que tienen los trabajadores de la empresa, pensando en los distintos contextos laborales, donde

cada actor se posiciona y cumple un rol central. Es importante indicar con qué se rigen los contextos laborales actuales principalmente, visibilizando los discursos de los sujetos, los aspectos laborales contemplando elementos que marcan el trato dentro de la empresa, los empleadores no son considerados, viéndolos como un beneficio en cuanto a rendimiento económico para la empresa.

La ausencia de política de cumplimiento en el bienestar de los sujetos es mínima, pues ellos mencionan que en más una oportunidad, se han sentido vulnerados o trasgredidos. Por otra parte, se posiciona como falencia la falta de formación técnica o preparación dentro de la empresa.

Como menciona Kazzman (1999) en la “estructura de oportunidades” que comprende estado, mercado y sociedad, donde uno de estos focos tiene una dinámica propia, donde el autor coincide en que el análisis del mercado laboral tiene una importancia central. Si el mercado es sustentable dentro de la sociedad, se podrá cumplir con las temáticas que son competentes, por tanto, si no hubiese mercado laboral, éste influiría en el desgaste de las personas, provocando una inestabilidad a nivel general, afectando a los focos ya mencionados. Las oportunidades, se relacionan con el trabajador y/o trabajo, asociadas al concepto de vulnerabilidad, siendo ésta parte de la pobreza.

Los sujetos señalan por su discurso tendencias negativas y poco saludables, generadas como consecuencia de la forma en que se dirigen los jefes a los trabajadores o la comunicación débil que existe entre las partes, debido a que no hay una jefatura participante en las toma de decisiones. Cabe mencionar que es importante que dentro de la empresa, la seguridad de los trabajadores está siempre vulnerada, puesto que no cumplen

con las exigencias básicas de trabajo. La descoordinación de la gestión administrativa o logística de la empresa, como consecuencia, provoca que los trabajadores se sientan insatisfechos debido al trato o la escasa participación que ellos les generan, además de los incumplimientos de políticas de protección. Si bien algunos reconocen que eso depende de cada persona, luego de identificar la problemática, se realiza un pensamiento de culpa, ya que son ellos lo que no cumplen con el reglamento. A algunos sí les gustaría que se generase más inspección hacia aquellos que no cumplen con las normas o principalmente compradores que visitan la fábrica, siendo un elemento gravitante para la empresa y sus trabajadores, puesto que son ellos, la imagen visible de la institución profesional y, a su vez, depositan la confianza. Por consiguiente, esta sería una mala práctica que afecta a todos los actores, tensionando en determinadas ocasiones la realidad profesional, generando inseguridad, rabia y molestia en algunos sujetos en cuestión. Profundizando el discurso que se generó en los aspectos negativos de la empresa, surge la molestia con respecto a distintas personas que ejercen tipos de mando. En ocasiones, los trabajadores perciben tener hasta tres o más jefes, producto de que la jefatura está compuesta por integrantes de una misma familia, generando inseguridad y temores en ellos.

Visibilizando las condiciones de empleo también están en constante monitoreo mes a mes si han cumplido las metas de trabajo y dificultando la realización del trabajo, ocasionando presión y miedos. A nivel de compañeros de trabajo, señalan en sus discursos que mayoritariamente, las veces se solucionan los conflictos a nivel interno cara a cara con la otra persona y si la problemática es más grande, tratan de arreglar el conflicto desde su origen. Además, acusan el poco compromiso de los jefes para poder solucionar lo mencionado anteriormente.

Kaztman (1999) señala que la existencia de inestabilidad laboral se divide en: inseguridad profesional, marcada por la alternancia en el tipo de ocupaciones y el desequilibrio laboral, asociado con la frecuencia de desempleo. En base a lo que señalan los sujetos y el autor mencionado anteriormente, se evidencia que el temor al ser desvinculado de las tareas, provoca vulnerabilidad por no obtener recursos, sumado al grado de emocionalidad, el trato de los trabajadores con la jefatura, la desorganización y disconformidad entre los contextos, además de los distintos comunicados que trasmite la jefatura, impide la comunicación de ideas claras, por lo que existe un riesgo de despidos al no acatar las órdenes. El trabajador y/o trabajo está asociado con los compañeros de trabajo, siendo ambos parte de la empresa. Además, la jefatura está involucrada directamente con los trabajadores de la empresa.

Los relatos de los sujetos expresan las experiencias vividas durante su vida y su visión principal sobre la desigualdad, así enmarcan como el principal factor el desarrollo de la pobreza y sus consecuencias para los sujetos según su discurso. En los primeros años de vida algunos vivenciaron la pobreza de manera directa, ya que como lo describen, ellos tienen en sus recuerdos escasos equivalente a pobreza, tanto a nivel educacional, cultural, económico, etc. Se relacionan con emociones de inseguridad, temor y desconfianza hacia la desigualdad, pues como nos mencionan en el discurso, para algunos de ellos vivieron situaciones de pobreza y no quieren pasar nuevamente por ello, mostrando como principal foco gatillado de la pobreza, el bajo desarrollo emocional afectivo de sus padres con ellos. La pobreza es la principal estructura que produce la desigualdad ya que genera estigmas en el ser humano según el discurso de los sujetos. Asimismo lo expuesto por los sujetos señalan que hoy en día existen desigualdades educacionales que por la diferencias

económicas que generan una principal decadencia de oportunidades ya que la educación para algunos es la herramienta principal para salir de la pobreza y no sentir la desigualdad, en vista de que la educación puede fomentar el trabajo y subir su economía y no pasar por la pobreza esa sensación de inseguridad asociada a falta de oportunidades para algunos es el principal temor.

Filgueira (1999) considera que las “viejas” vulnerabilidades en la región están representadas por los mercados laborales duales y la pobreza. La primera porque deriva en la incapacidad para generar suficientes oportunidades de empleo y la segunda porque refleja la incapacidad de incorporar a sectores significativos de la población tanto al mercado como al sistema sociopolítico. No obstante, lo característico de esta nueva etapa de desarrollo es que se han creado “nuevas” vulnerabilidades que se expresan en la reducción de los empleos permanentes en la organización del mercado laboral, en la disminución de la seguridad laboral debido a los cambios en la estructura de la mano de obra y en la heterogeneidad creciente de la pobreza con la formación de grupos de “nuevos pobres” que eran sectores anteriormente integrados.

Pizarro (2001) considera que el acceso a los puestos de trabajo en los sectores modernos exige un alto nivel de calificación, normalmente a través de educación universitaria o técnica. Por tanto, los grupos más discriminados para acceder a empleos de calidad y con buenas remuneraciones son las personas con menor educación, que normalmente son personas provenientes de hogares pobres, con lo que se crea una relación entre pobreza y vulnerabilidad.

Ambos autores, plantean la relación entre la vulnerabilidad, la desigualdad y la pobreza. Esta última, es la principal estructura que produce la desigualdad, siendo parte de la emocionalidad, lo que, en consecuencia provoca en los trabajadores carencias emocionales en la empresa.

## CAPITULO VII: CONCLUSIÓN

En relación a los resultados obtenidos, se evidencia cierta dificultad al identificar el concepto de vulnerabilidad laboral. En los objetivos específicos, se presentaron significativas causas de las características de vulnerabilidad laboral. Esto se debe a la realidad del trabajador, así mismo los objetivos dieron a conocer la contexto manifestado por parte de los trabajadores. Además, cabe resaltar que los resultados sustentan a las perspectivas de los trabajadores, puesto que, es fundamental la información que brindaron de forma clara, y extensa. En cuanto a los objetivos, estos permitieron conocer la percepción de los trabajadores respecto a ciertos temas. En relación al objetivo general relacionado con caracterizar la perspectiva de vulnerabilidad laboral se señalaron tres objetivos específicos, de lo cual el primero, en base a los relato de los sujetos se puede concluir que la identificación de la vulnerabilidades laborales que afectan a los profesionales es evidente, ya que la desvinculación es considerada como un riesgo constante ya que sin ella no pueden cumplir su objetivo primordial que es subsistir en el sistema, considerando que no pueden darse el derecho de abandonar el mundo laboral, ya que quedarían en riesgo constante. Para los sujetos, la jubilación la ven como una amenaza, ya que la situación para los jubilados es mediocre y no se puede alcanzar una estabilidad laboral con un ingreso bajo.

En lo planteado en los discursos de los sujetos en cuestión se puede mencionar que se describe acerca de la vulnerabilidad laboral en un primer momento, al indagar sobre la visión de pobreza en general se puede destacar que hay diferentes contextos que afectan e intervienen sobre el desarrollo de esta misma, tanto a nivel educativos, familiar y económico. En referencia a la relación que tiene la visión de pobreza con respecto a la

economía se ve que influye el no tener un acceso económico a poder tener una mejor preparación a nivel educacional, ya que puede tener las competencias pero, si no tiene una sustentabilidad económica no se podrá lograr los objetivos. La familia es fundamental para la entrega de valores, si no hay un sustento familiar estable puede que influya en la visión del sujeto con respecto a su desarrollo personal. La familia al no tener una economía estable, influiría en la preparación profesional, desde los relatos de los sujetos, por lo que es considerada parte de la formación influyente para tener competencias en el desarrollo integral de las personas.

Los sujetos señalan que al identificar las condiciones de empleo que aumenta la vulnerabilidad laboral, genera tendencias negativas y poco saludables, o la comunicación débil que existe entre las partes, debido a que no hay una jefatura participante en las toma de decisiones. Es relevante mencionar que dentro de la empresa, la seguridad de los trabajadores está siempre vulnerada ya que no cumplen con las exigencias básicas de trabajo, mencionados por los sujetos en el discurso. La descoordinación de la gestión administrativa o logística de la empresa hace que los trabajadores se sientan insatisfecho por el trato o la poca participación que ellos les generan, además por los incumplimientos de políticas de protección, si bien también algunos reconocen que eso depende de cada persona, luego de identificar la problemática se realiza un pensamiento de culpa ya que son ellos mismo que no cumplen el reglamento. A algunos si le gustaría que se generase más inspección no por sus casos particulares si no que hay otros compañeros que no cumplen con las normas, o principalmente compradores que visitan la fábrica, es enunciada como un elemento gravitante para la empresa y sus trabajadores, puesto que ellos son la imagen visible de la institución profesional y a su vez en ellos se depositan la confianza. Los

relatos de los sujetos expresan las experiencias vividas durante su vida y su visión principal sobre la desigualdad que es la categoría a describir, así enmarcan como el principal factor el desarrollo de la pobreza y sus consecuencias para los sujetos según su discurso, en los primeros años de vida algunos vivenciaron la pobreza directamente, ya que como lo describen, tienen en sus recuerdos escasos equivale a pobreza tanto a nivel educacional, cultural, económico, etc. Se relacionan con emociones de inseguridad, temor y desconfianza hacia la desigualdad, ya que como nos mencionan en el discurso para algunos de ellos vivieron situaciones de pobreza y no quieren pasar nuevamente por ello, mostrando como principal foco gatillado de la pobreza fue el poco desarrollo emocional afectivo de sus padres con ellos.

Las conclusiones a las que se ha llegado, de acuerdo con los resultados obtenidos respecto a los objetivos planteados son los siguientes: Es fundamental en este caso visibilizar las problemáticas surgente dentro de la área de trabajo ya que de ahí derivan muchos comportamientos que son asumidos como normales, cuando no lo son en absoluto.

Tampoco se asume la responsabilidad de parte de los jefes, que en este caso deberían ser más rigurosos en fiscalizar que no se cometan abusos dentro de la empresa. Como se ha podido comprobar, hay falta de rigurosidad para tocar el tema de vulnerabilidad laboral.

CAPITULO VII: ANEXOS

Código	CDT
Definición breve	Compañero de Trabajo.
Definición completa	La representación del compañero de trabajo se utiliza en la área laboral por quien comparte tú mismo oficio oh profesión.
Cuando se usa	Se usa esta palabra cuando se genera un contacto particular en el mismo lugar de trabajo y es mencionada para alguien cercano en el lugar de trabajo.
Cuando no se usa	Se es desconocido el concepto de compañero de trabajo cuando no hay un vínculo de cercanía oh no pertenece a tu lugar de trabajo.
Ejemplo	Si lo manifiesto lo hago verbal lo hago escrito lo informo porque eso también me afecta a mí ya sea con mi compañeros con gerencia yo lo informo de la mejor manera si el trabajo yo paso más tiempo con mis compañeros de trabajo que con mis hijos y mi familia.

Tabla N°3: Códigos - Compañero de Trabajo.

Códigos	Des
Definición breve	Desvinculación
Definición completa	La desvinculación se plantea mediante el proceso de apartar al sujeto de su labor laboral, ya con este concepto trabajado esta palabra es el proceso mediante el cual se despide o se finaliza el contrato, de tu trabajo ya sea de una o más personas que cumplen una labor dentro de una institución u organización.
Cuando se usa	Se usa para realizar un despido o un posible despido de la labor que cumples dentro de una organización.
Cuando no se usa	No se usa el concepto cuando se está en proceso de conformidad con la labor que cumples dentro de una institución y se siente estable dentro de ella
Ejemplo	Hace un año atrás, de no tener trabajo, no tenía como solventar mis gastos, ni deudas, ni me podía mover de mi casa más allá de lo permitido por los pocos recursos que podía obtener.

Tabla N°4: Códigos - Desvinculación.

Código	ECO
Definición breve	Economía
Definición Completa	La palabra economía es la ciencia que estudia las leyes de la producción, donde el sujeto adquiere algún consumo o algún bien gracias al acceso del mismo, que el hombre quiere bienes o necesitan o desea a nivel de adquisición y ahí también se habla de economía.
Cuando se usa	Se puede nombrar que es los cimientos de la sociedad actual, también es un proceso de intercambio de producto o regulación entre los pares, ya que genera bienestar en el sujeto.
Cuando no se usa	Cuando no quieres regularizar nada y cuando no encuentras situaciones de adquisición.
Ejemplo	Tener un lugar donde poder compartir con tus pares, actividades de acuerdo a tu realidad física y biológica y una estabilidad económica que te permita solventar ese tipo de actividades.

Tabla N°5: Códigos - Economía.

Código	Emo
Definición breve	Emocionalidad
Definición completa	Emocionalidad es el sentimiento que aflora gracias a la estructura de personalidad del ser humano, es un sentimiento que tenemos a flor de piel lo cual es una estructura psíquica y física del sujeto sobre una acción o pensamiento. Tales eventos no siempre se pueden manejar de forma racional.
Cuando se usa	Simplemente en una reacción del sujeto, sobre un estímulo que le genera emocionalidad, o también de forma de adaptación que le puede estar generando su entorno.
Cuando no se usa	Cuando al sujeto no se focaliza en lo emocional sino más bien de forma racional, lógica y control de las emociones.
Ejemplo	Creo que es imposible porque, tendrías que ser muy frío, estás rodeado de estímulos emocionales, desde el saludo, las relaciones con las personas, no es posible no relacionarlas, em, a menos que seas una autómata, ósea lo emocional va de la mano con las relaciones que tu estableces con la gente.

Tabla N°6: Códigos - Emocionalidad.

Código	EMPL
Definición breve	Empleado
Definición completa	Es un oficio o tarea que realiza el sujeto mediante una remuneración económica, también llamado como realizar un oficio o un empleo que una persona desempeña.
Cuando se usa	Cuando la persona cumple con la realización de un oficio o empleo a cargo de una jefatura oh un subalterno.
Cuando no se usa	La persona que no cumple con un orden categorial con respecto a su propio trabajo y nadie lo supervisa.
Ejemplo	Responsabilidad del sujeto allí ya era un tema lo mismo que pasa acá que hay trabajadores que no entienden que hay un grado de peligrosidad en lo que tú haces ósea, el no valorar yo creo que tiene que ver con un tema de exceso de confianza cuando tu adquieres cierta maestría en el trabajo.

Tabla N° 7: Códigos - Empleado.

Código	EM
Definición breve	Empresa
Definición completa	La empresa es una unidad de organización que une a distintos tipos de organismos, humanos, técnicos, material logrando algún bien a nivel económico y social para las personas. Donde el sujeto integra su bienestar a través del factor productivo que se genera en ella.
Cuando se usa	Se usa para conformar parte de una organización para satisfacer las necesidades que demandan la sociedad, además de ser parte de quien esté dentro de ella y así poder encontrar un beneficio de sustento económico social.
Cuando no se usa	Especialmente cuando el sujeto no pertenece a una institución, o no tiene participación en una organización.
Ejemplo	En mi trabajo y la relación que yo tenga con ellos y las capacitaciones que se les brinden a ellos son fundamentales para cumplir con los objetivos de la empresa.

Tablas N°8: Códigos - Empresa.

Código	FM
Definición breve	Familia
Definición completa	Se entiende como un conjunto de personas que comparten una unidad mediante lazos o vínculos conformando una sola unidad, también es una unidad afectiva que pertenecen a un grupo social que los conforma la unión emocional.
Cuando se usa	Se usa el código de familia cuando el sujeto habla de su estado universal y trasciende su forma particular y hace énfasis a tener un lugar que lo esperen en casa o lo importante que es para él su familia o su grupo familiar. Es cuando todos los bienes que puedan obtener mediante el trabajo son dedicados hacia un crecimiento familiar.
Cuando no se usa	Cuando el sujeto no se siente partícipe de ninguna unidad, llamada familia, cuando las expectativas de pertenecer a una unidad social.
Ejemplo	Además, involucrar a las familias, saber si hay hijos destacados en lo educativo, hacer concursos para los niños desde aquí mismo desde la empresa o quizás para las esposas, en el caso de no haber muchos hijos.

Tablas N°9: Códigos - Familia.

Código	Jefa
Descripción breve	Jefatura
Descripción completa	Es un puesto de trabajo donde el cual representa la figura mayor de un eslabón de mando dentro de una organización o empresa donde controla algunas funciones de administración en una sociedad institucional.
Cuando se usa	Se usa para nombrar diferentes directrices de las acciones que toman, cuando mencionan el estado mayor de la empresa, donde no encuentran respuesta de parte de ellos o no hay interés para mejorar las cosas dentro de la empresa.
Cuando no se usa	Cuando evitan evidenciar la problemática que tienen dentro de la institución y no quieren fomentar el discurso negativo que tienen hacia la administración.
Ejemplo:	Si bien es una necesidad es algo que está que el trabajador llega con sus problemas que el trabajador requiere ser escuchado en algún punto por su jefatura y obviamente del ámbito económico.

Tablas N°10: Códigos - Jefatura.

Código	Jub
Definición breve	Jubilación
Definición completa	Se entiende por jubilación cuando un sujeto, deja de trabajar por razones de edad, por algún accidente, accediendo a alguna pensión. El sujeto al jubilarse recibe un pago de todos sus años trabajados principalmente.
Cuando se usa	Se manifiesta el uso de ella ya que es un miedo constante al llegar a cierta edad y no poder seguir trabajando, ya que no existe la posibilidad de no hacerlo porque se sentirían en una desesperanza económica por una jubilación mediocre.
Cuando no se usa	Cuando no existe el miedo de no tener bajos recursos cuando se cumple una etapa en la vida siendo adulto mayor.
Ejemplo	Y cuando trabajaba en periodos cortos de trabajo tenía un poca cantidad de dinero y después se acabó y vuelta a estar en las mismas condiciones, entonces no puedo plantearme el abandono de mi mundo laboral, ósea en mi cabeza no está la jubilación.

Tablas N°11: Códigos Jubilación.

Códigos	N.E
Descripción breve	Nivel Educacional
Descripción completa	Se puede mencionar el grado de aprendizaje que contiene una persona a lo largo de una formación educativa, se refiere también al parámetro voluntario de medición sobre las persona, en el caso de su nivel educacional, para formar o desarrollar su nivel de aprendizaje y partir de ahí, transmitir nuevos conocimientos.
Cuando se usa	Se comienza a utilizar cuando el sujeto se encuentra en la búsqueda de un lugar de trabajo o estando empleado en una organización también influye su nivel de educación, puesto que se menciona que es muy relevante crecer a nivel educativo y que siempre es importante seguir estudiando. Además, que ayuda a lograr una estabilidad como a nivel personal.
Cuando no se usa	Cuando se realizan otras referencia de estabilidad para la persona como la alimentación y vestimenta.
Ejemplo	Educación donde el sujeto sea un sujeto que a la vez que cuestione el mundo en el que viva que sea también capaz de proponer esto es lo que quiero hacer esto es lo que quiero mejorar de mi país.

Tablas N°12: Códigos - Nivel Educacional.

Códigos	Pob.
Descripción breve	Pobreza
Descripción completa	Es una condición de no tener lo necesario para vivir dignamente y se está en una condición de desdicha, así también la pobreza es significativa cuando las personas carecen de recursos para satisfacer sus necesidades básicas.
Cuando se usa	Siempre cuando se genera una circunstancia de no conseguir un bien principalmente cuando es atacada tus necesidades básicas y se relaciona al seguir en ese estado de desdicha.
Cuando no se usa	Cuando el sujeto no se considera pertenecer en ese grupo que no cumple sus necesidades básicas y puede conseguir un bien.
Ejemplo	Una opinión buena acerca de la pobreza la pobreza es el peor estigma del ser humano ser pobre es lo peor.

Tablas N°13: Códigos - Pobreza.

Código	Porfes
Descripción breve	Profesional
Descripción completa	Se cataloga como aquel que realiza o ejerce una profesión, que cumple con un empleo, trabajo, labor; que necesite que contenga conocimientos formales de lo que está realizando. Una persona que quiera ser un profesional tiene que realizar estudios que sean de forma secundarios o a nivel universitarios, para contar con una certificación que fiscalice que tal profesión es la considerada por la persona.
Cuando se usa	Cuando se quiere nombrar fomentar los conocimiento y poder lograr capacitarse en una área en especifica tener un licencia o un título para poder alcanzar las metas planteadas. También se usa para identificar los grados que tienen dentro de la empresa.
Cuando no se usa	Cuando se hace referencia a no poder conseguir más cosas dentro de la institución donde se trabaja por no tener un título universitario oh poca preparación o mayor nivel educativo.

Tablas N°14: Códigos - Profesional.

Códigos	Trab, Traor
Descripción breve	Trabajo , Trabajador
Descripción completa	Se considera aquella acción que cumple la persona por intermedio de un empleo dentro de una organización laboral o una empresa- Esa acción generada por ese trabajo forma parte de la acción realizada por el hombre, así también como trabajador es toda acción del hombre que hace para su bienestar y satisfacción.
Cuando se usa	Es principalmente la identificación que tienen para realizar la tareas asignadas, como empleados de una organización laboral o trabajo, así se manifiesta por el bienestar que tienen al realizar esta tareas como trabajador tanto a nivel salud bienestar económico y personales.
Cuando no se usa	Cuando no se está dentro de un lugar cumpliendo una tarea de trabajo.
Ejemplo	La inseguridad que genera el no tener un trabajo que te garantice estabilidad de por vida ya.

Tablas N° 15: Códigos - Trabajo, Trabajador.

Código	Vul
Definición breve	Vulnerabilidad
Definición completa	Es una manifestación de la precariedad de condiciones que se generan desde la inestabilidad, se observa la vulnerabilidad como una situación que tiene una persona dentro un entorno o sitio deteriorando su situación, también vemos disminución de protección laborales, sociales y bajos ingresos lo cual dificulta a las personas.
Cuando se usa	Las personas manifiestan esta condición de vulnerabilidad cuando dentro de su entorno se hay situaciones que disminuyen la protección ejemplo a nivel de protección sociales y de ingresos específicamente al no tener claros sus puestos de trabajo .
Cuando no se usa	Cuando las personas siguen su día, sin percatarse que las cosas pueden ser diferentes sobre todo que le entreguen un bienestar laboral.
Ejemplo	Puede estar en una situación de mayor vulnerabilidad pero el resto desde mi perspectiva tú.

Tablas N°16: Códigos - Vulnerabilidad.

## Guion de Preguntas

Las preguntas a continuación forman parte de la estructura base en la investigación de la tesis; caracterizar las perspectivas de vulnerabilidad laboral.

Vulnerabilidad social en América latina. También sobre el desarrollo de riesgo laboral y lo que conlleva su preocupación a nivel psicosocial sobrecarga, pobreza, sentirse vulnerables, conflictos, desigualdad.

- 1) ¿Cómo enfrentaría una desvinculación de tu trabajo?
- 2) ¿Es posible para Ud. separar la expresión de emociones en el ámbito personal y profesional?
- 3) ¿Cuáles son las políticas de protección laboral que tiene Ud. como trabajador en la empresa?
- 4) ¿Cómo las jefaturas fiscalizan su trabajo?
- 5) ¿Cuáles son las tareas que usted desempeña?
- 6) ¿Qué opinas sobre la vulnerabilidad laboral?
- 7) ¿Cómo definiría su vulnerabilidad laboral?
- 8) ¿Qué opinión tiene sobre la pobreza?
- 9) ¿Cómo podría definir ser pobre?

- 10) ¿Cuáles son las consecuencias principales de no tener trabajo?
- 11) ¿Qué tan importante es la primera impresión a la hora de encontrar un trabajo?
- 12) ¿Por qué considera usted que tiene las competencias adecuadas para ocupar este puesto de trabajo?
- 13) ¿Cómo evaluaría usted el protocolo de seguridad de la empresa?
- 14) ¿Si pudiera elegir en qué empresa trabajar cuál sería y por qué?
- 15) ¿Qué piensa sobre las vulnerabilidades?
- 16) ¿Qué situación límite ha vivido en el trabajo?
- 17) ¿Cómo definiría usted su trabajo?
- 18) ¿Qué tipo de objetivo se plantea usted en su trabajo?
- 19) ¿La formación familiar y académica influyen al encontrar un buen trabajo?
- 20) ¿Cuáles competencias considera que debe desarrollar para su desarrollo profesional dentro de la empresa?
- 21) ¿Cómo solucionan las jefaturas los conflictos que surgen en la empresa?
- 22) ¿Cómo soluciona Ud. los conflictos con sus pares?
- 23) ¿Cuál cree que es la percepción que tiene sus compañeros de usted?
- 24) ¿Cómo manifiesta su desagrado con respecto una tarea que no quiera realizar?

25) ¿Cómo reaccionan sus jefaturas ante su manifestación de desagrado? Relate alguna experiencia.

26) ¿En qué momentos has sentido estrés dentro del trabajo? Relatar alguna situación concreta.

Consentimiento Informado

Estimado/a:

Usted ha sido invitado a participar en un estudio de investigación realizado por Gonzalo Plaza Sepúlveda que opta al título de psicólogo de la Universidad de las Américas. Docente guía Nicolas Espina Bocic.

La investigación lleva por título Caracterizar la Perspectiva de Vulnerabilidad Laboral. Mediante este consentimiento, el investigador resguardará la información obtenida de los resultados del instrumento aplicado, así como los datos personales e información no registrada.

Viña del Mar, Octubre de 2017

Yo.....Rut.....

Confirmando que he leído la información entregada, aceptando participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Gonzalo Plaza Sepúlveda Rut 16.482.722-4 , autorizando a utilizar el contenido del instrumento sólo con fines investigativos.

---

Nombre y firma del participante

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arriagada, I. (2005). **Aprender de la Experiencia. El capital social en la superación de la pobreza.** Santiago: CEPAL.

CEPAL (2001). El estado del arte en y los Retos de la Planificación en América Latina y el Caribe. Extraído el 9 de Octubre de 2017 de:

[http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39276/S1501099\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39276/S1501099_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Administradora de Riesgos Profesionales (1994). **El Seguro Social Es Protección Laboral: Manual del Usuario.** Chile.

El Batawi (1988). **Problemas de la salud psicosociales de los trabajadores en países en desarrollo.** Ginebra: OMS.

OIT (1986). Organización Mundial de la Salud.

OIT (1998). Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

CEPAL (2003). Reestructuración sectorial y cambios en las pautas de la demanda laboral. Santiago de Chile.

CEPAL (2008). Panorama Social de América Latina. Santiago de Chile.

CEPAL (2008). Juventud y bono demográfico en Iberoamérica. Santiago de Chile.

CEPAL (2010). Panorama Social de América Latina 2010, Capítulo II. Santiago de Chile.

**Cortés, F. y Cuellar, O.** (1991). Crisis y Reproducción Social. México: Porrúa-FLACSO.

**Cortés, F.** (2006). Consideraciones sobre la marginación, la marginalidad, marginalidad económica y exclusión social.

**Filgueira, C.** (1998). Welfare and Citizenship: Old and New Vulnerabilities en Tokman V.E y O'Donnell G. Indiana: University of Notre Dame.

**Filgueira, C.** (2001). Estructura de oportunidades y vulnerabilidad social. Naciones CEPAL. Aproximaciones conceptuales recientes, trabajo presentado en el Seminario Internacional Las diferentes expresiones de la vulnerabilidad social en América Latina y el Caribe Santiago de Chile. Extraído el 2 de Noviembre de 2017 de:  
<https://www.cepal.org/publicaciones/xml/3/8283/cfilgueira.pdf>

**Katzman, R.** (1999). Vulnerabilidad, activos y exclusión social en Argentina y Uruguay. Serie Exclusión Social, Mercosur. Santiago de Chile. Extraído el 10 de Noviembre de 2017 de:  
[https://www.bcn.cl/catalogo/detalle\\_libro?bib=112452&tipo\\_busqueda=basica&busqueda=Katzman,%20Rub%C3%A9n%20](https://www.bcn.cl/catalogo/detalle_libro?bib=112452&tipo_busqueda=basica&busqueda=Katzman,%20Rub%C3%A9n%20)

**Katzman, R. y Filgueira, C.** (1999). Activos y Estructura d de Oportunidades: estudio sobre las raíces de la vulnerabilidad social en Uruguay, PNUD-CEPAL. Montevideo. Extraído el 20 de Noviembre de 2017 de: <https://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/2/10772/P10772.xml>

**Katzman, R.** (2000), Notas sobre la medición de la vulnerabilidad social. En 5° Taller Regional BID-Banco Mundial-CEPALIDEC. La medición de -la pobreza: métodos y aplicaciones. Santiago de Chile. Extraído el 15 de Noviembre de 2017 de:

<https://www.cepal.org/deype/mecovi/docs/TALLER5/24.pdf>

**Katzman, R.** (2001), Seducidos y abandonados: El aislamiento social de los pobres urbanos. CEPAL. Extraído el 23 de Noviembre de 2017 de:

<http://repositorio.cepal.org/handle/11362/10782>

**Katzman, R.** (2002), Convergencias y divergencias: exploración sobre los efectos de las nuevas modalidades de crecimiento sobre la estructura social de cuatro áreas metropolitanas en América Latina. Montevideo.

**OIT (2004)**, Tendencias mundiales del empleo juvenil. Ginebra, OIT. Extraído el 1 de Diciembre de 2017 de: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---/wcms\\_150034.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---/wcms_150034.pdf)

**OIT (2007)**, Trabajo decente y juventud. América Latina, Lima. Extraído el 5 de Diciembre de 2017 de: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/.../wcms\\_235577.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/.../wcms_235577.pdf)

**OIT (2010)**, Panorama Laboral 2010, Lima. Extraído el 21 de Noviembre de 2017 de: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro.../wcms\\_179361.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro.../wcms_179361.pdf)