



UNIVERSIDAD DE ATACAMA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

**LA PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE
TRABAJADORES/AS DE EMPRESAS LIGADAS A LA GRAN
MINERÍA DEL COBRE, PROVINCIAS DE COPIAPÓ Y
CHAÑARAL, 2024**

Loreto Makarena Gómez Martínez

Rocío Alejandra Mandiola Silva

2024.



UNIVERSIDAD DE ATACAMA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

**LA PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE
TRABAJADORES/AS DE EMPRESAS LIGADAS A LA GRAN
MINERÍA DEL COBRE, PROVINCIAS DE COPIAPÓ Y
CHAÑARAL, 2024**

Tesis de pregrado en Trabajo Social

Docente guía: Dra. María Cristina González Campos.

Loreto Makarena Gómez Martínez

Rocío Alejandra Mandiola Silva

2024.

Agradecimientos

Quisiéramos expresar un profundo agradecimiento a nuestra Docente guía María Cristina González. Su experiencia, comprensión y paciencia contribuyeron a nuestra vivencia en el complejo y gratificante camino de la investigación.

Loreto y Rocío.

Gracias infinitas a mis padres y hermana, por su amor incondicional y su apoyo moral. Su fe en mí, incluso en los momentos más difíciles, han sido uno de los pilares de este logro. A mi amado hijo Simón por ser quién me motiva a ser una gran madre, mujer y profesional. Y a mi amor Diego, quien ha sabido estar cuando más lo necesito. Sin ustedes, todo esto no habría sido posible. Su amor ha sido luz en mi camino a través de este viaje académico.

Un sincero agradecimiento a mi compañera y amiga Rocío que estuvimos juntas en los momentos de estrés y alegría durante este largo y retador camino. Su apoyo, confianza, soporte y cariño han sido muy importantes. Gracias por ser mi amiga y compañera de tesis.

Por último, me agradezco a mí, por no abandonarme, por creer en mis capacidades y habilidades, por el compromiso que tuve durante todos estos años en siempre superarme y entregar lo mejor de mí y por no rendirme.

Loreto Gómez Martínez.

Primeramente, agradecer a Dios, y su gracia, por permitirme llegar al término de este camino, sin su ayuda, habría bajado los brazos. A mi querido y difunto Padre, a quien amo con todo mi corazón y le dedico este logro. Seguido de mi madre, quienes, ambos, con su aliento constante y amor profundo, confiaron en mí, y no me dejaron desmayar. A mis hermanos, por sus palabras de aliento. Y mi compañero de vida y complemento, el cual llegó a ser un apoyo fundamental de fortaleza en este proceso, y luz cuando todo estaba oscuro, motivándome cada día. Gracias infinitas amados, por alivianar mi carga durante este ciclo, y ser mi razón para seguir.

A Loreto, mi amiga durante esta travesía académica, gracias por ser mi cable a tierra, cuando más lo necesitaba. Sin su aliento, apoyo, y cariño, habría abandonado. Su compromiso y dedicación me inspiran cada día a aprender de ella. Mi más profundo agradecimiento, por no dejarme sola.

Y, por último, me agradezco, porque a pesar del valle de sombras el cual atravesaste, terminaste con éxito, superando tus temores; por no rendirte e intentar dar lo mejor de ti.

Rocío Mandiola Silva.

Índice

Resumen	1
Abstract	1
Introducción	2
Capítulo I: PROBLEMATIZACIÓN	4
Problematización	4
Pregunta de investigación	9
Objetivos de la investigación	9
Objetivo general	9
Objetivos específicos:	9
Justificación	10
Capítulo II: MARCO REFERENCIAL	14
Marco Teórico-conceptual	14
Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg	15
Calidad de vida laboral	17
Satisfacción laboral	21
Segregación laboral	22
Diversidad e inclusión	22
Marco de antecedentes	23
Marco contextual	27
Organización Internacional del Trabajo	27
Dirección del Trabajo	28
Ley N° 20.123 de Subcontratación	28
Gran Minería del Cobre [GMC]	28
Ley de Royalty Minero	29
Copiapó y Chañaral, ciudades mineras	30

Capítulo III: METODOLOGÍA	31
Paradigma	31
Enfoque.....	31
Tendencia	32
Tipo de estudio.....	32
Método, técnicas e instrumentos	32
Población y muestreo	33
Recolección de datos.....	35
Análisis	37
Criterios de calidad de la investigación	38
Consideraciones éticas	39
Capítulo V: RESULTADOS	42
Resultados	42
A. Describir aspectos individuales de trabajadores/as de empresas de la GMC y contratistas.....	43
1. Motivación	44
2.Adquisición de conocimientos.....	45
3.Productividad.....	45
4.Condiciones de trabajo.....	47
5. Trabajo en equipo.....	49
6. Remuneraciones	50
B. Comparar las percepciones sobre el entorno laboral de trabajadores/as de empresas de la GMC y contratistas.	55
1.Entorno Laboral	56
2.Control de seguridad	57
3.Autonomía y control del trabajo	58
4. Escucha activa	59
5.Ascender de puesto o toma de desafíos	60
6. Desempeño en el trabajo	61
7. Reconocimiento	62
8. Valoración a la producción (el hacer)	63

9. Vínculos interpersonales	64
10. Inclusión.....	66
11. Acoso laboral y sexual	66
12. Calidad de Vida Laboral.....	67
Discusión.....	69
Capítulo V: CONCLUSIONES.....	75
Hallazgos	78
Limitaciones del estudio.....	79
Proyección hacia futuras investigaciones	79
En relación con el Trabajo Social	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS.....	89
Anexo A: MALLA TEMÁTICA	89
Anexo B: PAUTA DE ENTREVISTA.....	92
Anexo C: PROTOCOLO ÉTICO	94
Anexo D: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	107
Anexo E: DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD	110
Anexo F: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO ACADEMICO.	111
Anexo G : AUTORIZACIÓN DE USO DE DATOS Y PUBLICACIÓN.	112

Índices de figuras

Figura 1: Dimensiones individuales.....	43
Figura 2: Relevancia de resultados	53
Figura 3: Dimensiones del entorno.....	55

Resumen

Las empresas de la Gran Minería del Cobre [GMC] son reconocidas por fomentar el crecimiento económico del país, obteniendo una alta tasa de dotación de empleos, no solo con una buena remuneración, sino que también con altos estándares de seguridad y beneficios para sus trabajadores y trabajadoras. El presente estudio busca analizar la percepción de trabajadores/as de las diferentes empresas ligadas a la GMC en las provincias de Copiapó y Chañaral, sobre la calidad de vida laboral [CVL], en su dimensión individual y del entorno laboral. Esta investigación tiene un paradigma interpretativo con enfoque cualitativo y es de carácter descriptivo, participaron diez trabajadores entre hombres y mujeres de empresas mandantes y contratistas. Las principales conclusiones del estudio hacen referencia a las condiciones, beneficios y responsabilidades que tienen las empresas mineras con los/las trabajadores/as para satisfacer el entorno laboral e individual acorde a las necesidades, donde se realiza un contraste entre las empresas y la calidad que entregan a sus trabajadores/as, de manera que, se hace referencia a la importancia de intervenir desde el Trabajo Social y Ciencias Sociales.

Palabras claves: Calidad de Vida Laboral, Satisfacción de necesidades, Gran Minería del Cobre, Inclusión laboral, Trabajo Social.

Abstract

The companies of the Large Copper Mining [GMC] are recognized for promoting the economic growth of the country, obtaining a high rate of employment, not only with good remuneration, but also with high safety standards and benefits for their workers. This study seeks to analyze the perception of workers of the different companies linked to the GMC in the provinces of Copiapó and Chañaral, on the quality of working life [CVL], in its individual and work environment dimension. This research has an interpretative paradigm with a qualitative approach and is descriptive in nature, with the participation of ten workers between men and women from client and contractor companies. The main conclusions of the study refer to the conditions, benefits and responsibilities that the mining companies have with the workers to satisfy the work and individual environment according to the needs, where a contrast is made between the companies and the quality they deliver to their workers, so that, reference is made to the importance of intervening from Social Work and Social Sciences.

Keywords: Quality of Working Life, Satisfaction of needs, large copper mining, Labour Inclusion, Social Work.

Introducción

Las personas entran en el mundo laboral en busca de oportunidades de crecimiento personal y profesional, así como también obtener un ingreso acorde al mercado, desarrollar habilidades y competencias, proporcionar un sentido de identidad, lograr éxitos y satisfacer el deseo de realización personal, y así mismo se logran satisfacer necesidades básicas como la alimentación, la vivienda, la educación y la propia salud y familiar.

El trabajo, influye en la vida social de la persona, ya que debe relacionarse con otras personas en un entorno de trabajo, lo que le ayuda a establecer relaciones interpersonales, aumentar el sentido de comunidad y desarrollar habilidades sociales. En definitiva, la inserción laboral ofrece un sentido de seguridad económica, ya que el trabajo provee un ingreso estable para satisfacer necesidades financieras básicas, por lo que el mundo laboral es un ámbito de la vida que incluye actividades, experiencias y relaciones que se adquieren insertos en éste.

Todas estas actividades pueden tener un impacto en la calidad de vida de la persona, por lo que esta investigación tiene como propósito visibilizar la percepción de la calidad de vida laboral de trabajadores/as de empresas ligadas a la Gran Minería del Cobre y las empresas contratistas de dichas mineras de las provincias de Copiapó y Chañaral, la metodología de la investigación es de tipo cualitativa, modelo de investigación basado en la apreciación e interpretación de los elementos en su contexto natural, a través de entrevistas semi- estructuradas, para los/as trabajadores/as de las empresas seleccionadas las cuales son: Lundin Mining Distrito Minero Candelaria, Caserones y Codelco, división El Salvador.

Una realidad local como es la minería permite conocer brechas existentes en el rubro minero de trabajadores/as y la necesidad de hacer una vinculación con las Ciencias Sociales para contribuir al desarrollo desde una acción de bienestar de las personas en sus áreas de trabajo. Por último, visibilizar el Trabajo Social desde un ámbito privado y empresarial, en el área de la minería dentro de las provincias que fueron parte de la investigación.

A continuación, se presentan los capítulos del estudio acompañados de una breve descripción del contenido de cada uno de ellos.

Capítulo I: Contiene la problematización respecto a la necesidad de generar conocimiento sobre la calidad de vida laboral, diferentes dimensiones en el ámbito individual y entorno laboral de trabajadores y trabajadoras de empresas ligadas a la GMC, las implicancias y aportes a las Ciencias Sociales y al Trabajo Social. Igualmente, comprende los fundamentos, justificación del estudio, las preguntas de investigaciones y los objetivos que responden a ellos.

Capítulo II: Presenta elementos teóricos – conceptuales que contribuyen a la comprensión de la calidad de vida laboral y la percepción por parte de trabajadores y trabajadoras que sustentan los resultados de la investigación. Además, contiene los principales hallazgos y resultados de investigaciones previas. Asimismo, se presentan elementos contextuales, como la historia de la minería del cobre, y las políticas laborales en torno a la minería y a los/as trabajadores/as

Capítulo III: Hace referencia a la metodología utilizada en el estudio, entre ellas, el enfoque cualitativo – interpretativo, estudio de casos, entrevista en profundidad, entre otros.

Capítulo IV: Incluye los resultados y descubrimientos de la investigación según el orden de los objetivos específicos, conceptualizando en gráficas con extractos de las percepciones de los/las trabajadores/as y la significancia sobre la experiencia en el ámbito laboral.

Capítulo V: Se presentan los principales hallazgos y conclusiones de la investigación, en coherencia con los resultados de ésta.

Capítulo I: PROBLEMATIZACIÓN

Problematización

Chile se declara a sí mismo como un país minero, mayor productor y exportador de cobre en el mundo, por lo que, la gran minería del cobre forma parte de esa identidad del país.

Ugarte y Vergara (2022) mencionan que:

La minería tiene un rol esencial en el desarrollo y la economía de Chile. Cerca del 15% del Producto Interno Bruto (PIB) y más de la mitad de las exportaciones provienen de esta industria. Se suma a ello el aporte que realiza a los ingresos fiscales de la nación. En el año 2021, la recaudación de la minería pública y privada ascendió a casi US \$10 mil millones, que representa el 13% de los ingresos del gobierno (Dipres, 2022) (Ugarte y Vergara, 2022). (...) En julio de 2022, en el contexto de la Reforma Tributaria, el ejecutivo ingresó una propuesta de nuevo Royalty a la Minería que aumenta los impuestos de la gran minería a través de un componente *ad valorem*, sobre las ventas del cobre, y uno sobre el margen operacional minero. Con este proyecto se busca aumentar la recaudación en un 0,5% del PIB en 2025 y en un 0,6% del PIB en régimen. Para asegurar que el rol de la minería en el país continúe fortaleciéndose a lo largo del tiempo es necesario encontrar un equilibrio entre recaudación y competitividad. En particular debe cuidarse que se mantengan los incentivos a invertir y desarrollar el sector, para que Chile continúe en su posición de liderazgo minero en el mundo. (p.3)

Puesto que el royalty es un cobro a la actividad minera muy común en el mundo, por lo que al explotar los recursos naturales escasos y no renovables, deja una alta ganancia.

A partir del 2024, se comenzaron a recaudar recursos provenientes de este nuevo esquema tributario, el cual está enfocado en las mayores empresas del sector minero y que son explotadores mineros cuyas ventas provienen en más de un 50% del cobre, y con una producción mayor a 50.000 toneladas métricas de cobre fino (TMCF)

al año. Serán distribuidos para impulsar el desarrollo de las regiones y comunas del país a través de tres fondos, uno de ellos es:

El Fondo Comunas Mineras considera US\$ 55 millones para aquellos municipios que mantengan dentro de sus territorios faenas relacionadas directamente con la actividad minera, como yacimientos, fundiciones y refinerías, relaves, puertos, entre otros, lo que fue precisado vía indicación. En total son 32 comunas beneficiadas de las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso y O'Higgins. (Gobierno de Chile, 2023)

Por lo que, la Región de Atacama es parte del sector minero, y una proporción de la población regional desempeña su rol como trabajador/a en alguna de estas empresas del rubro, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el mes de junio de 2023 y el Índice de Producción Minera (IPMin) de la Región de Atacama, indica que un 20% de las personas trabajó en minería en el segundo trimestre del año 2023.

Por lo que, la minería se considera la principal fuente de empleo en la región. En el trimestre abril-junio 2023, el 87,7% de los trabajadores fueron hombres. El 95,0% del total de personas que trabajó en este sector económico tuvo una ocupación formal, mientras que el 75,2% realizó trabajo bajo el sistema de turnos. (Instituto Nacional de Estadísticas, 2023)

La región forma parte del sector más activo de desarrollo económico a nivel nacional. Por esta razón, los/las trabajadores/as responden a un medio ambiente laboral cada vez más exigente, siendo una necesidad conocer las condiciones de trabajo, ya sean favorables o no a las condiciones de cada empresa, por lo que se configura como un problema los factores que ponen en riesgo la calidad de vida, de acuerdo con la innovación de las organizaciones, ya que afecta directamente al recurso humano. “(...) Un número mayor de empresas optan por estructuras y formas de gestión que tienen como base la deshumanización de las relaciones laborales en busca de mayores niveles de competitividad, productividad y posición en el mercado” (Cruz, 2018, p.61).

Ahora bien, para fines de esta investigación se aborda algunos elementos de la Ley de Subcontratación N° 20.123 del año 2006, con entrada en vigor el 14 de enero del 2007, que tiene como principal eje regular el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicio transitorio y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Dentro de los actores involucrados, se encuentra la empresa principal o mandante (quien contrata), la empresa contratista y sus trabajadores/as.

En cada faena existe una diversidad de empresas contratistas que cumplen diferentes funciones. En esa diversidad, dependiendo de la naturaleza de las funciones, radica el acercamiento o alejamiento al objeto principal de la industria o faena. Es decir, hay empresas contratistas cuyas funciones, si bien, son muy importantes, nada tienen que ver con el objeto principal de la mandante. (Fredes, 2022, p. 20)

Un ejemplo de lo mencionado anteriormente es la Minera Candelaria (Lundin Mining), cuyos servicios de alimentación y lavandería son proporcionados por la empresa contratista Sodexo.

La Dirección del Trabajo [DT] se ha enfocado en observar las condiciones laborales de los/las trabajadores/as, las cuales han presentado diversos cambios, asociados principalmente a las áreas de organización del trabajo, tecnologías de la información, ambiente laboral, entre otras; a través de su Departamento de Estudios, ha solicitado realizar el diseño de la muestra de la Encuesta Laboral [ENCLA] y la recolección de la información al Instituto Nacional de Estadísticas [INE], institución que se encarga de cumplir con los objetivos planteados en el estudio.

De acuerdo con los datos entregados por la ENCLA 2014 indica que, en años anteriores, en todas las regiones del país, las empresas de subcontratación de todos los tamaños y ramas económicas, acusa una disminución de empresas que subcontratan y simultáneamente aumentaron los/las trabajadores/as subcontratados para la actividad económica principal. (Departamento de estudios de la DT, ENCLA 2014, 2015). En el 2011, el 66% de los trabajadores subcontratados estaban en otras actividades y solo el 34% en la principal, en el 2014 hay una reversión porque el 64% son subcontratados en la actividad principal y el 36% en otras labores (Dirección del Trabajo, 2016). Los

últimos datos actualizados fueron entregados el 2019, donde muestran que el 18,0% de las empresas del país participa de esta forma de externalización, ya sea subcontratando o siendo subcontratada (Dirección del Trabajo, 2019).

Por lo que, se conceptualiza la calidad de vida por Patlán (2017) (como se citó en Castro et al, (2018):

La calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo, que hace referencia de manera principal a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un empleo formal y remunerado. Fomentar la calidad de vida en el trabajo implica la necesaria decisión y participación de las organizaciones. (p. 48)

Refleja el conjunto de acciones y factores que repercuten en los trabajadores/as. Dicha organización en la que se desempeña laboralmente el/la trabajador/a debe brindarle calidad de vida laboral, debido a que ésta le otorga un equilibrio con sus actividades personales y familiares, y dichas necesidades contribuyen a su realización, satisfacción y desempeño efectivo en el trabajo.

Es interesante rescatar la gama de necesidades de los individuos, considerando lo expuesto por Patlán (2017) (como se citó en Castro et al, 2018), debido a que son las que impactan directamente en la satisfacción de necesidades de los sujetos, y su percepción pondrá en evidencia el equilibrio de la calidad de vida laboral de los mismos en las diferentes organizaciones.

Para adaptar las dimensiones del concepto a la investigación se clasificaron en las dos siguientes: Dimensiones individuales y dimensiones del entorno laboral. Las primeras enfocadas a la satisfacción de las necesidades mediante el trabajo, para el logro de la plena realización del trabajador/a. Y las segundas, relacionadas a la organización, contenido del trabajo, a la realización de las tareas, y aquello que satisface necesidades en el ámbito social e interpersonal en el trabajo.

De acuerdo con estas dimensiones, las organizaciones son las responsables de que esta calidad de vida dentro del trabajo se ejecute de la mejor manera para satisfacer

las necesidades de todos los/as trabajadores/as debido a que deben velar por el desarrollo de capacidades individuales e interés de las personas, la seguridad, entre otras, evitando la vulnerabilidad de éstos. Según Castro et al., (2018):

(...) muchas empresas están más preocupadas en el desarrollo y en obtener una ventaja competitiva en el mercado y se han olvidado de que uno de sus activos más valiosos para las organizaciones son sus recursos humanos, de ahí que, para muchas la clave del éxito ha sido beneficiar a sus empleados y no solo beneficiarse a costa de ellos. (p.126)

Considerando lo anterior, es interesante realizar desde las Ciencias Sociales una investigación sobre la percepción de la calidad de vida laboral [CVL] de los/las trabajadores/as de empresas mineras de las provincias de Copiapó y Chañaral, con el fin de poder analizar la CVL dentro de las organizaciones privadas, comprendiendo que todo trabajador/a está expuesto a diferentes necesidades dentro del medio ambiente en el que se desempeña y que este no es un espacio aislado; pero esto no solo depende de los/las trabajadores/as, pues también necesita soporte de las organizaciones.

Esta investigación contribuye al conocimiento desde la percepción de trabajadores/as que eventualmente pueden ser vulnerados en la satisfacción de sus necesidades, por no contar con una protección necesaria de parte de las organizaciones. Por lo que, su calidad de vida dentro de las empresas en la que desarrollan sus labores debe ser de forma equitativa e imparcial para cada uno de sus trabajadores/as debido a que el recurso humano debe ser tan importante como la producción.

Los/las diferentes profesionales, especialmente el/la Trabajador/a Social, Visibiliza las desigualdades sociales y laborales dentro del sector invisibilizado, ejecutando el ejercicio de derechos de los trabajadores/as dentro de la organización de desempeño, específicamente las empresas mandantes a quienes ofrecen su recurso humano. (Isaia, 2015, p.1)

De la misma manera, se enmarcan dentro del departamento de gestión de personas en las empresas, donde realizan acciones de mejoras en la calidad de vida de los/as trabajadores/as, con estrategias de intervención, extendiendo ésta a sus familias.

También, a partir de diferentes recursos les potencia y les favorece en el desarrollo personal y profesional.

Pregunta de investigación

1. ¿Cómo perciben la calidad de vida laboral trabajadores/as de empresas ligadas a la Gran Minería del Cobre en las provincias de Copiapó y Chañaral?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar la percepción sobre la calidad de vida laboral de trabajadores/as de empresas ligadas a la Gran Minería del Cobre de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024.

Objetivos específicos:

1. Describir aspectos individuales de trabajadores/as de empresas de la GMC y contratistas de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024.
2. Comparar las percepciones sobre el entorno laboral de trabajadores/as de empresas de la GMC y contratistas de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024.

Justificación

La presente investigación tiene como objetivo conocer la percepción que tienen los y las trabajadores/as que realizan sus labores en empresas ligadas a la GMC de las provincias de Copiapó y Chañaral, y comprender cómo es la calidad de vida que les entregan, así como las condiciones de su entorno laboral y sus necesidades individuales.

Se dice que el principal activo de una empresa son sus trabajadores/as, por lo que garantizar y proporcionar condiciones de trabajo que cumplan con las necesidades básicas, permitirá que los/as trabajadores/as tengan una calidad de vida laboral acorde a sus necesidades.

Las investigaciones encontradas relacionadas a la Gran Minería del Cobre se focalizan en la productividad que ésta le entrega al país y no hace referencia a los/as trabajadores/as. Según lo que señalan Rivera y Aroca (2014):

La GMC alcanza niveles de eficiencia de mano de obra muy por sobre los niveles obtenidos por la pequeña y mediana minería, producto de la alta intensidad de uso del factor capital en su proceso de explotación (la productividad de la GMC alcanzó 147 tm/año de cobre fino por trabajador, mientras que en la pequeña minería este indicador llegó a 9 tm/año). (p.252)

La minería en Chile ha sido históricamente un sector muy importante en la economía nacional, generando un impacto positivo en el empleo, creando puestos de trabajo directos e indirectos en todo el país. En las cifras del Consejo Minero, destacan:

El empleo en el año 2023 (...) el único indicador económico sectorial que se salvó del desempeño a la baja (...), el empleo directo llegó a 278 mil trabajadores (propios y de contratistas), superando en 5 mil el registro del año anterior y marcando un récord al año 2010. Añadiendo la estimación de empleo indirecto generado por la minería, el total alcanza a 986 mil trabajadores, que equivale a un significativo 10,9% del empleo nacional. (Consejo minero, 2023, p.24)

Siendo importante visibilizar y contrastar las plazas de empleo que se obtienen a nivel nacional en minería, por lo que, el empleo indirecto es el que más dotación obtiene. Por lo que, dentro de las diferencias entre empresa mandante y contratista, la industria minera prefiere realizar contrataciones de servicios indirectos, y se refiere a empleos creados en otros sectores productivos, principalmente proveedores de la minería (Consejo minero, 2023).

En cuanto a estudios previos sobre la relevancia de las empresas mandantes y contratistas en otros países, es importante tener en cuenta lo que señalan Benavides y Muñoz (2018) respecto a que existe un porcentaje superior en cuanto a las contrataciones en empleos indirectos, mostrando que es una preferencia en el sector minero a nivel internacional. Por lo que, los factores adversos para estas empresas, según el estudio presentado en I Congreso Minero Norte 2013 (Bernal, junio 2013, p. 9) (citado de Benavides y Muñoz, 2018), menciona lo siguiente sobre este aspecto:

Usualmente las tarifas que cobran los contratistas son marginales, y no reciben los beneficios de una subida internacional del precio de los minerales, los contratos con las mineras son de corto plazo, incluso con ocurrencia de interrupciones. Esto también origina alta rotación de personal, sobre todo, en pequeña y mediana minería, las condiciones de trabajo son inadecuadas (p.29). Por lo cual, esta investigación contrasta esos factores y conoce la realidad local de los/as trabajadores/as de las comunas mineras de la región. Asimismo, busca comprender el punto de vista del/la trabajador/a y la experiencia sobre la calidad de vida laboral que le otorgan las diferentes empresas mineras, tanto mandantes como contratistas.

El contar con un entorno ideal para los trabajadores/as es fundamental para el logro de objetivos de la empresa. Sin embargo, en ocasiones los derechos fundamentales de los trabajadores/as que debieran estar establecidos en las empresas, se pierden por la falta de cumplimiento al contrato establecido, y el poco cuidado al talento humano. Es importante mencionar que las empresas cuentan con subsistemas, que buscan lograr este bienestar laboral como base fundamental. Desde una mirada ético-política, la Dirección del Trabajo establece que los/las trabajadores/as parte de empresas mineras cuentan con derechos fundamentales, como mencionamos anteriormente, y libertades que estos poseen por el hecho de ser persona. Estos se

encuentran reconocidos y garantizados por la Constitución y las leyes respectivas de acuerdo con el Código del Trabajo, y deben ser respetados por el empleador en el ámbito de la relación laboral [Constitución Política de la República de Chile (1980) y Código del Trabajo (2003)].

La disciplina del Trabajo Social ha destacado por su intervención con personas, grupos y comunidades, ya que constantemente está en búsqueda del bienestar y desarrollo social, promoviendo cambios significativos, y el rol del Trabajador Social empezó a incursionar en otros sectores, destacando su participación en Recursos Humanos y respondiendo a nuevas necesidades, en el sector empresarial, ha ido ampliando sus espacios paulatinamente. (Albornoz, 2022, p.17). Por lo que, este estudio señala el Trabajo Social, en el sector empresarial y en áreas de bienestar personal o gestión de talento humano de trabajadores/as en el sector minero, que por lo investigado es un perfil escaso en la realidad local.

Según Rodríguez (2010) (como se citó en Mesa, 2015), antes del 1960, la Asistente Social de empresa realizaba las funciones de intermediario entre los trabajadores y la dirección, era un fortalecedor del buen ambiente entre los elementos de producción y era considerado un “ente de bondad” que repartía beneficencia patronal con equidad y eficacia (p.64). En cuanto a las funciones tradicionales que realizaba la o el profesional, se enfoca en resolver las problemáticas a través de una compensación monetaria equitativa para los trabajadores y por conveniencia de las empresas.

Ahora bien, con el transcurso del tiempo, señala Mesa (2015):

Algunos profesionales buscan identificar las necesidades del trabajador (...) informando y orientando a todos los trabajadores, sin hacer distinciones entre las diferentes categorías, aunando las distintas situaciones que pueden mejorar el rendimiento del trabajador, al tener una atención individualizada y que tiene presente todas las esferas de la vida de una persona (...), esa es la diferencia del Trabajo Social Empresarial, que ve al trabajador como persona y no solo como una figura humana de rendimiento y productividad (p.74).

Finalmente, es relevante este estudio, puesto que, pretende dar a conocer la experiencia de las personas entrevistadas, mediante sus relatos, dado que es un área poco explorada sobre la calidad de vida de los/as trabajadores/as de las empresas ligadas a la minería, tanto mandantes como contratistas. De manera que, conocer las realidades de los/as trabajadores/as sirve de base para visibilizar el entorno en el que se desenvuelve la población minera trabajadora, las diferencias y comparaciones entre empresas y, por último, para incluir la intervención social que se puede realizar desde el área de las Ciencias Sociales en la minería de la Región de Atacama.

Capítulo II: MARCO REFERENCIAL

Este capítulo consta de tres apartados, en primer lugar, el marco teórico-conceptual el cual presenta la teoría y conceptos que se van a emplear como sustento de la investigación. En segundo lugar, el marco de antecedentes en donde se detallan antecedentes previos sobre la problemática que aborda la investigación. Y finalmente, el marco contextual donde se incorporan precedentes del territorio sobre la población objeto de estudio, legislaciones e instituciones públicas que enmarcan la calidad de vida laboral de trabajadores y trabajadoras de la minería en las provincias de Copiapó y Chañaral.

Marco Teórico-conceptual

En el siguiente apartado se darán a conocer los conceptos y/o términos fundamentales en el presente estudio, considerando en este capítulo la base teórica y terminológica la que nos aporta definiciones, enfoques y nociones sobre la calidad de vida laboral de trabajadores y trabajadoras.

El análisis de las necesidades humanas ha sido objeto de estudio durante décadas. Así también, el término de calidad de vida ha sido definido por diferentes autores, teniendo sus inicios en los estudios de Arthur Cecil Pigou, en 1920, estableciendo su partida en el siglo XVII, en Inglaterra, entrando a los inicios de la revolución industrial (Perren y Lamfre, 2018).

De la misma manera, el Trabajo Social dentro de empresas privadas, tuvo sus inicios en los países industrializados más avanzados del siglo XIX, como mecanismo de mediación entre el capital y el trabajo (Mesa, 2015). Sin embargo, las empresas son “un sistema donde interactúan los elementos que la componen, en donde el activo más importante son las personas que trabajan en ella” (Mesa, 2015, p. 63).

La importancia de la comprensión del factor humano para las organizaciones es fundamental, como menciona Comorera et al., (2011):

Es el conjunto de políticas y actividades que, en el seno de la organización, se llevan a cabo para identificar y mejorar las competencias de los colaboradores,

así como su grado de satisfacción y compromiso con la organización. Todo ello, con el objeto de mejorar tanto la diligencia y potencial profesional de los colaboradores, como su nivel de motivación e implicación con la empresa, posibilitando así el refuerzo mutuo del logro de los objetivos organizativos y personales. (p. 16)

Sin embargo, todo proceso de cambio implica una serie de transformaciones desde las organizaciones, y para propiciar cualquiera de estos, tanto a nivel organizacional como a nivel individuo (trabajador/a), la calidad de vida en el trabajo juega un papel importante.

Para que una persona trabaje segura de acuerdo con la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro (Meliá, 2007), “se deben dar tres condiciones: (1) debe poder trabajar seguro; (2) debe saber trabajar y seguro y (3) debe querer trabajar seguro. Las tres condiciones son necesarias y ninguna de ellas es condición suficiente” (Meliá et al., 2007, p.160), debido a que dependen de factores técnicos y humanos, y disponen de metodologías de acción preventiva específicas. Por tanto, “un diagnóstico adecuado y suficiente que evalúa las tres condiciones es esencial antes de aplicar tanto ésta como cualquier otra metodología de acción preventiva” (Meliá et al., 2007, p.164), para evaluar riesgos. Pero es de suma importancia reconocer que es el factor humano quien hace un sistema seguro o inseguro.

En vista a lo anterior, es necesario aclarar los diferentes elementos teóricos que enmarcan la investigación de acuerdo con la calidad de vida laboral. Por esto es pertinente considerar la Teoría bifactorial de la satisfacción o Teoría de los dos factores de Herzberg. Como también es pertinente abordar los conceptos de: calidad de vida laboral, satisfacción laboral, segregación laboral, y diversidad e inclusión para el desarrollo de la investigación.

Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg

La teoría bifactorial de la satisfacción de Herzberg fue elaborada en 1959 y esencialmente plantea la existencia de dos grupos de factores relacionados con el trabajo, aquellos relacionados con las condiciones de trabajo, extrínsecos o de higiene vinculados a la empresa propiamente tal. Y aquellos relacionados con la satisfacción

en el puesto de trabajo, las oportunidades dadas por las capacidades del trabajador/a, responsabilidades, entre otras, conocidos también como factores intrínsecos (Sabater, et al., 2019).

De acuerdo con lo planteado por Madero (2019), Herzberg incluyó una parte filosófica en la que indicó que el ser humano debe satisfacer necesidades que corresponden a las dos naturalezas a las que debe responder. En primer lugar, a la naturaleza animal, la que lleva al ser humano a evitar el daño y se centra en necesidades fisiológicas y, en segundo lugar, a la naturaleza del ser humano, la que lleva a la persona a buscar su realización, crecimiento psicológico (como se citó en Madero, 2019).

Se identificó para esta investigación las siguientes dimensiones extrínsecas: condiciones y medioambiente de trabajo, prevención de riesgo y salud laboral, autonomía y control del trabajo, participación en la toma de decisiones, desarrollo laboral y profesional, reconocimiento laboral, retroalimentación laboral, y apoyo organizacional. A su vez, en las dimensiones intrínsecas se distingue: relaciones interpersonales, estabilidad laboral, contenido y significado del trabajo, percepción sobre la retribución económica, equilibrio o conciliación trabajo-familia.

Se utilizó esta teoría para analizar las dimensiones extrínsecas e intrínsecas de la percepción de los trabajadores/as de la calidad de vida laboral [CVL] desde el concepto expuesto por Patlán (2017), para la construcción del conocimiento. De esta manera, exponer las diferentes percepciones de los trabajadores/as, y el alcance de la satisfacción de necesidades que pudo percibir el/ la trabajador/a respecto a las dimensiones que puedan estar influyendo.

Calidad de vida laboral

El concepto CVL ha sido definido por múltiples autores en diferentes sentidos. Posee características peculiares como la subjetividad y la multidimensionalidad, esto depende en gran parte de los valores y creencias de los individuos, así como de su contexto cultural, historia personal e implica la valoración objetiva y subjetiva de las distintas dimensiones de las necesidades humanas (González et al., 2007).

Patlán (2017) conceptualiza la CVL como:

Un constructo multidimensional y complejo, que hace referencia de manera principal a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un empleo formal y remunerado. Fomentar la calidad de vida en el trabajo implica la necesaria decisión y participación de las organizaciones. (p.48)

Concepto que es el foco de desarrollo para la presente investigación, considerando que la calidad de vida a través de sus dimensiones busca el grado de satisfacción de los trabajadores/as en ámbitos personales a través de sus propias experiencias en lo laboral. De esta manera se rescatan las dimensiones intrínsecas (individuales) y extrínsecas (del entorno) para el análisis de percepciones desde las conceptualizaciones de Patlán (2017), (como se citó en Castro et al, (2018, p. 121-123) a continuación:

Dimensiones individuales

1. Motivación en el trabajo: Se refiere a un conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los/las trabajadores/as para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales y alcanzar sus objetivos mediante el desempeño de su trabajo. Es un proceso que activa al trabajador/a para que tenga un comportamiento y desempeño activo, entusiasta, eficaz, competente, seguro, entusiasmado, productivo y comprometido en el trabajo.

2. Bienestar en el trabajo: Es el estado efectivo en el que se encuentra un trabajador/a en su entorno laboral en términos de activación, así como en el grado de placer por la experiencia en sus labores.

3. Satisfacción con el trabajo: Percepción del empleado que le produce un estado emocional positivo y placentero hacia su puesto de trabajo y sus actividades desempeñadas en la organización, ya que realiza un trabajo que considera agradable, con un buen ambiente y compensaciones de acuerdo con sus expectativas.

4. Estabilidad laboral: Es la certidumbre de poder conservar y permanecer en el puesto de trabajo por el tiempo indicado en el contrato o previsto, evitando ser despedido por causas injustificadas o arbitrarias, otorgándole al trabajador seguridad, estabilidad y permanencia en el trabajo, garantizando su desarrollo laboral, social, familiar y personal.

5. Contenido y significado del trabajo: Percepción de realizar un trabajo interesante, con significado, variado y con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo personal. El trabajo debe tener un contenido y un significado para la persona que lo realiza, debe ser valioso y útil para la organización y para la sociedad, debe brindar la oportunidad de aplicar y desarrollar conocimientos y habilidades.

6. Percepción de retribución económica por el trabajo: Percepción del trabajador/a de recibir de la organización una remuneración económica adecuada por los conocimientos y habilidades aplicadas con éxito a varias tareas, aportaciones y desempeño efectuado en sus actividades laborales.

7. Equilibrio o conciliación trabajo-familia: Se da cuando las demandas y presiones laborales son compatibles con las demandas y presiones personales y familiares, lo que provoca estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, entre otras. Cuando existe desequilibrio entre la conciliación trabajo- familia puede producir estrés, preocupación, frustración, insatisfacción, desesperanza y pérdida de concentración.

La conciliación familiar (como se citó en Matabanchoy et al., 2019) intenta establecer estrategias que permitan la afinación de estos ámbitos, debido a que no solo se trata de la persona y sus medios para afrontar la problemática, sino que la organización desde sus procesos de gestión del talento humano también tiene un rol significativo en la percepción del individuo sobre su calidad de vida (Bruschini y Ricoldi, 2009; Jiménez, et al., 2009; Besarez, et al., 2014; Leiva y Comelin, 2015; Gaete, 2018).

Dimensiones del entorno laboral

1. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Se refiere al conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral y al proceso de trabajo en que los/ las trabajadores/as realizan sus actividades en cuanto a su salud, bienestar físico y mental. Las condiciones del medio ambiente pueden ser físicas, químicas, biológicas, tecnológicas, de seguridad, etc. Estos factores pueden constituir demandas, requerimientos, y limitaciones del puesto para el desempeño de la labor. Cuando las condiciones y el medio ambiente son favorables, él o la trabajador/a puede sentirse cómodo, tranquilo, seguro, satisfecho, motivado, activo y saludable.

2. Prevención del riesgo y de la salud: Es la percepción del o la trabajadora respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida o la integridad física de los/las trabajadores/as y el desarrollo de un trabajo saludable, lo cual propicia que el empleo se realice de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños del trabajador/a.

Cuando existe seguridad y salud en un espacio de trabajo, las personas se podrán sentir seguras, tranquilas, motivadas, estables y valoradas por la organización.

3. Autonomía y control en el trabajo: Es el grado de libertad e independencia que la organización le brinda a el/la trabajador/a para organizar y realizar su trabajo, pudiendo tomar decisiones respecto al contenido de sus tareas (orden, velocidad, métodos), la cantidad y el tipo de trabajo, incluyendo los momentos de trabajo y de descanso (ritmo, pausas, vacaciones).

4. Relaciones interpersonales: Posibilidad que tiene el/la trabajador/a de comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros de trabajo y personas vinculadas a la organización como clientes o usuarios, permitiéndole establecer vínculos de confianza y apoyo, generando un entorno de trabajo más confortable.

5. Participación en la toma de decisiones: En este caso, la organización informa y proporciona a sus empleados los medios de participación para aprovechar sus capacidades en la toma de decisiones de relevancia para el desarrollo de sus actividades laborales o la mejora de la productividad y logro de objetivos de la empresa. La participación en la toma de decisiones incrementa la autonomía y el control sobre el trabajo, induciendo a los/las trabajadores/as se sientan más productivos.

6. Desarrollo laboral y profesional: Son las oportunidades que la organización ofrece a los/las trabajadores/as para desarrollar sus habilidades en el empleo, permitiéndole aprender y desarrollar nuevas habilidades y conocimientos, con posibilidad de ascender de puesto de acuerdo con sus capacidades, resultados y méritos laborales, permitiéndole hacer una carrera y tener perspectiva laboral a largo plazo dentro de la organización.

7. Reconocimiento: Son acciones efectuadas por la organización y los superiores para distinguir, felicitar, o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por los/as trabajadores/as en el desempeño de sus actividades.

8. Retroalimentación: Grado en que el/ la trabajador/a recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral con el propósito de evaluar la eficiencia y productividad de su trabajo a fin de permitirle conocer su rendimiento, logro de metas y mejorar su desempeño.

9. Apoyo organizacional: Cuando el/la trabajador/a se siente respaldado por la organización y sus superiores. Refleja la percepción de los/las empleados/as acerca de si la organización valora sus capacidades, su desarrollo laboral y profesional, si considera sus objetivos y valores, si escucha sus quejas, si les ayudan cuando tienen un problema y confían en un trato justo, aumentando su autoestima, disminuyendo su estrés y si les brindan un sentido de pertenencia, creando un clima de apoyo, comprensión y confianza.

Satisfacción laboral

De acuerdo con García (2010), existen múltiples maneras de conceptualizar el término debido a los supuestos teóricos manejados por diferentes autores con el paso del tiempo. Debido a estas diferencias teóricas, el concepto de satisfacción laboral se caracteriza por ser un fenómeno en el que influyen múltiples aspectos dónde predominan tres dimensiones fundamentales: “las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que este hace entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental” (p.2).

Locke (1976), reitera la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". (como se citó en García, 2010, p.3). De esta manera, la satisfacción se concentra en la experiencia interna de el/la trabajador/a frente al trabajo, y a las posibles consecuencias que deriven del mismo.

Es de suma importancia considerar que, las características personales individuales juegan un papel crucial en la determinación de los niveles de satisfacción de los/as trabajadores/as. Si se siente bien en su área de trabajo, se atienden sus necesidades, se le trata con respeto y de forma humana, será un/ una trabajador/a satisfecho de manera que realizará su labor con mayor eficiencia, calidad y responderá adecuadamente a las necesidades de la organización, siempre y cuando exista la

escucha hacia las necesidades de los/as trabajadores/as, y se concilie un equilibrio entre organización- colaboradores/as.

Segregación laboral

La segregación por género ha sido un prejuicio presente en los trabajos altamente masculinizados, y no es menor, comprendiendo que surge cuando existe una división desigual del empleo entre hombres y mujeres. Además, la segregación laboral por género es un aspecto relevante y perdurable en los mercados de trabajo de todo el mundo y se trata de un factor importante de la situación de desventaja económica de las mujeres en comparación a los hombres (Anker, 1998), (como se citó en Aldaz y Eguía, 2016).

Debido a esto, podría definirse segregación ocupacional como:

“la representación de mujeres y hombres en las diferentes profesiones, quienes trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes y, por consiguiente, las mujeres se concentran en aquellos empleos de menor estabilidad, retribución y reconocimiento (Barberá et al, 2011, citados en Meza Martínez, 2018)” (como se citó en Castaño, 2020, p.6).

Diversidad e inclusión

La diversidad debe estar presente en la organización como la capacidad para integrar a los/as trabajadores/as en la toma de decisiones que garanticen el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía, atendiendo a la misión, los valores, entre otros; para esto se requiere una buena gestión desde la empresa.

La inclusión, por otra parte, debe tener un sentido de pertenencia a los/las trabajadores/as brindándole un valor a los mismos.

Iñigo (s.f.) define la diversidad como:

Un conjunto de valores, rasgos, habilidades, competencias, en ocasiones de carácter objetivo y en otros subjetivo, que conforman integralmente un mapa de perfiles profesionales variados y abiertos, y que además no son estáticos.

No están ordenados de ningún modo, ni sustancialmente sus factores destacan unos por encima de otros. (p.109)

Por otro lado, define la inclusión como aquella que:

Solo toma en cuenta aquello que sea más beneficioso para los equipos de trabajo o cadenas de mando, lo eleva y pone en valor para extraer el máximo rendimiento posible, poniendo el foco en el sentido de pertenencia y valorando su misión en la organización. (p.109)

En otras palabras, la diversidad es necesaria para que se dé la inclusión y ésta le brinda un sentido a la diversidad.

Marco de antecedentes

Este apartado es resultado de la revisión de diversos estudios que indagan en la calidad de vida laboral, la responsabilidad social empresarial y su relación con el Trabajo Social, con el fin de nutrir esta investigación desde elementos conceptuales y teóricos que contribuyan a la comprensión de las percepciones de los/las trabajadores/as, exponiendo el estado actual del conocimiento derivado de investigaciones previas.

La principal preocupación de cualquier organización deben ser sus activos más importantes, los/las trabajadores/as debido a que las empresas son un sistema donde interactúan los elementos que las componen (Mesa, 2015), por lo que ésta debe centrarse en los esfuerzos por lograr satisfacción, compromiso, desempeño y calidad de vida en el trabajo. En este sentido, cualquier iniciativa para fortalecerlos debe tener siempre como marco la justicia organizacional, “concepto de las ciencias del comportamiento que se refiere a la percepción de equidad en el tratamiento recibido por los/las empleados/as en una organización (Hosmer y Kiewitz, 2005)”, (como se citó en Toscano-del Cairo et al., 2010, p.134).

El Trabajo Social en empresas privadas surge en los países industrializados más avanzados del siglo XIX, como mecanismo de mediación entre el capital - trabajo.

Aportes conceptuales sobre: Calidad de Vida Laboral [CVL] y Responsabilidad Social Empresarial [RSE]

Ser empresa socialmente responsable no significa sólo cumplir con obligaciones jurídicas, sino que también se agregan otras responsabilidades, tales como el capital humano, del entorno, entre otras, todo esto con el fin de aumentar la competitividad de la empresa y de sus trabajadores/as (Ávila, 2023).

Una empresa socialmente responsable es la que promueve las “condiciones laborales favorables para la calidad de vida, el desarrollo humano y profesional de toda su comunidad (empleados, familiares, accionistas y proveedores), (Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad, 2022, párr. 10)”, (como se citó en Ávila et al., 2023, p. 27).

Según López et al., (2019), la responsabilidad social corporativa interna se sustenta en el concepto de calidad de vida laboral, debido a que es “la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos de interés con los que se relaciona” (p. 34).

En vista a lo anterior, Arbeláez et al., (2018), plantean que uno de los principales descuidos de las organizaciones es no observar a sus trabajadores/as como parte esencial de las mismas “pasando por alto que son los/las colaboradores/as los que reflejan los valores de la organización y la excelencia (...)” (p. 156). Por lo que, la organización debe brindar herramientas e inspección necesaria para que los/las colaboradores/as desempeñen correctamente sus funciones, y la calidad de vida laboral “asegurarla en el entorno de trabajo, la estructura y el ambiente que exista al interior de ella (pues permite que el o la trabajador/a tenga la) “oportunidad de mejorar en la escala organizacional y que se vea respaldado/a su contribución dentro de la empresa dentro [*sic*] de un ambiente de confianza y respeto” (p.174).

El clima organizacional debe estar enfocado en aumentar los niveles de competitividad del talento humano, impactando positivamente en variables como la satisfacción, la productividad y la motivación, considerando la calidad de vida de los/las colaboradores/ras, debido a que “influyen en el comportamiento del trabajador, en su desempeño y, por ende, en la productividad organizacional (Aldana et al., 2009; Aguirre y Hernández, 2009; Rusu et al., 2014), así como en los lazos de compromiso

afectivo con su organización (Bahrami et al, 2016)” (como se citó en Pedraza, 2018, p.93). Al respecto se puede señalar que es de suma importancia involucrar a los/as trabajadores/as en el desarrollo de la organización, para con ello evitar niveles de ausentismo, tasas altas de rotación, renunciaciones, retrasos, indiferencia, entre otras.

Lo anterior, también va de la mano con la responsabilidad social empresarial desde las organizaciones, “como la puesta en marcha de determinadas actividades cuyos pilares básicos son los principios éticos y el cumplimiento legal, en todos los ámbitos de la gestión empresarial. (Koehn y Fierro, 2015; Cardona, 2009)”, (como se citó en Arbeláez et al., 2018, p.156).

Tri (2024), señala que “la responsabilidad social corporativa se considera una directriz para que las empresas se desarrollen de forma sostenible en las nuevas tendencias” (p. 106), debido a que las empresas deben estar constantemente introduciendo nuevas ideas para que no se genere dificultad al momento de encontrar un recurso humano que cumpla con estándares de cualificación y habilidades adecuados a la cultura corporativa y su permanencia. La regresión estadística en su estudio demostró que la responsabilidad ante el gobierno y, considerando el cumplimiento de leyes que la caracterizan la minería, esta debe regir en las organizaciones debido a que tienen la responsabilidad de operar bajo el marco legal para el desarrollo. Por lo que, de acuerdo con López et al., (2019), la Responsabilidad Social Empresarial, está direccionada a la gestión efectiva, para dar respuesta a los diversos grupos de interés afectados dentro de la organización.

En vista a lo anterior, es importante lograr el equilibrio empresa-colaboradores/as para alcanzar el estándar de satisfacción desde ambas partes. Considerar las necesidades de los/as trabajadores/as a modo que garantice la calidad de vida laboral.

Trabajador Social en empresas privadas

Albornoz (2022) menciona que el motor que mueve a la gran maquinaria empresarial es el factor humano del cual depende el éxito o el fracaso de la empresa, en conjunto con otros factores dentro de la organización, debido a que es percibida como una inversión rentable a largo plazo. De manera que, los/las trabajadores/as son el eje fundamental para garantizar la eficacia organizacional, otorgando el verdadero

valor al trabajador/a por tratarse de recursos vivos y dinámicos dentro de la empresa. Por ende, la intervención de el o la Trabajador/a Social va en dirección a contribuir en el crecimiento de la efectiva capacidad, competencias y desempeño de los/las trabajadores/as.

Ávila et al. (2023) mencionan que:

Una de las disciplinas que se considera clave para apoyar a empresas privadas y públicas es la del Trabajo Social, ya que esta profesión está basada en la práctica y es una disciplina académica que promueve el cambio, desarrollo y cohesión social, así como el fortalecimiento y liberación de las personas (p.28). En tal sentido, cabe considerar lo planteado por Albornoz (2022), respecto a que el Trabajador/a Social se inserta en el área de Gestión de personas, donde debe:

Promover liderazgo, impulsar la capacitación constante del personal, identificar las capacidad y habilidades de los colaboradores a través de diversas estrategias de motivación; todo ello con la finalidad de asegurar que los/las colaboradores/as puedan asumir los retos del mundo laboral. (Albornoz, 2022, p.16)

Por lo que, dentro de las empresas privadas el o la Trabajador/a Social se orienta a los principios de ética, equidad, solidaridad, responsabilidad y compromiso social con los trabajadores/as (Albornoz, 2022).

Sin embargo, dentro de las empresas privadas, la motivación laboral va de la mano con los estímulos de satisfacción como: reconocimiento económico, bienestar social, seguridad laboral y armonía del entorno laboral, por ende, está considerado un aspecto prioritario en las organizaciones debido a que ésta tiene la capacidad de impulsar el compromiso de sus colaboradores/as a partir de su desarrollo personal, profesional y laboral, para el alcance de objetivos (Albornoz, 2022, p. 55). De este modo, es muy relevante el aporte desde el Trabajo Social, para contribuir en los procesos de gestión del talento humano como factor estratégico.

Al respecto se puede señalar que, cada organización debe brindar aquellos servicios que sean necesarios para asegurar la calidad de vida de sus trabajadores/as,

debido a que esto influirá directamente en su percepción del trabajo, satisfacción y desempeño. Entendiendo que en la organización son las personas el pilar fundamental para que la producción se mantenga en marcha, por lo cual ésta debe alcanzar un equilibrio entre las necesidades de la empresa y las necesidades de los/las trabajadores/as, para que ninguno se vea perjudicado.

A partir de la revisión y análisis de investigaciones previas es posible plantear que cuando a los/as trabajadores/as se les entrega una buena calidad de vida en el trabajo, se les brinda también un buen sentido de pertenencia y satisfacción de que su trabajo está siendo apreciado, por ende, existe mayor motivación. Hay que considerar que, siempre debe ir primero el recurso humano, debido a que cada empresa tiene sus propios intereses, y esos intereses no solo deben ser enfocados en la producción, sino también en el recurso humano de cada organización. Por esta razón, el Trabajo Social, busca la calidad de vida de los/as trabajadores/as, en base a los objetivos de la disciplina profesional, y alcance de la organización.

Marco contextual

Este apartado busca incorporar elementos y antecedentes históricos, políticos, institucionales, jurídicos, que finalmente aporten a la comprensión de la calidad de vida laboral, elementos e implicancias para los/as trabajadores/as que se ven inmersos en la minería chilena y la importancia internacional sobre la protección del/la trabajador/a.

Organización Internacional del Trabajo

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente.

Única agencia tripartita de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. (Organización internacional del trabajo, s.f.)

Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y se rige por su Ley Orgánica (D.F.L. N° 2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L. N° 3.551 de 1981.

Su misión es promover, proteger y garantizar los derechos laborales, implementando mecanismos que fortalezcan el diálogo social, y fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, que permitan construir modelos de relaciones laborales justas y equitativas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales. (Dirección del trabajo, s.f.)

Ley N° 20.123 de Subcontratación

Regula el trabajo en régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios, y el contrato de servicios transitorios. El régimen de subcontratación es aquel realizado, en virtud de un contrato, por un empleado para un empleador, denominado contratista o subcontratista, quien, debido a un acuerdo contractual, ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. (Dirección del trabajo, s.f.)

Gran Minería del Cobre [GMC]

Chile se declara a sí mismo como un país minero. La tradición minera, al menos en el norte del país, estaba establecida desde por lo menos 500 AC. La llegada de los conquistadores seguramente acentuó el proceso ya que, al menos inicialmente, los

españoles buscaban metales preciosos. Posteriormente Chile pasó a ser un país principalmente agrícola y proveedor de los sectores mineros en Perú y California, aunque siempre mantuvo un cierto nivel de actividad minera. Hoy la producción de la Gran Minería del Cobre es una de las actividades productivas más importantes y tecnológicamente sofisticadas que se desarrollan en el país. La industria del cobre de Chile, tanto estatal como privada, compite exitosamente con sus pares de otros países del mundo, incluyendo los países desarrollados. No hay ninguna empresa importante en la exploración, producción y abastecimiento de la industria del cobre que no esté presente en Chile (Escobar, 2020). Debido a esto, radica la importancia de conocer cómo es que estas empresas a gran escala logran ingresos económicos elevados para el país. Siendo que se basa en la constancia y labores de los trabajadores y trabajadoras es esencial.

Ley de Royalty Minero

La Ley 21.591 del royalty minero es un impuesto específico para las grandes empresas mineras muy común en el mundo, es un cobro a la actividad minera, por lo que al explotar los recursos naturales escasos y no renovables, deja una alta ganancia. Este mecanismo busca generar una recaudación justa y eficiente con la finalidad de aumentar los recursos para las Regiones, junto con promover el desarrollo de la economía.

La Ley de Royalty Minero busca mejorar la calidad de vida de las personas en todas las regiones del país. Por eso, entregará recursos a cerca del 90% de los municipios de las diferentes Regiones, para reducir las brechas de ingresos que existen entre las comunas y también para hacerse cargo de las externalidades de la actividad en las comunas mineras.

El Fondo de Comunas Mineras, se hace cargo de las externalidades de la actividad minera, de las cuales 43 comunas de seis regiones del país. Dichas regiones son Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso y O'Higgins. Es decir, hay 36 comunas que recibirán recursos por ambos fondos, ya que los criterios para acceder a ellos son diferentes y no son excluyentes. Cabe destacar que de los 93 mil

millones de pesos de libre disposición que recibirán las comunas beneficiadas por este mecanismo, estos recursos aumentarán al doble para el próximo año.

Son recursos nuevos que se traducirán en luminarias, en plazas, en seguridad, en cambios visibles para la vida de millones de personas. (Gobierno Regional citando al Pdte. Boric, 2024)

Copiapó y Chañaral, ciudades mineras

La tercera Región de Atacama, una región minera, desde el descubrimiento del mineral de Chañarcillo en 1832, los hallazgos de veta mineras se multiplicaron y el caos por la plata se mantuvo por un tiempo como relevante, ahora bien el minero estuvo presente desde antes, y se considera que Chañarcillo marcó una inflexión respecto al devenir de este territorio, dibujado en gran medida en torno a la minería, donde este hallazgo trajo consigo a la zona, inversionistas, profesionales, mineros, extranjeros y a familias completas que llegaron a beneficiarse de las riquezas del territorio, iniciándose de esta manera un proceso que influyó en su desarrollo económico, cultural, demográfico, social, educacional y político, lo cual dio paso a un dinamismo económico extractivista relevante. (Olivares et al., 2020, p. 7)

Capítulo III: METODOLOGÍA

El siguiente apartado corresponde al marco metodológico, el cual se elabora a modo de sustentar la metodología utilizada en la investigación: se incluye por ejemplo las opciones con relación a paradigma, enfoque, estudio, tendencia, entre otros.

Paradigma

De acuerdo con el análisis que se realizó sobre la percepción de la calidad de vida laboral y como protagonistas los/as trabajadores/as de la GMC, para esta investigación se utilizó el paradigma interpretativo que tiene por objetivo:

Comprender cómo los miembros de un determinado grupo social, a través de su participación en los procesos sociales, crean su particular realidad y le otorgan significados, y mostrar cómo estos significados, creencias, intenciones, etc., les permiten llevar a cabo la acción social. (Roca-Cuberes, 2020, p.2)

Es decir que para conocer la real percepción de los/as trabajadores/as, es necesario interpretar como investigadoras “desde el punto de vista de las personas y enfatizar el proceso de comprensión ("verstehen") de parte del investigador” (Krause, 1995, p.2).

Enfoque

Según Hernández et al., (2014) el enfoque cualitativo puede concebirse como:

Un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo “visible”, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Es naturalista (porque estudia los fenómenos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales y en su cotidianidad) e interpretativo (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en función de los significados que las personas les otorguen). (p.9)

Este enfoque se ajusta a la investigación que se realizó puesto que, el ideal es construir la realidad de la calidad de vida laboral de empresas ligadas a la gran minería del cobre, a raíz de las experiencias y percepción de los/as trabajadores y trabajadoras,

ya que todo individuo tiene una manera única de ver el mundo y entender situaciones, sin manipulaciones de la realidad.

Tendencia

El diseño de investigación es de tipo Fenomenológico, por lo que se enfocó en la esencia de la experiencia compartida de trabajadores/as de manera individual. Esta tiene como propósito principal explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno. Analizar los discursos, temas y su significado respectivo; y descubrir los elementos en común de tales vivencias. Se trabajan directamente las declaraciones de los/as participantes (Fuster, 2019).

Se utilizó el enfoque de Fenomenología hermenéutica, de modo que el problema de investigación, sobre la percepción de la calidad de vida laboral en trabajadores/as que se desempeñan en empresas ligadas a la Gran Minería del Cobre, en las Provincias de Copiapó y Chañaral, región de Atacama, analizando las experiencias vividas sobre la calidad de vida laboral, así como conocer en las condiciones de trabajo y ambiente laboral en el que se desenvuelven, logrando interpretar los significados que le dan a la experiencia de su diario vivir dentro de sus responsabilidades en el trabajo.

Tipo de estudio

En cuanto al tipo de estudio, es descriptivo y según Guevara et al., “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (2020, p. 171), lo que contribuye directamente con el proceso de investigación, ya que se focaliza en la percepción de trabajadores/as sobre la Calidad de Vida Laboral en empresas ligadas a la GMC.

Método, técnicas e instrumentos

Respecto al método, el **estudio de casos** es uno de los métodos más apropiados para aprender la realidad de una situación, en los que se requiere explicar relaciones causales complejas, realizar descripciones de perfil detallado, generar teorías o aceptar posturas teóricas exploratorias o explicativas, analizar procesos de cambio

longitudinales y estudiar un fenómeno que sea, esencialmente, ambiguo, complejo e incierto (Villareal y Landeta, 2007).

Por lo que, las y los trabajadores/as de empresas mandante y contratista, dieron a conocer con exactitud situaciones significativas para el desarrollo de la investigación, lo que permitió describir y profundizar en los rasgos individuales, así como analizar y sintetizar información esencial para la investigación.

Este estudio se centra en la entrevista semiestructurada como técnica ya que permite explorar distintos puntos de vista de manera subjetiva, así como profundizar en las distintas experiencias de las personas entrevistadas (Flick, 2022; Tonon, 2009) y adaptarse a distintos marcos teóricos o concepciones epistemológicas (Evans, 2018) (como se citó de Ibarra et al.,2023).

La **mallá temática** es un instrumento que se utiliza en entrevistas, siendo una tabla donde se presentan los objetivos, de los cuales se desprenden categorías y temas a abordar, y los cuales sirvieron de guía para llevar a cabo la entrevista y el desarrollo pleno de una conversación dirigida.

La mallá temática, tuvo dos apartados, para abordar los aspectos individuales de los y las trabajadores/as de las empresas principales y contratistas, y, por otro lado, comparar las percepciones sobre el entorno laboral de estos mismos. Conocer al/la trabajador/a y saber su historia laboral y así conocer el tiempo que lleva en su trabajo, su cargo y tareas de su ocupación, entre otros datos significativos para el estudio. Para luego profundizar en cómo perciben su ambiente laboral, que, lo motiva, si se siente bien, si es posible lograr un equilibrio entre el trabajo y su familia, así como en el entorno y medio ambiente laboral en el que se desenvuelve, si es reconocido en su empresa y siente el apoyo organizacional que debieran entregar las empresas a sus trabajadores/as. [ver anexo 1].

Población y muestreo

La investigación tiene un tipo de muestra por conveniencia, como aquella que supone un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, teniendo presente ciertos criterios de investigación, junto al muestreo por bola de nieve o en cadena, Mazzini (2023) menciona que la técnica de selección

de bola de nieve es elegida por proporcionar formas de contacto con poblaciones o grupos caracterizadas como difícilmente accesibles o conocidas en la literatura como *hard-to-reach populations* (Atkinson & Flint 2001; Johnston & Sabin 2010). En este tipo de muestreo los participantes de una investigación reclutan a otros informantes potenciales. (p,84).

De esta forma, los/as trabajadores/as pertenecen a empresas ligadas a la GMC, siendo importante mencionar que en este rubro minero, existen las empresas mineras mandantes y junto a ellas también se encuentran las empresas contratistas, quienes prestan un servicio a las grandes empresas, estas se caracterizan por ser empresas productoras de cobre, lideradas por la Corporación del Cobre de Chile [Codelco], que pertenece en su totalidad al Estado de Chile y es la principal empresa productora de cobre en el mundo.

La muestra se constituye de 10 trabajadores/as ligados a la Gran Minería del Cobre, debido a las dificultades presentadas a lo largo de la investigación. Estos son 4 correspondientes a empresas mandantes; Minera Lundin Mining, Minera Caserones y Minera Codelco, división Salvador, y 6 correspondientes a empresas contratistas dentro de las empresas anteriormente mencionadas, en las provincias de Copiapó y Chañaral; que las edades de los/las trabajadores/as sean correspondientes a la mayoría de edad hasta los 65 años, los cuales tengan una antigüedad en la empresa de 3 meses como mínimo.

Criterios de inclusión:

- Hombres y mujeres trabajadores/as en áreas de exterior e interior mina.
- Hombres de 18 a 65 años de edad.
- Mujeres de 18 a 60 años de edad.
- Contar con 3 meses de antigüedad en la empresa
- Personas que estén bajo un contrato por empresa mandante o contratista.

Perfiles de los entrevistados

Dentro de las características que se encontraron en la población entrevistada, se identificaron los siguientes:

- Empresa de la Gran Minería del Cobre (4) y empresa contratista (6)
- 5 mujeres y 5 hombres
- Edades de los trabajadores/as entrevistados entre los 20 y 65 años
- Profesionales (5) y técnicos (5)
- Área de desempeño: prevención de riesgos, brigadista, jefes de operación mina, eléctrico instrumentista, administración, capacitación, maestro de cañería.
- Tipo de contrato: todos con contrato indefinido por la empresa correspondiente, pero los contratistas trabajan con contrato por proyecto.
- La antigüedad en las empresas varía entre 3 meses y 8 años. Quienes forman parte de las empresas mandantes tienden a tener por lo menos 8 años de antigüedad, en cambio los de empresas contratistas tienen alcanzan a lo más 3 años de antigüedad.

Recolección de datos

La fuente de obtención de datos fueron los/las trabajadores/as ligados a la Gran Minería del Cobre localizadas en las provincias de Copiapó y Chañaral, dando énfasis a la calidad de vida laboral que perciben de las empresas en las que se desenvuelven actualmente: Lundin Mining Distrito Minero Candelaria, Caserones y Codelco.

Las entrevistas semiestructuradas fueron realizadas de forma individual, cada estudiante realizó entrevistas por separado. En un principio se contactaron a personas dentro de amistades y conocidos que forman parte de empresas de la GMC ya mencionadas. Se fue dando una especie de bola de nieve, donde los mismos trabajadores/as enlazaban con otros para que fueran entrevistados, al tener los contactos se organizaba la entrevista dependiendo del tiempo de la persona, quienes se encontraban en turno disponían de tiempo para realizar la entrevista en horario de trabajo o descanso, por eso algunas se desarrollaron de manera online y otras presenciales.

En la mayoría de los casos, las entrevistas fluyeron acorde lo esperado y los/as entrevistados/as, mostraron interés por responder cada pregunta. Se realizaron entre los días 08 de mayo al 23 de mayo, siendo ese día la última entrevista de forma online. En cuanto al tiempo promedio de la aplicación del instrumento fueron mínimo 30 minutos con un máximo de dos horas, por temas de tiempo de algunos entrevistados, es que los consentimientos se enviaron previamente y los enviaron firmados de forma voluntaria para participar en la entrevista en los casos que fueron de forma presencial, se les hizo leer previo al comienzo y grabación de la entrevista, por último, se registra a través de un celular en su función de grabadora de audio para respaldo de las investigadoras.

Al ser parte de este estudio, a los/as informantes se les mencionó que no están obligados a responder alguna pregunta o tema que les incomodara, y dentro de las aplicaciones de la entrevista ninguno de los informantes presentó inconvenientes con responder, tuvieron un espacio y tiempo para responder, a pesar de que varias de las entrevistas fueron online, la calidad de la conexión no presentó problemas por ninguna de las partes, y no surgieron situaciones desfavorables que interrumpiera la entrevista.

Posterior al levantamiento de información, se comenzó con las transcripciones, las cuales se realizaron de forma mecánica en la aplicación de computador (Word), con posterior revisión de las transcripciones para corregir detalles, palabras y modismos que se tienden a utilizar en una entrevista. Las personas entrevistadas, por lo general mostraron interés en participar y responder; en algunas entrevistas realizadas de manera virtual fue más compleja la interacción.

Dentro de la población que se esperaba entrevistar y debido a la complejidad de tener un enlace directo o bien a través de cercanos y amistades, es que no se logró entrevistar a los trabajadores de la empresa Codelco mandante, división Salvador, agotando instancias de concretar una entrevista, la persona que estaba haciendo el enlace con los/las trabajadores/as, señala lo dificultoso que es contactarlos, puesto que en gran parte los cargos que desempeñan son de jefaturas.

Análisis

Según Rodríguez et al. (2005) “Por análisis de datos cualitativos se entiende el proceso mediante el cual se organiza y manipula la información recogida por los investigadores para establecer relaciones, interpretar, extraer significados y conclusiones (Spradley, 1980, p. 70). El análisis de datos cualitativos se caracteriza, pues, por su forma cíclica y circular, frente a la posición lineal que adopta el análisis de datos cuantitativos” (p.135).

Según Gehring et al., (2014): “El análisis de contenido es uno de los procedimientos más frecuentes en las investigaciones cualitativas (...), busca resultados a través de un procedimiento circular de interpretación de textos (...) tipologización del material encontrado, y la estructuración del contenido a través de categorías” (p.51).

El análisis de los datos se va gestando desde el inicio de la investigación tras la revisión de diferentes elementos teóricos, investigaciones y estudios. De manera que, al finalizar el proceso de entrevistas y transcripciones de los registros de audio, es que las investigadoras se reunieron para realizar un proceso de revisión en conjunto para la calidad de la investigación.

Dando paso a la codificación de los datos entregados por las personas entrevistadas, y fragmentar de manera manual la información. Y posterior análisis e interpretación de la información, ideas y valoraciones que se han obtenido desde el propio discurso de los/as trabajadores y trabajadoras, permitiendo desarrollar categorías, temas y subtemas en forma de esquemas para dar cuenta de los hallazgos, resultados y conclusiones del estudio, recogiendo el punto de vista de los protagonistas, y sus experiencias respecto a su percepción de la calidad de vida laboral de las empresas que se encuentran ligadas a la GMC.

Criterios de calidad de la investigación

Los criterios de calidad de la investigación cualitativa tienen relación con las condiciones y normas para llevarla a cabo, considerando que se relaciona con la preservación y la fidelidad del espíritu del trabajo cualitativo (Noreña, et al., 2012), para darle validez al estudio. A partir de lo anterior, se considera, para este estudio, la selección de los criterios de credibilidad, transferibilidad, consistencia y confirmabilidad.

Credibilidad:

“Se refiere a la aproximación que los resultados de una investigación deben tener en relación con el fenómeno observado, así el investigador evita realizar conjeturas a priori sobre la realidad estudiada. Este criterio se logra cuando los hallazgos son reconocidos como “reales” o “verdaderos” por las personas que participaron en el estudio, por aquellas que han servido como informantes clave, y por otros profesionales sensibles a la temática estudiada”. (Noreña et al., 2012, p.267)

Los hallazgos y conclusiones de la investigación se enviarán a los/las trabajadores/as para su evaluación y su validación como reales o no serán reconocidos una vez realizadas las entrevistas para el rescate de información.

Transferibilidad: Según Noreña et al. (2012), la transferibilidad o aplicabilidad “consiste en poder transferir los resultados de la investigación a otros contextos”. (p.267). Los fenómenos estudiados están íntimamente vinculados a los momentos, al contexto y a los/las participantes de la investigación, por lo que, los resultados estarán a disposición para aplicar a investigaciones en contextos del rubro minero.

Consistencia: “Hace referencia a la estabilidad de los datos” (Noreña et al., 2012, p.217) puesto que la investigación cualitativa suele desenfocarse permanente del objeto de estudio, a causa de los amplios resultados obtenidos tras la recolección de datos (Noreña et al., 2012). Debido a esto es que el investigador/a debe proporcionar una estabilidad en la información que recolecta y analiza debido que desde la naturaleza de investigación cualitativa existe grado de inestabilidad que siempre estará presente. (Noreña et al., 2012). De esta forma, quién firma su participación tiene la

responsabilidad de concentrar sus esfuerzos en mantener un hilo conductor en el propósito de la investigación y de todos los elementos contenidos en el estudio.

Confirmabilidad: Hace referencia a la revisión por parte de las/os responsables de las técnicas utilizadas durante el trabajo de campo, con el fin de corroborar el compromiso ético del entrevistador y el estudio (Noreña et al., 2012). Este criterio es cumplido a través de la constante revisión, reestructuración y acompañamiento de la docente guía durante el proceso de investigación.

Consideraciones éticas

La vida profesional tiene que estar sujeta a una fuente legítima para guiar la conducta profesional, en base a criterios establecidos en la profesión por medio del código de ética.

Para Oakley y Cocking (2001, (como se citó en Bolívar, 2005, p. 96)), la ética profesional comprende el conjunto de principios morales y modos de actuar éticos en una determinada profesión. Aplicando los principios de la ética general al actuar profesional. De la misma manera, Úriz et al. (2012, (como se citó en Vives Perelló, 2015, p.874)) sostienen que “las cuestiones éticas están profundamente arraigadas en la disciplina de trabajo social, dado que precisamente en la intervención social se visualizan y se concretan los principales dilemas éticos que tienen que resolver estos profesionales”.

Para que una investigación científica sea considerada como ética, debe estar presente en el actuar profesional de los/las investigadores/as y ser respetada a través de los estilos normativos de citación y referenciación, el consentimiento informado que documenta la decisión de los participantes de ser parte del estudio (Bhutta, 2004), el no plagio, entre otras.

Tomando las consideraciones ya mencionadas, se rescatan los criterios éticos de Ezekiel Emanuel (1999):

La investigación se considera ética porque se le entrega un **valor** de investigación, debido a que sostuvo el uso responsable de recursos, ya sea de tiempo,

monetarios o de espacio, y asegura que los sujetos de investigación no serán expuestos a riesgos sin la posibilidad de algún beneficio personal o social (p. 85).

De igual manera, tiene **validez científica** debido a que se estudió a personas y se analizó su percepción bajo una metodología de investigación válida para llevarla a cabo, y realizable de acuerdo con el objetivo de investigación, los recursos y el contexto.

Se considera la **equidad en la selección de los sujetos**, debido a que se seleccionaron grupos específicos de trabajadores/as ligados a la gran minería del cobre [GMC]. En segundo lugar, se les ofrece la oportunidad de participar, sin prejuicios. Tercero, se beneficiarán indirectamente considerando que la investigación aportará a futuros estudios. Y finalmente, esta selección está diseñada para reducir al mínimo los riesgos a los que se puedan enfrentar los sujetos a lo largo de la investigación.

La investigación entrega una **proporción favorable de riesgo- beneficio**, considerando que, “cuanto más probable y/o severo el potencial de riesgo, mayor debe ser la probabilidad y/o magnitud de los beneficios anticipados; por el contrario, la investigación que implique menor probabilidad y/o severidad en riesgos potenciales puede tener beneficios potenciales más inciertos y/o circunscritos.” (p.88). Los sujetos de investigación están expuestos a sentir incomodidad sobre un subtema tratado en la entrevista para la construcción del conocimiento de la investigación o quizás sienta que se incluyen aspectos sobre los que no esté dispuesta/o a conversar. En este sentido, no se pretende dañar a la persona, sino reducir al mínimo los riesgos de investigación.

Su percepción será un aporte a futuros estudios, como se mencionó anteriormente. Se maximiza los beneficios de manera indirecta pero no serán beneficiados directamente.

El proceso de investigación presenta una **evaluación independiente** debido a que es revisada por peritos apropiados que no están afiliados a la investigación. Se destaca el Profesor Alfredo García a cargo de la asignatura de Investigación en Trabajo Social I, la profesora María Cristina González a cargo de Investigación en Trabajo Social II, quien también es la docente guía del proyecto de investigación de la carrera de Trabajo Social, en la Universidad de Atacama; quienes tienen la autoridad de

corregir, aprobar o cancelar la investigación. Este criterio, garantiza a los sujetos de estudios que serán tratados éticamente y no solo como un medio.

Por otro lado, cuenta con el **consentimiento informado**, incluyendo la provisión de información acerca de lo que tratará la investigación, su finalidad, riesgos, beneficios, entre otros, a modo de asegurar que los sujetos expresen su voluntad de colaborar en la investigación. Respetando a las personas, y su decisión autónoma de participación.

Y, por último, la investigación tiene el **respeto a las personas entrevistadas** como una consideración ética que debe estar presente durante todo el proceso de investigación, y este no cambia. Recalca la importancia del monitoreo continuo para velar por los intereses de los participantes. Permite al sujeto cambiar de opinión, respetar su privacidad, el acceso a la proporción de nueva información, permitirle la entrega de resultados, y asegurar el bienestar del sujeto.

Capítulo V: RESULTADOS

Resultados

A continuación, se presentan los principales resultados y hallazgos obtenidos tras la codificación y análisis de casos aplicado a las entrevistas. Los datos serán expuestos en función de los objetivos específicos, considerando las dimensiones exhibidas en la problematización y el marco teórico-conceptual. Asimismo, agregaré que tendrá en cuenta, los aportes realizados por los estudios e investigaciones revisados en el marco referencial a fin de afirmar y/o interpretar los resultados y hallazgos.

La forma de presentación de códigos de los entrevistados corresponde a la siguiente:

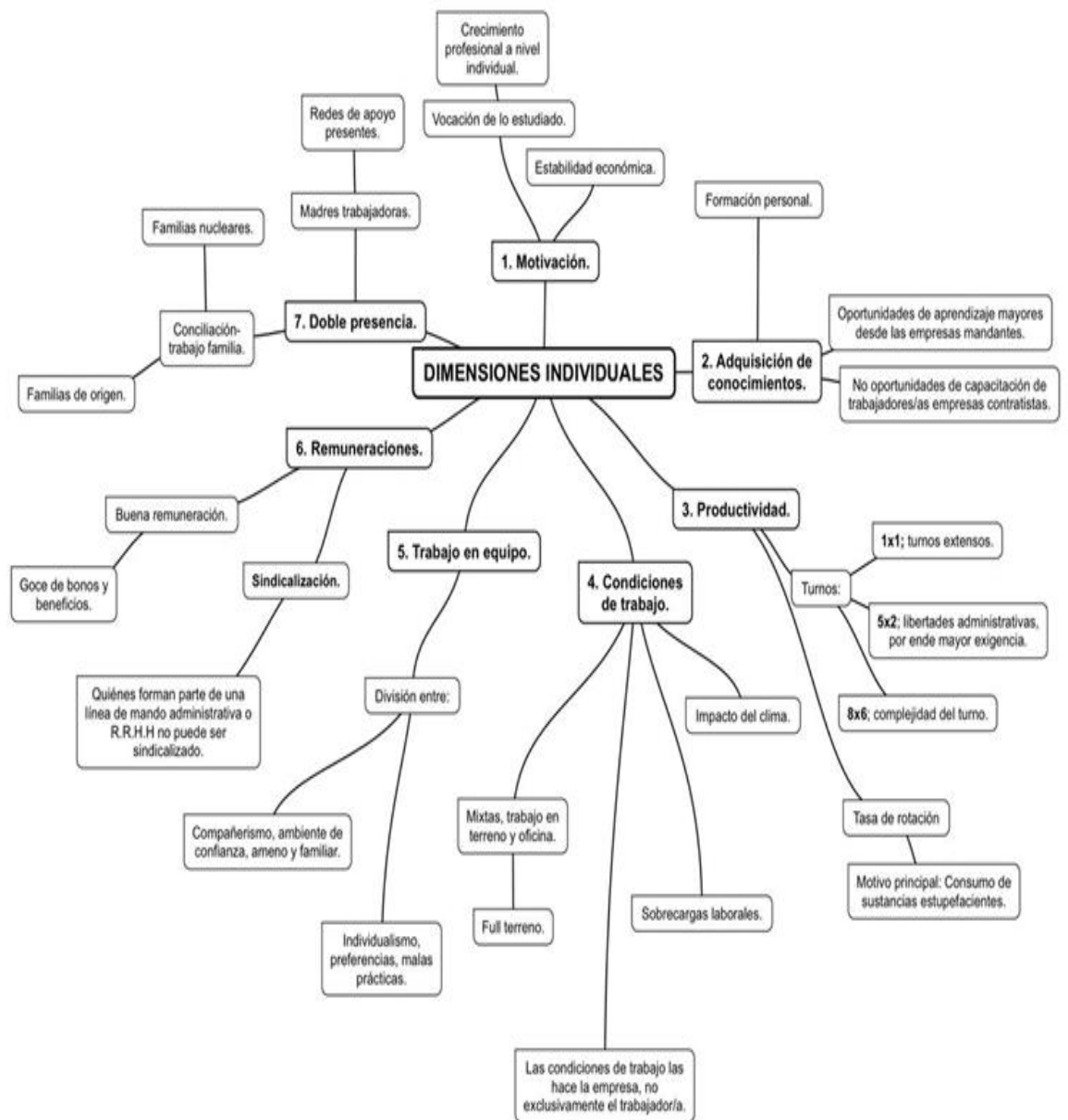
- GM, M: Gran Minería, Mujer.
- GM, H: Gran Minería, Hombre.
- EC, M: Empresa contratista, Mujer.
- EC, H: Empresa contratista, Hombre.
- Numeración: Realizada de acuerdo con cada empresa para mantener el anonimato.

De acuerdo con las figuras expuestas, según las dimensiones expuestas por Patlán (2017) (como se citó en Castro et al, 2018), el mapa mental considera lo mencionado por los/las entrevistados/as de su experiencia en las diferentes dimensiones, tanto individuales como del entorno.

A. Describir aspectos individuales de trabajadores/as de empresas de la GMC y contratistas.

Para develar los aspectos individuales, se usó como guía lo expuesto por Patlán (2017) respecto a las dimensiones que satisfacen las necesidades del trabajador/a mediante el desempeño para lograr una plena realización de él/ella mismo/a. De acuerdo con lo anterior, se presentan los resultados en base a esta misma lógica:

Figura 1: Dimensiones individuales.



Fuente: Elaboración propia.

1. Motivación

En torno a la motivación, el grupo de trabajadores y trabajadoras tanto de las empresas mandantes y desde empresas contratistas señalan en su mayoría que, existe motivación a raíz de su ocupación laboral, puesto que es un trabajo que interesa.

“Voy a cumplir 30 años de bombero entonces. Y ahora en la empresa, también hago lo mismo, entonces claro, la diferencia que somos pagados, que es ideal” (GM, H1).

De manera que otros mencionan que hacen su trabajo por gusto, ya que los llevará a un crecimiento profesional,

“Quiero decir con esto que no me cierra también a desarrollarme en otras áreas profesionales y de hecho estoy siempre en la búsqueda de encontrar alguna otra alternativa.” (GM, H2).

Hay que señalar que algunos trabajadores/as mencionan que su motivación es más bien económica, por ser el ingreso principal que les permite dar una buena calidad de vida a la familia.

“Tener la tranquilidad económica que tú todo lo que se te presente lo puedas resolver a raíz de trabajar en la... en la minería, porque trabajar en minería claramente el sueldo es más alto que quizás otros puestos de trabajo o en otros, en otras empresas. Entonces esa es mi motivación, mi familia” (GM, M1).

En vista a lo anterior, se considera la motivación como un conjunto de deseos y expectativas que tienen los/las trabajadores/as ya sean personales, laborales y profesionales para alcanzar objetivos mediante el desempeño de su trabajo.

2. Adquisición de conocimientos

Los y las trabajadores/as mencionaron la importancia de desarrollar habilidades y conocimientos en su lugar de trabajo, donde se destaca que la mitad de los/las trabajadores/as pueden optar a capacitaciones por parte de la empresa, existiendo también unos trabajadores/as que optaron por realizar una formación personal para perfeccionarse y optar por mejores cargos.

“Tuve la oportunidad de poder especializarme en poder sacar, eh un Sernageomin que le llaman, que te da un plus mayor y puedes adquirir un poco más de responsabilidad y eso me llevó allá (Jefatura)” (EC, H1).

Aun así, había trabajadores/as que no contaban con ningún tipo de capacitación u oportunidad de aplicar y desarrollar conocimientos para su puesto de trabajo.

Hay que mencionar que los/las trabajadores/as de empresas mandantes fueron quienes comentaron que se les da más oportunidades de aprender y desarrollar nuevas habilidades y conocimientos dentro de la empresa.

3. Productividad

La jornada laboral de los/las trabajadores/as de empresas ligadas a la GMC, son conocidas a nivel nacional por el sistema excepcional de distribución de la jornada laboral y descansos, de tal forma que la generalidad de los/las trabajadores/as entrevistados realiza una jornada conocida como 1x1, teniendo un turno de 12 horas, donde mencionan que les acomoda tener esta jornada, aunque sea una jornada extensa.

“En lo personal me acomoda porque me da el tiempo para desarrollar las cosas que a mí me gustan fuera del trabajo. Actividades deportivas, también algunas económicas que ellos generan alguna. Tengo algunas inversiones fuera de este trabajo entonces me permite este sistema de turno hacer todo. Todo lo que yo me propongo... eh como te decía si bien es extensa” (EC, H2).

Ahora bien, se da un contraste con los/las trabajadores/as que tienen un cargo de jefatura, ya que ellos tienen un turno administrativo 5x2, y libertades.

“pero sí tengo ciertas libertades también en relación con si un día, no sé, pues necesito hacer algún trámite, puedo generar el tiempo para hacer el trámite y después me puedo quedar acá en el hogar haciendo teletrabajo” (EC, H1).

A causa de las jornadas laborales excepcionales y a su vez de descanso, es que se presenta rotación del personal. que trabaja en faenas mineras, por lo que mencionan algunos trabajadores/as el consumo de sustancias estupefacientes es uno de los motivos de despido dentro de las faenas, ya que en el periodo de descanso (por ejemplo, del turno 7x7) se detecta un alto nivel de consumo al volver a su jornada laboral.

“Dentro de lo que... lo que hemos visto este último tiempo, por ejemplo, se nos ha presentado trabajadores que van a faena con droga y con alcohol, personal que con sus mismos pares han discutido y han llegado a las manos con los supervisores, por lo que, se han desvinculado enseguida” (EC, H1).

“Hay un alto índice de despido porque (...), la matriz tiene su exigencia como controles de droga (...) la persona consume droga, en la sangre para que se libere, tiene que pasar bastante tiempo y la mayoría en un porcentaje alto, lo que he visto en compañeros, han salido por eso” (EC, H3).

Una trabajadora que tiene una jornada laboral de 8x6 menciona lo complejo que es para ella y sus compañeros de trabajo.

“Mi turno no era muy bueno, ya, porque no tenía una igualdad de descanso y de horario laboral. Tenía más días de trabajo que descanso ya eran 8 por 6. Entonces yo un día antes del día, primero tenía que viajar a en este caso a Diego de Almagro, que yo me quedaba ahí, para poder al otro día a las 7:00 h de la mañana subir a trabajar a el Salvador que igual me genera un desgaste en el tema, en el tema de viaje, de tiempo, eh también conflicto eh más personales, por ejemplo, como de familia, ya que estaba podría decir 5 días y medio eh en mi casa...que las condiciones tampoco son

muy favorables para los trabajadores...Y algunos trabajadores me contaban que pasaban hasta 24 horas viajando (residencia en otra ciudad), para poder llegar a su trabajo”(EC, M3).

El desgaste emocional y físico que deben hacer algunos trabajadores/as bajo el sistema de turnos, puede resultar perjudicial para su rendimiento y desempeño laboral.

4.Condiciones de trabajo

La apreciación sobre las condiciones de trabajo y la carga laboral es favorable, la mayoría considera que son adecuadas las condiciones en las que desarrolla su trabajo, varios de ellos señalan que trabajan de forma mixta, haciendo labores en oficina y en terreno, como caminatas de seguridad dentro de las minas.

“Tenemos que hacer caminatas de seguridad. A veces participamos en simulacros, que hay que estar ahí presente en los simulacros, hay que andar en la mina subterránea, porque (...) tiene tres minas que son (...), (...) y (...) y son minas subterráneas, entonces hay que entrar a las minas, hacer capacitaciones, andar con la gente adentro, revisar lo que es refugio, para revisar lo que son las escaleras, para que la gente dentro esté segura” (GM, H1).

En cuanto a condiciones de trabajo no es menor demostrar que hay trabajador/as que no cuentan con condiciones laborales aceptables para hacer de su puesto de trabajo un lugar placentero y positivo.

“se demoran con el temita de la ropa como contratista. ¿cachay? Por ejemplo (...), recién... ya, cayó harta nieve y ahora que bajamos, el día que bajamos nos entregaron los polar, guantes ¿cachay? Estuvimos toda la semana. Mal(...), (...) de frío. Porque (...) a nosotros como área eléctrica nos faltan herramientas. Eh, necesitamos no sé, entrar a sala eléctrica en donde nuestra ropa o ir a intervenir un equipo, que nuestra ropa total tiene que ser ignífugo. Y la empresa eso no lo da. ¿Por qué? no sé, lo ve la ISASH, y todo ese tema es una falta, pero grave” (EC, H2).

Hay situaciones donde las condiciones para que el trabajo sea productivo no son exclusivamente responsabilidad del trabajador,

“las condiciones de trabajo son buenas, no son tan buenas porque siempre hay... hay algo que en este caso no depende de ti, que pasa a ser como algo externo, es lo que te voy a explicar... que nosotros básicamente todo el desarrollo de la mina, la tenemos a cargo de empresas externas, por lo tanto, no está directamente relacionada con el progreso que tú puedas tener” (GM, M2).

Es importante destacar que, dentro de las condiciones de trabajo, los/las trabajadores/as en faena minera cercana a la cordillera, reflejan la importancia del clima, pero más adelante se abordará el entorno laboral y se profundizará esta temática.

Por otro lado, la carga laboral de los/las trabajadores/as es bastante por la extensión de las jornadas que tienen, en donde algunos y algunas señalan la importancia de organizar las tareas diarias o ya sea por el turno, se destaca que quienes trabajan en empresas contratistas suelen manejar una carga laboral severa puesto que el trabajo que les corresponde realizar es propio de la empresa contratista y se le suma el que les exige la empresa mandante.

“La carga laboral sí es harto, ya que en sí (...) trabaja con un sistema de gestión que es propio de (...), que es el RESSO. Ya el RESSO es el Reglamento de los Estándares de Seguridad y Salud ocupacional, en el trabajo ese reglamento es muy amplio entonces había quien se encargará de eso propiamente tal, pero si la persona tenía licencia, yo era la que tenía que agarrar toda esa carga laboral y tenía que ver terreno. Así que la carga laboral se incrementa” (EC, M3).

“Ya, la carga de trabajo es... como te decía que, somos dos personas por grupo, por decirlo así. Eh en el día entre los dos tenemos que hacer 18 horas, 18 horas yo y 18 horas él, y después todas esas horas se suman” (EC, H2).

5. Trabajo en equipo

En cuanto al trabajo en equipo, gran parte de los/las trabajadores/as de las empresas considera que existe un trabajo en equipo, un compañerismo presente y un ambiente de confianza, ameno y familiar.

“El trabajo en equipo es importante y se ve mucho en mi área... lo que pasa es que dentro del trabajo que hace la dirección de Recursos Humanos con las cuatro subgerencias que la formamos es que tú dejes de trabajar (...) separados.” (GM, M1).

“... Hay que confiar en cada una de las capacidades y tenemos que estar a la par, hay discusiones, hay peleas como en todos lados, pero la idea, siempre el momento de estar, a par en cada trabajo” (GM, H1).

“Creo que mi experiencia personal ha sido bien, buena. Creo que me he ganado igual el respeto de la gente con la que trabajo y no solamente por el trato, sino también por el conocimiento, porque eso respetan mucho, acá lo valoran mucho” (GM, M2).

“...Con los niños, con mi equipo de trabajo, nos llevamos súper bien y obvio que los quiero a todos bastante, (...) la mayoría lleva muchos años trabajando” (EC, M1).

Igualmente se observa un individualismo dentro de algunas empresas contratistas. Los/las trabajadores/as han tenido que presenciar malas prácticas o considerar su realización del trabajo solamente con un fin común desde la empresa.

“...Y se ven esas malas prácticas y eso crea un mal clima, porque están tratando de que te equivoques y que seas el punto de quiebre en todas formas” (EC, M2).

En vista a lo anterior, se menciona desde una de las empresas contratistas, una preferencia desde la línea de mando con el turno contrario al entrevistado/a, donde los trabajos que se les presentan son menores al de ellos/as, mostrando un desnivel en la balanza de tareas y responsabilidades a cargo de las cuadrillas (equipos de trabajos) en esta empresa.

“... El otro turno, el turno contrario al mío... ellos tienen 6 personas. Hablamos con el administrador de contrato y le dijimos que no era posible, que nosotros éramos 5 y nos cargaban mucho más pega que el otro turno. Pegas complicadas, pega de conexión, desconexión, montaje. En cambio, a ellos es como instrucción en mirar ¿cachay?, hay una... cómo se dice... como preferencia del administrador de contrato por otro turno que el nuestro.” (EC, H2).

6. Remuneraciones

Respecto a las remuneraciones entregadas por las empresas, toda la población de trabajadores/as entrevistados menciona que tiene una buena remuneración, con sus respectivos bonos y beneficios. Y estos se ven aumentados cuando hay mayor productividad.

“Es un beneficio importante, los bonos trimestrales que pueden ser hasta dos veces tu sueldo dependiendo cierto, cómo nos vaya con la producción, y también con la seguridad” (GM, M1).

Llama la atención que algunas trabajadoras entrevistadas mencionan aun no contar con un título profesional debido a que aun está en curso, sin embargo, sus remuneraciones son de nivel profesional. Oportunidad brindada tanto de una empresa mandante como desde una empresa contratista.

“Yo me como te digo me siento afortunada porque yo no siendo todavía profesional, yo gano como un ingeniero, no siendo ingeniero” (GM, M1).

“Bueno, mi sueldo si está en el... Eh, ¿cómo puedes decir? en el nivel ya de lo que gana un profesional” (EC, M3).

Respecto de los sindicatos respectivos de cada empresa, la mayor parte de los trabajadores/as están dentro de un sindicato, y, por ende, reciben los beneficios correspondientes al mismo.

Por el contrario, en su minoría, los/las trabajadores/as no pueden ser sindicalizados debido a que es mal visto desde su puesto de trabajo, considerando que deben ser transversales. Y, por otra parte, sólo una trabajadora no tiene sindicato debido al bajo número de trabajadores/as que presenta la empresa contratista.

“Primero que nada, R.R.H.H no puede ser sindicalizado porque tiene que ser transversal, todo en una sola línea. Esas son prácticas obviamente antisindicales, porque todos tenemos el derecho de sindicalizarnos si nos conviene. A nosotros nos prohibieron, apenas yo, apenas firmé el contrato” (EC, M2).

“Yo podría ingresar al sindicato, pero sería como mal visto y que una Jefatura estuviese metido en el sindicato de los trabajadores, etcétera” (EC, H1).

7. Doble presencia.

El término doble presencia es utilizada por los/as trabajadores/as que hace referencia a la simultaneidad de roles entre el mundo del trabajo y lo doméstico del trabajador/a.

Algunos de los/las trabajadores/as son conscientes de que no todo es trabajo, por ende, no sacrifican los tiempos de familia, logrando un equilibrio entre sus prioridades.

“He podido tener esa noción o ese conocimiento de que claro uno tiene que trabajar, pero tampoco tiene que dejar atrás la familia porque claro, el trabajo es, es un trabajo que cualquier día, así que ya no eres necesario para esa organización. Te pueden desvincular de forma inmediata. Y todo el sacrificio que se pudo haber hecho en pérdidas de tiempo con la familia. A la larga te pasa la cuenta” (EC, H1).

A su vez, encontramos que en su mayoría los/las trabajadores/as concilian el trabajo-familia con su familia de origen, y otros/as su familia de procreación.

“En ese sentido no es exigente. O sea, siempre está preocupado uno que quiere estar con familia, disfrutar de los tiempos de descanso...Y no, no andan en que tienes que

subir y que te exige porque falta esto, no, ellos siempre se preocupan de la familia” (GM, H1).

Ahora bien, tomando en cuenta lo antes mencionado, en su mayoría, son las trabajadoras quienes han presentado una doble presencia en su lugar de trabajo debido a tener el rol de madre. Sin embargo, el contar con una red de apoyo, les permite seguir desempeñando sus labores como trabajadoras.

“Entonces me costó aceptar que yo ya no iba a estar tan presente (...). Y hoy en día mi red de apoyo fundamental es mi esposo, él se hace cargo de mi hija que ya está a punto de cumplir los 15 años” (GM, M1).

“Ay es que uno siempre tiene una doble presencia, sobre todo cuando tiene hijos y es mamá. El papá, yo creo que no, porque si sabe que está la mamá no va a tener ese tanto doble presencia, pero yo igual tengo una red de apoyo súper buena, mi mamá, mi papá, mis hermanas son súper aperradas con él... Obviamente que, si no puedes tener esta red de apoyo, sería imposible trabajar de esta forma” (EC, M2).

“Sí, porque trabajar por turno fuera de la ciudad significa dejar tus labores como de familia y estar más enfocado, obviamente en el trabajo. Eso no significa que yo esté en el trabajo y me voy a desprender de mi vida personal, porque yo tengo una hija y mi hija depende totalmente de mí, entonces estoy mi mente enfocada en lo laboral y también tengo que estar en la mañana sabiendo si fue al colegio, si le falta algo, si llevó almuerzo, se llevó colación, que cómo está, que cómo le fue en el cole... Así que mi mente está como dividida en el trabajo y en mi hija” (EC, M3).

Por otro lado, los/las trabajadores/as que sólo tienen familia extendida, el sistema de turnos les permite programar sus tiempos de descanso de mejor manera.

“...quizás para otra persona puede ser difícil conciliar eso, en mi caso no lo es. porque me estoy súper claro cuáles son las fechas que voy a estar y no, entonces me puedo programar” (GM, H2).

Sin embargo, debido a los turnos extensos y sistemas 1x1, las empresas buscan integrar lugares y/o actividades de recreación, ya sea con pubs, gimnasio, canchas deportivas, etcétera, para mantener al trabajador/a en un equilibrio entre tiempos de descanso y cargas de trabajo.

“Tienen gimnasio, hay canchas de fútbol, tenis, todo el tema, entonces como que también buscan como área para que uno esté ahí y que no piense que está 7 días. Tenemos un pub también, por ejemplo, que venden completo, cerveza sin alcohol...”
(EC, H2).

A continuación, se presentan los principales resultados desde su relevancia en enumeración del 1 al 4:

1. Redes de apoyo.
2. Conciliación trabajo- familia.
3. Sistema de turnos.
4. No todo es trabajo.

Figura 2: Relevancia de resultados.



Fuente: Elaboración propia, con apoyo en Canva.

En definitiva, la percepción de la calidad de vida [CVL] de los/as trabajadores/as dentro de las empresas ligadas a la gran minería del cobre, manifiesta que las empresas mandantes y quienes cuentan con una jefatura en empresas contratistas alcanzan una mejor satisfacción en las diferentes dimensiones que tratan la CVL, ya antes mencionadas, considerando que las empresas suplen a la gama de necesidades de sus empleados, por ende, existe una participación de las organizaciones para alcanzar esta CVL. Por el contrario, los/las trabajadores/as bajo la línea de mando y que forman parte de las empresas contratistas mostraron menor satisfacción de necesidades en sus labores.

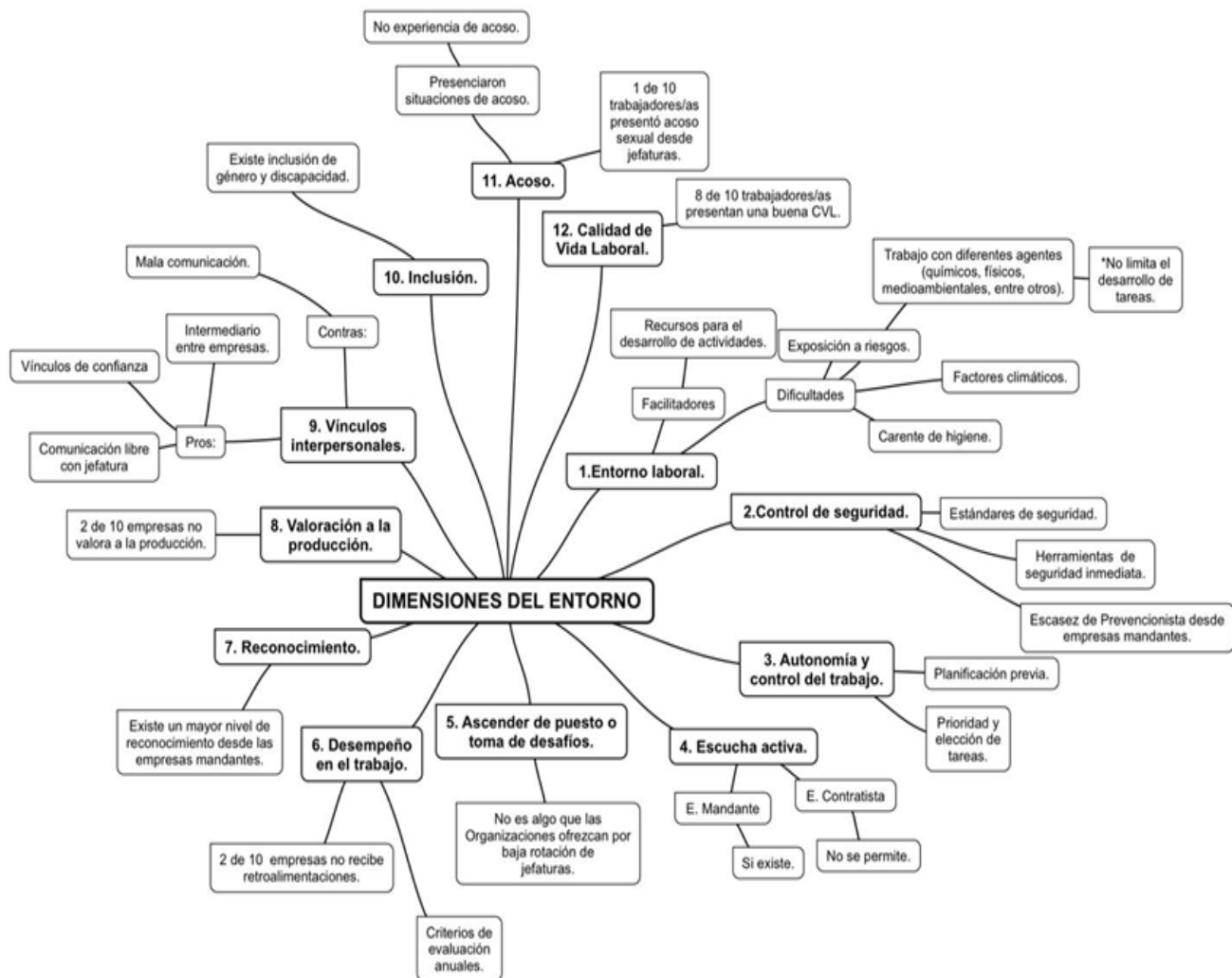
Exponen lo conveniente que es trabajar por sistema excepcional de turnos, debido a que existe un descanso correspondiente a la necesidad de conciliación con la familia. Por otro lado, las condiciones de trabajo deben estar acorde a las necesidades diarias, y la carga laboral debe ser organizada para llegar al éxito del trabajo en el turno. Mencionan la importancia de un equipo de trabajo con ambiente laboral agradable. Y, por último, que las remuneraciones dentro de empresas ligadas a la minería son mucho mayores que en otras áreas de profesión debido a que les entrega estabilidad económica a los trabajadores/as considerando que sueldos suelen ser sobre los \$800.000 pesos chilenos en adelante de acuerdo con lo mencionado en las entrevistas, indefinido o a plazo fijo. Pero para términos de esta investigación, todos/as los/las trabajadores/as cuentan con un contrato indefinido, desconociendo la realidad de los sueldos de contratos a plazo fijo.

A continuación, se verán los apartados referidos a las percepciones de los/as trabajadores/as sobre el entorno laboral:

B. Comparar las percepciones sobre el entorno laboral de trabajadores/as de empresas de la GMC y contratistas.

Para comparar las percepciones sobre el entorno laboral, se usó como guía lo expuesto por Patlán (2017) respecto a las dimensiones del entorno laboral y todo aquello que satisface necesidades en el ámbito social e interpersonal en el trabajo, a la vez que contribuyen a la calidad de vida laboral. De acuerdo con lo anterior, se presentan los resultados en base a esta misma lógica:

Figura 3: Dimensiones del entorno laboral



Fuente: elaboración propia.

1. Entorno Laboral

El entorno laboral se entiende como aquellas características organizacionales que dificulta o facilita la práctica profesional (Serrano y Parro, 2015) de los/as trabajadores/as.

Algunos/as de los/las trabajadores/as hace mención que cuentan con cada uno de los recursos necesarios para el desarrollo de sus labores,

“Todas las condiciones son óptimas de trabajo, entonces. Para mí sí... dispongo de los recursos necesarios para poder desempeñar mi trabajo” (GM, M1).

Sin embargo, en minoría, trabajadores y trabajadoras mencionan tener la sensación de estar expuestos a diferentes riesgos dentro de sus tareas correspondientes en el entorno laboral en que se desenvuelven, pues no solo están en un área de trabajo determinado.

“Es que yo no estoy solamente en un área, yo me tengo que ir moviendo durante mi turno, ni siquiera durante el día. A las diferentes áreas de trabajo, entonces estoy expuesta” (EC, M3).

“Siempre estamos expuestos a todo por qué, como te digo, el área que trabajamos, que es de una emergencia... por eso tenemos que estar atentos a las condiciones del terreno del área y andar pendiente de todo el entorno de (...). Por eso siempre estamos expuestos entre comillas a poder sufrir un accidente” (GM, H1).

A su vez, en su mayoría, los/las trabajadores/as trabajan con diferentes agentes, ya sea químicos, físicos, medioambientales, sin embargo, no lo consideran como un impedimento para realizar su trabajo.

“Trabajamos en la concentradora, donde estamos expuestos a ruido y sílice, tampoco sílice en un nivel alto, sino que un nivel medio, que es más polvo en suspensión que sílice en general, pero usamos respirador para la ejecución de mi trabajo, como que eso no me disminuye nada. No, no lo veo como un impedimento o una limitación o que

diga como en el área donde yo me estoy desarrollando, no puedo ejecutar mi trabajo” (EC, M1).

Algunos/as trabajadores/as mencionan condiciones climáticas extremas como una dimensión que afecta su entorno laboral.

“Estamos muy expuestos al ambiente climático, por ejemplo, en el verano es mucho el calor, por ejemplo, trabajadores no sé, eh deshidratados y en el invierno ahora el frío...” (EC, M3).

“Nosotros acá (...) siempre tenemos, ahora últimamente se ha dado mucho el tema de los nevazones acá arriba... la calidad de nieve nos impide un poco el desarrollo normal, se podría decir de las actividades que nosotros teníamos como rutinarias dentro de la mina” (GM, M2).

Por otro lado, también se plantea que existe una despreocupación por la limpieza e higiene en su entorno laboral,

“Como parte eléctrica tenemos, tenemos 3 áreas. Vendría siendo hidrometalurgia, flotación, molibdeno... Hidrometalurgia, es el área más limpia, aunque en estos momentos tenga nieve, es el área más limpia. Después tienes flotación, que es como intermedio... donde se concentra la mayoría del material... Y después está lo que es molibdeno, que molibdeno es donde están los filtros, donde uno hace mantenimiento. Por ahí corre la correa con el material. Ya sea seco, también hay material húmedo” (EC, H2).

2.Control de seguridad

Todos los trabajadores entrevistados han argumentado que tienen estándares y protocolos de seguridad establecidos por las diferentes empresas en las que realizan sus funciones encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos.

“Hay campañas de seguridad, mensajes de reflexión, hay QR en caso de que tú quieras denunciar algo, hay un programa de seguridad por dirección” (GM, M1).

“Mira lo que pasa es que acá bueno, como todas las compañías funcionan con estándares operacionales, ya con estándares de riesgo, de factibilidad, etcétera, que eso se tiene que conocer en un principio” (GM, M2).

“Nosotros tenemos que trabajar bajo las órdenes y el mandato del mandante, que es (...) y (...), no establece trabajar bajo el RESSO. Ya como dije recién y él SIGO que son sistemas de gestión integrada de seguridad y salud ocupacional” (EC, M3).

Algunos/as trabajadores/as de empresa contratista mencionan que tienen una herramienta de seguridad inmediata,

“Hay una cosa que se llama tarjeta roja o tarjeta por la vida, eh, que, si tú ves que no, no sé el área no está limpia, tiene riesgo de atrapamiento, tú sientes que no, que no se va a hacer porque es algo muy peligroso, tú puedes levantar esa carta roja y se revisa la pega” (EC, H2).

Por otra parte, también se señala una escasez del personal de la empresa mandante en terreno,

“(...) el prevencionista, por ejemplo, por parte de (...) es muy difícil de ver. Casi nunca se ve un prevencionista de (...), nunca” (EC, H2).

3. Autonomía y control del trabajo

El grado de libertad e independencia que tiene el/la trabajador/a en la empresa y que depende de la voluntad que la organización le pueda otorgar a sus trabajadores/as para organizar y realizar su trabajo durante su jornada laboral, el grupo de trabajadores y trabajadoras en su totalidad atribuye a que se realiza una previa planificación con respecto al contenido de sus tareas en su puesto de trabajo.

“Mira nosotros tenemos un ingeniero de servicio, que es el encargado de la planificación de las tareas semanales. Nosotros trabajamos por plan semanal, como

trabajamos 7x7 de todo el desarrollo de la mina. O sea, te lo pasas, así como: ya estas son las... los trabajos que tenemos que sí o sí realizar en esta semana y nosotros vamos viendo según las prioridades y los requisitos con el jefe de turno, con la operación en sí.” (GM, M2).

Demostración de que la estructura junto a la planificación les permite cumplir con el turno de trabajo y realizar un trabajo integral dentro de la organización.

La autogestión que se logra en el marco del orden en que se desarrollan las labores en el trabajo son reconocidas en la mayoría de los/las trabajadores/as entrevistados, pudiendo cambiar y regular la forma y el tiempo en que se ejecutan las actividades.

“uno tiene esa autonomía de decidir y priorizar. Tú vas armando tu agenda... Yo tengo que dedicarme a ellos, ¿Qué capacitaciones tienen?, ¿cuáles son sus fortalezas?, ¿cuáles son sus debilidades? Y ahí yo tengo que enfocarme, tengo que estar, o sea, claro, ahí tengo que poner mi energía y ver a ver qué ¿qué les falta a estos trabajadores?, ¿cuánta gente son?, ¿quiénes son los que necesitan capacitaciones?, etc.” (GM, M1).

4. Escucha activa

La escucha activa es una habilidad comunicativa que requiere interés, atención y empatía, por lo que en su mayoría de los trabajadores y trabajadoras expresan que son considerados o que “los toman en cuenta” al momento de tomar decisiones sobre las actividades a desarrollar.

“siempre nos consulta y nos pregunta, y a veces planificamos juntos las cosas que hay que hacer el turno sí, sino siempre nos toman en cuenta en todo” (GM, H1).

Ahora bien, lo que llama la atención es que a los/ las trabajadores/as de empresas contratistas no les permiten ser parte y participar en la toma de decisiones,

“No. En ese sentido tenemos un líder que es el administrador de contrato, que es súper autoritario. Uy, no sé, a mí me pasaba en el turno, llegaba y me decía: ‘(...) Ya las cosas que no estaba haciendo de esta forma, ya no se van a hacer así, se van a hacer de esta forma’ y te lo impone y uno tiene que acatar” (EC, M2).

“Hum no, al menos esos cambios eran más con la Jefatura, jefe de departamentos con el administrador de contrato...En ese aspecto no se tomaba mucho la sugerencia o cualquier comentario de los trabajadores, sino que todo era arriba, las cabezas grandes” (EC, M3).

5. Ascender de puesto o toma de desafíos

Oportunidades que la organización ofrece a los/las trabajadores/as para desarrollar sus habilidades en el empleo, permitiéndole aprender y ascender de puesto, son oportunidades que por lo que declaran los/las trabajadores/as no es algo que la organización les ofrezca, porque es baja la rotación entre las jefaturas.

“Bien honesto con el área, como un grupo bien acotado, la verdad es que es rígida la organización, hay oportunidades de crecimiento profesional, pero tampoco son tan fáciles, porque ya te nombré que es poca la rotación, o sea...tendría que esperar, no sé, a que se vaya mi jefe” (GM, H1).

Además, porque no es fácil sin influencias dentro de la empresa,

“No, por ejemplo, que uno como que diga yo voy a crecer aquí, voy a pasar a Jefatura, ¿yo? no. Es muy difícil. Como te digo, la minería, la empresa que tú estés tanto mandante o contratista, acá nosotros vulgarmente le llamamos a que debes tener un buen ‘pituto’ para llegar a un buen cargo” (EC, M2).

Sobre todo, la exigencia de ascender de puesto radica en tener estudios universitarios, para cumplir con el perfil necesario de alguna jefatura o supervisión.

“uno tiene la capacidad de subir como supervisor. Y claro ese supervisor exigen que sea un técnico, entonces es una motivación mía que también que me dio por estudiar,

para poder seguir más arriba, estudiar técnico, pero sí, sí hay, posibilidades de subir” (GM, H1).

Del grupo de personas entrevistadas mencionan que la organización no entrega oportunidades de hacer carrera y esta misma situación los hace sentir la necesidad de crecer profesionalmente fuera de la empresa.

“No, no, no hay oportunidades o yo no veo oportunidades claras acá. Ah como para poder ser y yo como profesional, lo estoy haciendo básicamente por cuenta mía (estudiando un diplomado) y puede que a lo mejor no me vea acá, pero espero que se den en otro lugar” (GM, H2).

6. Desempeño en el trabajo

En relación con el desempeño en el trabajo, las empresas tienen sus propios criterios de evaluación, aunque la mayoría tiene evaluaciones de desempeño anuales e instancias de retroalimentación, ya sea de manera individual, entre jefaturas o en equipo de trabajadoras/as.

“Desde la compañía anualmente hacen retroalimentaciones o evaluaciones de desempeño” (GM, M1).

“Sí, todos los años tenemos un proceso que se llama evaluación de desempeño, que es un proceso anual” (GM, H2).

“Nosotros tenemos una evaluación anual que nos da a final de año, donde no sé qué nosotros tenemos acá todo lo que está relacionado con la excelencia operacional, con la seguridad, con la innovación, con el respeto y la integridad.” (GM, M2)

Es menester mencionar que una empresa en particular considera las retroalimentaciones como un acto que está prohibido desde la organización, debido a que considera que el/la trabajador/a no está confiando en sus propios conocimientos. No obstante, los equipos de cuadrillas sí realizan retroalimentaciones de sus propios trabajos de manera anexa a la organización.

“No, no, eh está prohibido, por ejemplo, ellos dicen, está prohibido de andar preguntando, eh ‘¿Oiga, ¿cómo estuvo este mes?, ¿oiga, ¿cómo hacen las cosas?’ , porque es como que uno no confía en uno, ellos dicen eso, tú no confías en ti...” (EC, H2).

“Hoy día hicimos este trabajo... y ahí todos se comentan cómo, qué fue lo que hicieron ‘Oye, pero esa pega con esta, no, era con esta cosa, ¡Ah!, verdad’. Entonces hay una retroalimentación por parte grupal” (EC, H2).

A su vez, una trabajadora no recibe una retroalimentación ya que existe bajo personal y tiene una carga laboral alta en su puesto de trabajo, lo que ocasiona que le cuestionen su desempeño.

“Yo sentí que fui muy cuestionada, ya que, como dije tenía mucha carga laboral y una al tener mucha carga laboral se enfoca en lo primero en lo que me pide el mandante de forma inmediata” (EC, M3).

En vista a lo anterior, es importante mencionar que algunos/as trabajadores/as consideran que la comunicación dentro de un equipo de trabajo y desde la organización, es importante para realizar un buen trabajo.

7. Reconocimiento

La mayoría de los/las trabajadores/as mencionan que les reconocen su trabajo, ya sea con incentivos, tanto monetarios, como recreativos u otros (cena, viaje, obsequios).

Por el contrario, hay trabajadores/as de empresas contratistas que no se les reconoce su trabajo en el área que se desenvuelven, pero sí en otras áreas, o simplemente por hallazgos (prevención a riesgos).

“No, nunca hay una retribución, así como decir: ‘Oye, sabes que mira este año lo hiciste bien o hiciste ¡excelente!’ , o, ‘Mejora esto, mejora lo otro’. No, siempre es

como lo cumpliste, lo cumpliste, lo cumpliste...No es que... no, no genera como ese espacio de motivarte” (GM, M2).

Hay que señalar que en un caso es reconocido por la empresa mandante.

“No, en esta empresa nada... de parte de mis supervisores no o mi jefatura, que es el administrador de contrato, no, cero, pero de parte de los trabajadores sí, entonces ahí tienes como... Mira sabes que no estoy haciendo las cosas tan mal” (EC, M2).

La empresa así en sí, nunca, nunca me reconoció nunca ni de palabra porque hay diferentes tipos de reconocimiento”, pero la reconocieron por empresa mandante. “Y me dieron un diploma, por el mandante sí fui reconocida” (EC, M3).

En general, desde las empresas contratistas es menor la visualización de acciones de reconocimiento hacia sus trabajadores/as en comparación de las empresas mandantes.

8. Valoración a la producción (el hacer)

En su mayoría, los/las trabajadores/as tanto de empresas mandantes como contratistas sienten que sí se valora sus aportes y contribuciones desde la organización.

“Ha ido cambiando eso y hoy en día sí, el estar en nuestra superintendencia genera un lado la chance de aceptar y valorar una nueva idea” (GM, H2).

En la misma línea, se valora la producción,

(Espera de los trabajadores/as) “Que ellos sean capaz de decirme, no como quedarse callado, esas cosas, que cometieron algo, que les faltó algo, que se golpearon, no sé, que ellos sean capaces de contar y de que tampoco me oculten un incidente o si hay algún incidente que me oculte las razones realmente por qué ocurrieron. O a veces cómo... Nos ha pasado también de que ‘Pucha, señorita ..., no quiero estar subiendo esta semana, porque acá hay trabajos más críticos. ¿Nos podemos quedar en el taller?, apoyando en el taller?’. Ahí yo les digo: ‘Ya, hay que hablarlo con el jefe, que

él lo analiza'. '¡Ya! esta semana se queda en el taller'. También hemos prestado apoyo psicológico, se hizo un programa en la empresa y se le pagó la terapia” (EC, M1, Línea de mando).

En contraparte, existen dos empresas contratistas que no les entregan una respuesta de manera inmediata a las necesidades que puedan presentar los/las trabajadores/as

“Uno le puede decir un montón de cosas, que necesitas un montón de cosas. Te escuchan, o a veces te dicen ‘Pucha, sabes que no, no se va a poder este mes o no se va a poder al tiro, se va a poder unos meses más o el otro año’. No sé, eso sí lo hacen, pero ahí, de ahí hacerlo, ahí es donde está el problema, ese es, el..., están dispuestos a recibir críticas o pedir cosas, pero que hagan las cosas es complicado” (EC, H1).

En la misma línea, desde la mirada de diferentes empresas contratistas, no se valora a los/las trabajadores/as ya sea por las malas condiciones de infraestructura de la planta debido a su antigüedad de funcionamiento.

Por la sobrecarga laboral, que provoca un desgaste mental en el/la trabajador/a. Y se ha mencionado que sólo exigen resultados por sobre la calidad de vida.

“El desgaste mental de saber que a lo mejor estás dando tanto por tu trabajo y por la empresa y a lo mejor la empresa no ve eso. Entonces igual uno se termina aburriendo...” (EC, M3).

9. Vínculos interpersonales

La mayoría de los/las entrevistados/as declara tener relaciones de confianza con el equipo de trabajo.

“Yo te puedo hablar por el área donde estoy yo, y sí claramente ahí hay confianza, porque si no, no pudiese sentirse respaldada en el trabajar en equipo, yo creo que es fundamental. Y tenemos ese respaldo, tenemos comunicación, o sea, tenemos

conversaciones difíciles que hay que poner a la mesa si se colocan. Y claramente también por el tiempo y por el vínculo que uno genera te permite trabajar más tranquila y confiada de la gente que tienes al lado, pero como te digo, hablo solamente por el área donde yo me desempeño” (GM, M1).

“Todo lo conversamos en la semana. Asados tenemos también, uno se conoce también en otra perspectiva, pero ellos tienen claro que las cosas que nosotros conversamos en tema, fuera del área laboral y lo que hacemos, los asados, no se tiene que mezclar con el trabajo, ni generar faltas de respeto ni aprovecharse ni nada... la talla (bromas) (...). Yo les decía a ellos que cualquier cosa ellos me tienen que contar a mí, (...), que... no debemos tener secretos entre nosotros. Si al final, de alguna otra forma, si encuentran... le llegan a encontrar alguna desviación, que no generó ningún tipo de incidente, la que los tiene que defender soy yo” (EC, M1).

Sin embargo, existen trabajadores/as que tienen una comunicación libre con su jefatura. Y otros tienen dificultades con su área de trabajo.

Importante también hacer mención que existe una empresa contratista que utiliza un intermediario llamado “Senior” para resolución de conflictos.

“Generalmente están siempre llenos de reunión, entonces no es que tú vayas y digas: ‘¿Oye, (acción de golpear la puerta) y decir, oye, puedo hablar una... algo contigo?’ O podemos conversar algo que me inquieta o algo, no. Es como súper escaso... de esa oportunidad... igual tenemos un Senior, que en este caso de Operaciones a los cuales le hacemos nosotros llegar como el intermediario. Entre todos estamos bajo la línea de mando. De los mandantes, se podría decir y los jefes” (GM, M2).

Al mismo tiempo, desde una empresa contratista existen malos vínculos interpersonales dentro de la administración donde la trabajadora desempeña sus funciones.

“La comunicación no es buena entre los de la administración... Nos retan mucho por eso, por el tema de la comunicación, porque no hay una comunicación efectiva” (EC, M2).

Sin embargo, también menciona que desde los/as trabajadores/as que están bajo su línea de mando, sí existe un buen vínculo interpersonal.

“Yo nunca he tenido un problema, al contrario, los chicos son un 100, un 100/100. Son educados. Nunca he tenido un atado que me digan, así como ‘Oh, señorita, usted no está haciendo su pega’, no, nada, al contrario. Hay como un feeling mutuo” (EC, M2).

10. Inclusión

Respecto a la inclusión por género, está presente en todas las empresas ligadas a la GMC, pese a ello, una empresa contratista, sólo tiene una mujer en la línea de mando.

“Cuando hablamos de inclusión, diversidad e igualdad de género aquí claramente la empresa te da esa posibilidad. De que tanto es para los hombres como para las mujeres, las mismas oportunidades” (GM, M1).

En torno a la inclusión por discapacidad, se menciona de acuerdo con lo visualizado por los/las trabajadores/as que, en su mayoría las empresas lo tienen presente, sin embargo, no todos los trabajadores/as lo mencionan.

11. Acoso laboral y sexual

Las relaciones interpersonales que se dan en diferentes ámbitos del trabajo pueden provocar que de forma repetitiva se generen acciones que lleven a un acoso dentro de la organización, existiendo dos tipos de acoso: laboral y sexual, es por esto por lo que se abordó esta temática con los/as trabajadores/as para conocer su experiencia en sus puestos de trabajo. Donde solo algunos de los entrevistados hacen mención sobre el acoso, que dentro de su equipo no ha habido, pero tienen conocimientos de las acciones que realiza la empresa cuando se realiza una investigación por acoso,

“(…) tiene eso bien marcado ahora...ha habido y también han sido desvinculados porque (...) siempre, como digo, ellos se consideran una familia y como en toda familia, a nadie le gusta que lo traten mal, pues así que sí ha habido” (GM, H1).

Dentro de las entrevistas, existe un/a trabajador/a que ha vivido situaciones de acoso, por parte de la jefatura directa.

“Sí me sentí identificada en una, ya que mi jefe me preguntaba mucho por mi vida privada, ¿eh? Que si yo estaba pololeando, que yo con quién dejaba a mi hija, eh que ellos que estaba... qué hacía en mis descansos, entonces igual me sentía un poco como incómoda...No, yo no (denuncié), pero así puedo decir que mis compañeras de trabajo sí lo hicieron, porque no era solamente conmigo...Bueno que fue una eh sí llegó más lejos porque (a una compañera) la llamaban los fines de semana, por temas laborales, pero igual no le corresponde, porque mi compañera no estaba de turno, entonces no le corresponde. Si no está de turno, que la llame constantemente para pedirle” (EC, M3).

Queda demostrado que, a pesar de las regulaciones sobre el acoso laboral y sexual, no dejan de existir situaciones en las que se sientan vulneradas las personas, sobre todo del género femenino, que forma parte de la minería.

12. Calidad de Vida Laboral.

En este último apartado, se consultó a los y las trabajadores/as de forma libre sobre la calidad de vida laboral en la empresa que trabaja, donde los comentarios que se obtuvieron fueron variados y por esta razón es que surge la pregunta sobre ¿Qué es realmente la calidad de vida laboral? Algunos lo relacionan más con el entorno laboral y comodidades de este (pub, gimnasio, policlínico) y/o algunos señalaban la deficiencia en las condiciones laborales o bien los “malos tratos” que han tenido que experimentar al ser parte de esta inmensa industria minera.

A continuación, se desglosa el concepto de CVL: la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos, mediante un empleo formal y remunerado, por lo que fomentar la calidad de vida en el trabajo implica la necesaria decisión y participación de las organizaciones.

Y algunos comentarios respecto a su CVL en las empresas:

“Calidad de vida de la organización, te podría señalar que... es buena en relación con como yo te mencionaba como es una empresa con un consorcio grande que (...) Eh tiene varias aristas en relación con la bonificación o a los que pueden ser temas monetarios...Un buen comportamiento en la seguridad, esas son las regalías que también es como mimar al trabajador con relación al buen comportamiento...claro por el desempeño que tienen” (EC, H1).

“En la calidad de vida laboral, considero que una buena calidad de vida laboral, desde mi percepción, teniendo la experiencia de poder comparar con otra compañía de la gran minería. Es un buen lugar para trabajar, el buen espacio, tiempo de organización. De generar ideas, de poder crecer. La remuneración también está bien. Creo que todo.” (GM, H2).

“Y tenemos buena calidad de vida en el campamento, llegar a un lugar donde tienes tu espacio, tienes tu habitación, tienes tu baño privado...Sí, obviamente no, no es como que vaya a llegar a tu casa y todo lo demás, porque igual aquí hay gente que también trabaja haciendo aseo y todo lo demás, entonces tienes que tratar de mantenerlo igual, bien ordenado, para que no trabajen tanto en el fondo...El tema de la alimentación yo soy bastante mañosa, se podría decir. Acá como que siempre te estoy trayendo algo como para comer cosas frías, obviamente que no se echen a perder, porque...igual es mala, no sé no, no hay como una variedad...Es como estar entre comillas en tu casa, en tu espacio, estás como seguro” (GM, M2).

“sabes que cuando hay un buen ambiente laboral, una buena calidad, unas buenas personas te hace muy grato estar y es un lugar donde uno no se quiere ir, independientemente que haya situaciones de conflicto. Uno no se quiere ir a un lugar

donde se siente cómoda, yo en mi caso con los trabajadores, con el vínculo, con las mujeres, que me rodeo en mi turno” (EC, M2).

Del total de personas entrevistadas, la mayoría mencionó que cuentan con una buena calidad de vida laboral, donde la organización satisface las necesidades que puede tener el/la trabajador/a en su puesto de trabajo, uno que otro señala que se sienten bien, cómodos y seguros, encontrando situaciones que se podrían mejorar para tener una plenitud en el trabajo, así como también hubo personas que destacaron la necesidad de trabajar por una buena remuneración que ofrecen las empresas mineras, ya sean mandantes o contratistas, por lo que se suele relacionar la calidad de vida laboral con los altos ingresos monetarios y el sistema de turno excepcional que corresponden a aquellas referidas a sistemas laborales que escapan de la generalidad de la distribución de trabajo y descanso e intermediación laboral. (ej. El turno de trabajo 7x7 considera jornadas de 12 horas de trabajo en faena, las que incluyen una hora para colación que se entrega en los casinos de los campamentos.) (Consejo minero, 2023).

Discusión

En base a la literatura previa para la elaboración del proyecto, se menciona de acuerdo con Hosmer y Kiewitz, 2005 (como se citó en Toscano- del Cairo, et al., 2010), que, la organización debe centrar sus esfuerzos en fortalecer a los/las trabajadores/as con acciones equitativas, para lograr una satisfacción, compromiso y desempeño de la calidad de vida laboral [CVL] debido a que son ellos/ellas el activo más importante de las organizaciones.

Por medio de las entrevistas realizadas a los/las trabajadores/as, se logró identificar que, desde las empresas mandantes existe una CVL enfocada en la equidad de los sujetos, alcanzando un compromiso con el recurso humano, satisfaciendo la gama de necesidades que presenten los trabajadores/as, lo que influye en su desempeño laboral de manera positiva a diferencia de lo que ocurre en empresas contratistas, debido a que son quienes entregan un servicio y su foco está centrado en la producción más que en el factor humano. Sin embargo, la CVL de los/las trabajadores/as que

forman parte de una línea de mando dentro de estas empresas, alcanzan una satisfacción a las necesidades al contrario de quienes están bajo una línea de mando.

El estudio de Ávila et al., (2023), menciona la importancia de las empresas y su deber por ser socialmente responsables, pues, la organización debe brindar las herramientas e inspección necesaria para que los/las colaboradores/as desempeñen correctamente sus funciones. Asegurando la calidad de vida laboral tanto en estructura como ambiente. (Arbeláez et al., 2018). A raíz de los resultados obtenidos, se encontró que las empresas mandantes están en constante cambio e innovación, debido a que se rigen bajo normativas legales que aseguran el crecimiento de los/las trabajadores/as, lo que influye positivamente en su CVL, permitiendo buenos resultados en la producción. Por otro lado, desde esta perspectiva, las empresas contratistas son socialmente responsables, pero no les aseguran una CVL a sus trabajadores/as, y tampoco brindan las oportunidades correspondientes a sus trabajadores/as para desempeñar sus funciones de manera eficaz.

Respecto a los resultados obtenidos de los/las entrevistados/as en relación con la conceptualización de Patlán (2017) sobre calidad de vida laboral en aspectos individuales, la motivación que activa al trabajador/a es el impulso de satisfacer necesidades económicas, y expectativas del puesto de trabajo debido a su vocación, y esto lo mantiene activo y comprometido a su trabajo. De acuerdo con el concepto de bienestar en el trabajo, el trabajador/a debe tener un grado efectivo su entorno laboral, sin embargo, solo algunos/as conciben este bienestar laboral dentro de sus empresas, no todos los/las trabajadores/as presentan este estándar, debido a la ocurrencia de malas prácticas e individualismo dentro de las empresas.

Respecto a la satisfacción en el trabajo, algunos/as trabajadores/as experimentan este estado emocional positivo y placentero hacia su puesto de trabajo debido al sistema de turnos. Por el contrario, algunos trabajadores/as experimentan un desgaste emocional y físico que perjudica su rendimiento y desempeño laboral. Considerando la estabilidad laboral, los/las entrevistados/as exponen que no depende de ellos/as, sino de las organizaciones debido a que, si no van en concordancia con las expectativas de la empresa, el asegurar su permanencia en las empresas escapa de sus manos.

De acuerdo con el contenido y significado del trabajo, es la organización la que debe brindar la oportunidad de aplicar y desarrollar conocimientos y habilidades, lo que desde las empresas mandantes se visualiza más que desde empresas contratistas, debido a que da más acceso a nuevos conocimientos ya que, cuentan con los recursos necesarios para brindarlos, al contrario de empresas contratistas.

De acuerdo con la percepción de retribución económica por el trabajo adecuada, todos/as los entrevistados/as exponen contar con una adecuada retribución económica.

A raíz del equilibrio o conciliación trabajo-familia, considerando los resultados obtenidos, existe una estabilidad entre los/as trabajadores/as debido a que las demandas personales y laborales están bajo un equilibrio de prioridades. Sin embargo, se utiliza el término doble presencia dentro de la minería, como aquella que hace referencia a la simultaneidad de roles, lo que está mayoritariamente presente en las madres trabajadoras.

Por otro lado, respecto a la conceptualización de Patlán (2017) sobre calidad de vida laboral en aspectos del entorno laboral. Las condiciones y medio ambiente de trabajo cuando son favorables, el o la trabajador/a se siente cómodo, tranquilo, seguro, entre otros. Sin embargo, lo expuesto por los/as trabajadores/as respecto del entorno laboral, pone en evidencia que solo algunos de los/las trabajadores/as cuentan con los recursos necesarios para conseguir una buena condición laboral. Principalmente son aquellos de empresas mandantes quienes se sienten más seguros.

Desde otra perspectiva, se menciona las condiciones climáticas como una dimensión que afecta al entorno laboral, por lo que, el o la trabajador/a no tiene una tranquilidad en su medio ambiente de trabajo.

De acuerdo con la prevención de riesgos y de salud, es la percepción del o la trabajadora respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos. Cuando existe seguridad y salud en un espacio de trabajo, las personas se podrán sentir seguras, tranquilas, motivadas, estables y valoradas por la organización. (Patlán, 2017). Los

resultados muestran la existencia de diferentes estándares, protocolos y herramientas de seguridad establecidos tanto por empresas mandantes como por empresas contratistas, lo que permite a los trabajadores/as sentirse seguros en sus áreas de trabajo.

Por otro lado, la autonomía y control es considerada como el grado de libertad e independencia que la organización le brinda a el/la trabajador/a para organizar y realizar su trabajo. Teniendo en cuenta los resultados, todos/as los/las trabajadores/as lo experimentan. Respecto a las relaciones interpersonales, refiere a la posibilidad que tiene el/la trabajador/a de comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros de trabajo y personas vinculadas a la organización. De acuerdo con los/as entrevistados/as, la mayoría de ellos/as logra esta comunicación libre con el equipo de trabajo, y algunos/as con la jefatura. Sin embargo, también existen conflictos dentro de las relaciones interpersonales de los/las trabajadores/as que provocan un mal clima laboral.

De acuerdo con la participación en la toma de decisiones, la organización informa y proporciona a sus empleados los medios de participación, sin embargo, de acuerdo con los resultados, solo a los trabajadores/as de empresas mandantes se les considera en decisiones menores o respecto al puesto del trabajo.

Por otro lado, el desarrollo laboral y profesional, las oportunidades que la organización ofrece a sus trabajadores/as para adquisición de conocimientos son escasas, y tampoco tienen la oportunidad de hacer carrera en estas empresas, no permitiendo tener perspectiva laboral a largo plazo dentro de la organización.

Considerando el reconocimiento como acciones efectuadas por la organización y los superiores para distinguir, felicitar, o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por los trabajadores en el desempeño de sus actividades (Patlán, 2017). Los resultados exponen que en su mayoría los/las trabajadores/as de empresas mandantes tienen estas acciones de reconocimiento, y, por otro lado, algunos trabajadores/as de empresas contratistas. Como también existen quienes no otorgan ninguna acción de reconocimiento.

Referente a la dimensión de retroalimentación, es el grado en que el/ la trabajador/a recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su

desempeño laboral (Patlán, 2017). De acuerdo con los resultados obtenidos, cada empresa tiene sus propios criterios de evaluación, y la mayoría realiza retroalimentación desde evaluaciones de desempeño, de esta manera se cumple el propósito de evaluar la eficacia y la productividad del trabajo. Sin embargo, se señalan algunos casos como un acto prohibido debido a que se cuestionan los conocimientos de los/las trabajadores/as desde quién supervisa considerando que estos deben saber hacer su trabajo sin cuestión.

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión de apoyo organizacional, cuando el o la trabajador/a se siente respaldado/a por la organización y sus superiores, se refleja en las empresas mandantes y algunas empresas contratistas mayormente, porque se valora al hacer de los/las trabajadores/as, sus aportes y contribuciones. Por el contrario, hay que señalar en algunas empresas la no existencia de escucha activa a sus trabajadores/as, lo que no crea un clima de apoyo, comprensión y confianza.

Considerando Aldaz y Eguía (2016), la segregación laboral genérica surge cuando existe una división desigual del empleo entre hombres y mujeres. Además, la segregación laboral por género es un aspecto relevante y perdurable en los mercados de trabajo de todo el mundo y se trata de un factor importante de la situación de desventaja económica de las mujeres en comparación a los hombres. De acuerdo con los resultados obtenidos, dentro de las empresas mineras investigadas, se le entrega a cada trabajador/a las mismas oportunidades independiente de su género. Las mujeres gozan de un sueldo al mismo nivel que un varón, lo que, no las pone en desventaja económica. Sin embargo, los resultados de la investigación expusieron que existe vulneración en el ámbito laboral y sexual en base al género femenino.

De acuerdo con Iñigo (s.f.), en su investigación plantea que la diversidad debe estar presente en la organización, entendida como la capacidad para integrar a los trabajadores/as en la toma de decisiones que garanticen el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía, atendiendo a la misión, los valores, entre otros; para esto se requiere una buena gestión desde la empresa. La inclusión, por otra parte, debe tener un sentido de pertenencia a los/las trabajadores/as brindándole un valor a los mismos. En otras palabras, la diversidad es necesaria para que se dé la inclusión y ésta le brinda un sentido a la diversidad. Por lo que, los resultados del estudio arrojaron

que los trabajadores/as asocian esta diversidad e inclusión como oportunidades a personas con condiciones especiales. Exponen que todas las empresas del estudio tienen presentes acciones de inclusión y diversidad, sin embargo, existen pocos casos de trabajadores/as con condiciones especiales que se desenvuelven laboralmente dentro de las mismas. Por otro lado, de acuerdo con lo investigado, los/as trabajadores/as en reiteradas ocasiones mencionan que esta integración a la toma de decisiones y sentido de pertenencia se da mayormente en las empresas mandantes a diferencia de las empresas contratistas, en esta última los/las trabajadores/as solo cumplen con el quehacer.

Capítulo V: CONCLUSIONES

Este apartado incorpora los principales resultados, hallazgos y limitaciones del estudio, haciendo referencia a los objetivos específicos propuestos por el mismo, a fin de responder las preguntas de investigación. Asimismo, se integran los aportes hacia la disciplina de Trabajo Social, y, por último, se plantean propuestas para nuevas proyecciones investigativas en relación con la percepción de la calidad de vida laboral de trabajadores/as ligados a empresas de la GMC.

Respecto al objetivo 1, pone en evidencia las dimensiones individuales de los/as trabajadores/as, incluyendo las percepciones que constituyen el reconocimiento de los aspectos individuales. Se destaca dentro de las siete dimensiones anteriormente mencionadas en la investigación, la estabilidad que brinda un buen ingreso económico, el sistema de turnos, la ocurrencia de rotación de personal por consumo de sustancias ilícitas, las condiciones de trabajo, el trabajo en equipo v/s individualidad, trabajadores/as sobre la línea de mando con prohibición a la sindicalización, y la doble presencia en madres trabajadoras.

En la dimensión de motivación, la mayoría de los/as trabajadores/as están en su puesto de trabajo porque existe una vocación por sobre la estabilidad económica que puedan tener. Sin embargo, la misma estabilidad se asocia a la satisfacción de sus necesidades, y les motiva para seguir desempeñando su trabajo como corresponde, y seguir creciendo profesionalmente.

Respecto a la adquisición de conocimientos, quienes presentan en su mayoría la oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades, son desde empresas mandantes y desde empresas contratistas, donde la línea de mando se interesa por capacitar a los/las trabajadores/as de acuerdo con los intereses de la empresa mandante. Sin embargo, existen empresas contratistas que no les brindan oportunidades a sus trabajadores/as para el desarrollo de conocimientos.

De acuerdo con la productividad, se develan los turnos 1x1, 5x2 y una excepcional de 8x6. En el primero de ellos, la mayor parte de los/las trabajadores/as presentan una comodidad independiente de lo extenso que pueda ser. Por otro lado,

comentan que la tasa de rotación ocurre principalmente por encontrar a trabajadores/as bajo el consumo de sustancias ilícitas, lo que es una falta grave. El segundo de ellos, turno administrativo, se les brinda a los/as trabajadores/as un grado de libertad con las tareas, con su exigencia correspondiente, en base a la demanda laboral que presenten. A su vez, la última modalidad se asocia a un grado de desgaste emocional y físico, debido a la dificultad de la jornada bisemanal, lo que es un impedimento al rendimiento laboral de los/las trabajadores/as.

En relación con las condiciones de trabajo, los/as trabajadores/as perciben la calidad de vida laboral, como aquello que no depende de ellos/as sino de la empresa en la que están insertos. Debido a que, si el clima es un factor que afecta a las condiciones de trabajo, cuenten con los protocolos necesarios para estos casos, y los recursos desde la empresa para los/las trabajadores/as. De la misma manera, la sobrecarga laboral que exista debido a que son turnos extensos, donde las condiciones de trabajo deben ser considerables para un buen rendimiento.

En cuanto al trabajo en equipo, ocurre una división entre aquellos trabajadores/as que sí logran una comunión con su equipo de trabajo, desde la confianza y la familiaridad: sin embargo, también existen malas prácticas dentro de las empresas, mayoritariamente contratistas, donde se visualizan preferencias e individualismo laboral.

Acerca de las remuneraciones, todos los/las trabajadores/as reciben una buena remuneración, con sus respectivos beneficios, bonos, entre otros. Por el contrario, quienes no forman parte de un sindicato, no consiguen alcanzar un sueldo como el/la trabajador/a que sí está sindicalizado, debido a que gran parte de los bonos también vienen de la sindicalización. Es menester mencionar, que quienes forman parte de una línea de mando mayor, y desde Recursos Humanos, no pueden ser sindicalizados, por transversalidad.

Por último, la doble presencia, estaría mayormente relacionada a las trabajadoras que cumplen un rol de madre, mencionando que ellas cuentan con una red de apoyo, que es la familia, donde indican que, sin ésta, no podrían desempeñarse en un trabajo donde se deba cumplir con un sistema de turnos. También mencionar, que los/las trabajadores logran una conciliación entre el sacrificio trabajo-familia

organizando sus responsabilidades, y programación de turnos (en relación con trabajadores/as solteros/as sin hijos/as y, quienes tienen una familia nuclear dan hincapié a la importancia de los descansos).

Respecto al objetivo 2, pone en evidencia las dimensiones del entorno laboral de trabajadores/as de acuerdo con las percepciones que le constituyen. Se destaca dentro de las siete dimensiones anteriormente mencionadas en la investigación, las condiciones de trabajo, ya sea físicas, químicas, medioambientales, climáticas y de higiene que afectan su entorno laboral. La prevención de riesgos reflejada bajo estándares y protocolos de seguridad. La autonomía y control de las tareas de los/as trabajadores/as bajo la voluntad de la organización. La participación en la toma de decisiones desde la escucha activa. La existencia de un desarrollo laboral y profesional. La retroalimentación y el reconocimiento correspondiente a las tareas realizadas. La valoración a los/as trabajadores/as desde la organización, y las relaciones interpersonales. Por último, se agrega un apartado de situaciones de acoso, diversidad e inclusión.

En cuanto a las dimensiones del entorno laboral de los/as trabajadores/as es importante precisar que mayormente el/la trabajador/a se rodea de diferentes condiciones al realizar sus labores dentro o fuera de las faenas, como bien se mencionó anteriormente al trabajar de forma mixta en oficina y en terreno se encuentran expuestos a todo tipo de riesgos y contaminación, lo que más se destaca para quienes trabajan en altura (Caserones) son los extremos cambios climáticos que deben soportar por las estaciones del año, sintiendo una afectación en sus labores.

Una situación relevante, es el dinamismo que puede haber en cuanto a la seguridad y la prevención de riesgos, donde se ve claramente que las faenas cumplen con protocolos específicos para el resguardo físico de los trabajadores/as. Por otro lado, dentro del entorno laboral se destaca el desarrollo profesional dentro y fuera de la empresa, que los motiva a establecer metas propias de crecimiento personal y profesional como se mencionó recientemente dentro y fuera de la empresa, la búsqueda de ascender de puesto es una meta del trabajador y sobre todo del/la trabajador/a minero.

Las organizaciones para reconocer y retroalimentar el desempeño de sus empleadores realizan evaluaciones, ya sean directas o indirectas, lo cual les ha permitido incentivar y categorizar al trabajador/a en perfiles de trabajador/a con mejor en seguridad.

Por último, la diversidad e inclusión laboral cumple un papel fundamental en el desempeño laboral, puesto que es un conjunto de valores, rasgos, habilidades y competencias que conforman integralmente un mapa de perfiles profesionales (Iñigo,s.f,p.109) y dentro de los perfiles profesionales que se entrevistaron, gran parte de ellos menciona la importancia de ser escuchados y valorados por la organización, sintiéndose que son un aporte para la empresa, apreciando sus capacidades para crecer profesionalmente, y las jefaturas aceptan y valoran ideas nuevas para innovar.

Hallazgos

En cuanto a los principales hallazgos, se evidencia que las empresas han reconocido que el sector minero es mayoritariamente masculino. Sin embargo, han ido integrando nuevos principios de equidad e inclusión en la minería, y el derecho que tienen las mujeres a ejercer dentro del rubro minero, basándose en la norma chilena Nch 3262-2012, la cual debe anteponer una lógica de corresponsabilidad al interior de las empresas y/u organizaciones hacia los que la integren, de manera que promuevan un mayor compromiso con el desarrollo y bienestar. Considerando la experiencia de dos trabajadoras de empresas contratistas, que en un principio se sintieron muy cuestionadas en su labor, ya que se encontraban en un entorno machista que, con el paso del tiempo, y los nuevos principios adquiridos por las empresas, logran ganarse el respeto de sus trabajadores/as y validación de sus conocimientos propios.

Dentro de todo el proceso de recolección de información, se consultó de forma general a los y las trabajadoras y trabajadores sobre la presencia de un área social y de bienestar para el trabajador en la organización y tomando en cuenta lo señalado es que ninguno contaba con la existencia de personal de Trabajador/a Social, denotando un escás de la intervención profesional en el ámbito privado.

Limitaciones del estudio

En primer lugar, la falta de estudios previos llevó a una constante búsqueda de información actualizada o enfocada en la percepción de trabajadores de empresas privadas, puesto que en minería es escasa, hay estudios de otros países que abordaban la calidad de vida laboral de sus trabajadores en empresas privadas, basando su estudio en el rol que cumplen las Ciencias Sociales en el Trabajo Social empresarial, abriendo un camino a esa área de estudio.

Por otro lado, en la muestra se contemplaban dos trabajadores/as de la empresa mandante Codelco, división El Salvador, pero el acceso a estos/as es muy limitado, dado que, en el transcurso de la investigación, se averiguó que quienes eran parte de la empresa mandante, sólo tenían un cargo de gerencia y se intentó contactar a través de trabajadores de empresas contratistas, pero se vio dificultado debido a que no están en terreno. Así como la dificultad de desplazarse hacia la localidad de El Salvador para concretar las entrevistas de forma presencial y directa con los/as trabajadores/as.

También, el tiempo es un factor importante para la calidad de levantamiento del estudio, desde que se inicia con el proyecto de investigación, ya que problematizar algún tema en específico es complejo por la factibilidad. Así como los tiempos para corrección u apoyo del docente para ir revisando las observaciones.

Por último, la figura del Trabajador Social es carente en empresas ligadas a la GMC en la región. Por lo que, entrevistar al profesional en las empresas hubiese sido fundamental como base de esta investigación, para conocer el trabajo que se realiza dentro de las faenas mineras desde su visión e intervención con los/as trabajadores/as y en qué áreas se les permite intervenir.

Proyección hacia futuras investigaciones

De acuerdo con lo investigado, y teniendo en cuenta que el objetivo de esta investigación sobre la percepción de trabajadores/as que forman parte de una compañía minera de las ligadas a la GMC, son limitadas las investigaciones respecto a los/as trabajadores/as mineros, ya que, se han mostrado siempre dentro de un estatus alto por trabajar en minería, y los beneficios que trae. Ahora bien, el área social es nula dentro de la organización, ya que no existe un perfil del Trabajador Social en áreas de gestión de personas y sobre todo del Trabajo Social de Empresa, un término que, a raíz de las

constantes investigaciones leídas, empieza a sonar fuerte con la necesidad de visibilizar como una posibilidad, real y necesaria, que se abre para la profesión de Trabajo Social. Por lo que abrir un nuevo escenario para el Trabajo Social, desde la educación, formar desde la universidad en aquellos aspectos específicos que requiere la intervención profesional en el ámbito privado. ¿Por qué la figura del Trabajador Social no forma parte del ciclo vital de la relación laboral? El Trabajador Social puede ser parte de diferentes líneas de actividades de las empresas mineras, como en programas para el/la trabajador/a y como bien se señala, aportando a satisfacer las necesidades de los/las trabajadores/as y mejorar la calidad de vida laboral en el transcurso del ejercicio de sus labores.

Ahora bien, de acuerdo con lo investigado, es que se podría proyectar en futuras investigaciones la doble presencia, puesto que es un término que surgió de los resultados, entre las trabajadoras femeninas, en su doble rol de madre y trabajadora, siendo un tema para profundizar y vincular a las Ciencias Sociales.

En relación con el Trabajo Social

Para lograr que la empresa sea socialmente responsable, además de cumplir sus obligaciones legales vigentes, tiene que asumir, voluntariamente, en todos los rangos de cargos, políticas y procedimientos, las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los Derechos Humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, comprometiéndose a las consecuencias e impactos que derivan de sus acciones (Carrasco, 2009), (como se citó de Mesa, 2015).

Al respecto se puede señalar que se reconoce que los trabajadores son algo más que un simple factor de la producción, son seres humanos que tienen que alcanzar la plenitud en todos los aspectos, y, por ello, es el Trabajador Social el profesional adecuado para facilitar este proceso, porque conoce y puede proporcionar los medios para lograr esta realización humana, en las áreas que el/la trabajador/a se desempeñe y favorecer en la toma de conciencia de aquellos problemas humanos y sociales por motivo de la relación laboral.

Dentro de los resultados obtenidos, se esclarecen las experiencias personales sobre el desarrollo del trabajador/a en su vida laboral, así como la influencia que puede ocasionar el entorno en el que se desenvuelven, por lo que, se considera que el Trabajador Social puede intervenir en el ciclo vital de la relación laboral entre el trabajador y el empleador en este caso ligado a la GMC, para establecer una relación de ayuda y acompañamiento a las personas, familias en situación de necesidad, siendo agente de cambio, puesto que se puede promover el cambio social, la resolución de conflictos en la relaciones interpersonales entre los grupos de trabajo y fortalecer la calidad de vida de los trabajadores en la organización.

Los/as trabajadores/as dentro de la vida laboral, tienen momentos donde es necesaria el perfil del Trabajador Social, por ejemplo, cuando recién ingresan a la empresa se puede realizar un acompañamiento de adaptación al puesto de trabajo, y dentro de lo que expresaron los/as trabajadores/as es la carencia en la comunicación con las jefaturas y que solo existían intermediarios (de la misma área) para llegar a éstos, así como también en los casos en que se presentaron abusos, se demuestra la importancia del rol de mediador que puede hacer el Trabajador Social y ser quien acerque y dé solución a conflictos entre trabajador y empleador, protegiendo la calidad de vida laboral de los trabajadores y la integridad física y mental de éstos.

Finalmente, la Universidad, cumple con un papel fundamental en cuanto a esta investigación en aprender sobre realidades menos conocidas como la relación entre Trabajo Social y Empresa, por lo mismo, incluir formación sobre el ámbito empresarial y la aplicación de las metodologías de intervención a las características específicas de las relaciones laborales y así expandir en diversos enfoques el Trabajo Social, como ha sido desde sus orígenes. Para que el Trabajo Social sea visible dentro de los equipos de trabajo de empresas privadas, y logren conciliar las relaciones y aportar el conocimiento de la acción social empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldaz Odriozola, L., y Eguía Peña, B. (2016). Segregación laboral por género en España y en el País Vasco. Un análisis de cohortes. *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1), 133-153. <https://www.redalyc.org/pdf/301/30143731007.pdf>
- Albornoz Cabello, F. S. (2022). Intervención del Trabajador Social en la Gestión del Talento Humano de la Empresa Proalimentos Liber SAC-Perú https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8327/T010_71459241_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arbeláez, D. C., Villarreal, J. L., y Carrillo, C. B. (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso. *Aglala*, 9(1), 154-176. <https://core.ac.uk/download/pdf/267966533.pdf>
- Ávila, Z, L., Moya, J. C., y Valero, M. A. (2023). Conociendo Responsabilidad y Empresa Social con ODS estudiantes Trabajo Social. *AZARBE, Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, (12), 25-38. <https://doi.org/10.6018/azarbe.584821>
- Barranco, C. (2009). Trabajo social, calidad de vida y estrategias resilientes. *Portularia*, IX (2), 133-145. <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161013165009.pdf>
- Benavides Fernández, Y., y Muñoz Alegre, J. A. (2019). Modelo de gestión para evaluación de empresas contratistas del sector minero en el Perú. <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/882d0772-0e2c-4d73-be49-b2b010c73ce6/content>
- Bhutta, Z. A. (2004). Beyond informed consent. *Bulletin of the World Health Organization*, 82, 771-777. <https://www.scielosp.org/pdf/bwho/2004.v82n10/771-777/en>
- Castaño Peña, Á. (2020). *Segregación Laboral por Cuestión de Género* (Bachelor's thesis). https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/61548/TFG_AngelaCastañoPeña.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Comorera, V. O., Vilà, M. P. C., Cuevas, C. A. D., Rodríguez-Serrano, J. C., Nuez, R. T., y Lorenzo, J. T. (2011). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC. <https://books.google.co.id/books?id=WZhiexkVvecC&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>

- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., y Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*. ISSN 2334-2501. [3200115.pdf](#)
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Código del Trabajo. (2003) *DFL.1 Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile BCN. Ley Chile. Chile. Artículos 5 y 19. <https://bcn.cl/2f6o9>
- Consejo minero a. (2023) La industria minera en 2023. <https://consejominero.cl/wp-content/uploads/2024/04/LA-INDUSTRIA-MINERA-EN-2023.pdf>
- Consejo minero b. (2023) Trabajadores y trabajadoras de la minería. <https://consejominero.cl/wp-content/uploads/2023/04/Capitulo-Trabajadores-y-trabajadoras-de-la-mineria-Mineria-en-mas-de-280-caracteres.pdf>
- Constitución Política de la República de Chile, (1980). Artículos 2, 5, 292 y 485 <https://bcn.cl/3tmkm>
- Dirección del Trabajo. (2024). *Encla 2014 revela caída de la subcontratación y aumento de los contratos indefinidos y de la rotación laboral*. <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-108316.html>
- Dirección del Trabajo (2019). *Encla 2019*, Informe de resultados. (Novena encuesta laboral). https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf
- Dirección del Trabajo. (s.f). Subcontratación. <https://dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-93827.htm>
- Dirección del Trabajo (s.f). Acerca de la DT. <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-81298.html>
- Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo *Encla 2014. Resumen Ejecutivo* https://dt.gob.cl/portal/1629/articles-108317_recurso_2.pdf
- Emanuel, E. (2003). ¿Qué hace que la investigación clínica sea ética? Siete requisitos éticos. *Pautas éticas de investigación en sujetos humanos: nuevas perspectivas*. Santiago: Programa Regional de Bioética OPS/OMS, 83-96. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/35678507/pautas-libre.pdf?1416627826=&response-content->

[disposition=inline%3B+filename%3DPautas Eticas de Investigacion en Sujeto.pdf&Expires=1725416222&Signature=GF2SsT-OncCkbjMXuv8pdSC3deOGGw5HTi8UxVphKwwiEnU9Mic5qUsQP9hZtSKvVs5AIXhvIFQfme8TnhXOCSGIOf8xdHxMzDW4zkj5JD~Dkq0IV3fvNNCplBm8jbarw9pnAKe2HeGpCfR7LpXcK5ElK~-GsUbK3U1QBoRpENn7CzQxYAsE3RkB9oen-j51d8tJwnOL22yQzOkj9jr3y6TBQTK-uSuzvo5SbiCzPmHYEZIL~IqpEXi700jaUGBAG5P1g2t6BH3kEkrZscVQWoi4UMhABnHF-WTVO-JqsYVTk6T4QvHRLB5zmxwElzuGQ92cVU3N4Yon4TLafuYaQ_ &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=84](https://disposition=inline%3B+filename%3DPautas+Eticas+de+Investigacion+en+Sujeto.pdf&Expires=1725416222&Signature=GF2SsT-OncCkbjMXuv8pdSC3deOGGw5HTi8UxVphKwwiEnU9Mic5qUsQP9hZtSKvVs5AIXhvIFQfme8TnhXOCSGIOf8xdHxMzDW4zkj5JD~Dkq0IV3fvNNCplBm8jbarw9pnAKe2HeGpCfR7LpXcK5ElK~-GsUbK3U1QBoRpENn7CzQxYAsE3RkB9oen-j51d8tJwnOL22yQzOkj9jr3y6TBQTK-uSuzvo5SbiCzPmHYEZIL~IqpEXi700jaUGBAG5P1g2t6BH3kEkrZscVQWoi4UMhABnHF-WTVO-JqsYVTk6T4QvHRLB5zmxwElzuGQ92cVU3N4Yon4TLafuYaQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=84)

Escobar, L. (2020) La Gran Minería del Cobre en la Economía Chilena. https://_ylt=AwrFdLB5FtZmhBADmJZjfgx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1725335290/RO=10/RU=https%3a%2f%2ftramitacion.senado.cl%2fapps Senado%2findex.php%3fmo%3dtransparencia%26ac%3ddoctoInformeAsesoría%26id%3d15197/RK=2/RS=gSPNpYREghUA11uA_j6ReEBT7po

Escobar Matamoros, S. I. (2018). *Intervención del trabajador social en el área de bienestar laboral de la Compañía Minera Volcan-2018. Tesis para optar el título de Licenciado en Trabajo Social. Universidad Nacional del Centro del Perú - Facultad de Trabajo Social*. Archivo digital. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4796/Escobar%20Matamoros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fuster Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y representaciones*, 7(1), 201-229.

Fredes, G. (2022). La subcontratación de trabajadores ¿precarización o progreso?: Análisis jurídico de una institución controversial. [Tesis de pregrado de la carrera de derecho, Escuela de derecho, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad de Valparaíso]. Archivo digital. Repositorio Bibliotecas UV. <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/serveruv/api/core/bitstreams/a1d2b2d3-bc71-453c-b695-6f46a8440c53/content>

García Viamontes, D. (2010) Satisfacción Laboral, una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/ccss/09/dgv.pdf>

- Gehrig, R., Palacios Ramírez, J., Blesa Aledo, B., Cobo de Guzman Godino, F., García Jiménez, M., Muñoz Sánchez, P., y Rodes García, J. (2014). Guía de criterios básicos de calidad en la investigación cualitativa. <https://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/1097/icuali%202014.pdf?se>
- Gobierno de Chile. (2023) *Royalty Minero: presidente promulga ley que entrega millonarios recursos para el desarrollo de las regiones*. <https://www.gob.cl/noticias/royalty-minero-presidente-promulga-ley-que-entrega-millonarios-recursos-para-el-desarrollo-de-las-regiones/>
- Gobierno de Chile. (2024, 16 de abril). Todo lo que debes saber sobre el royalty minero en Chile. <https://www.gob.cl/noticias/chile-tiene-royalty/>
- Gómez, P., Hernández J., y Méndez M (2014). Factores de Riesgo Psico- social y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia y trabajo*. 16 (49), 9- 16. [/www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n49/art03.pdf](http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n49/art03.pdf)
- González, B, R., Hidalgo, S, G., y Salazar Estrada, J, G. (2007). “Calidad de vida en el trabajo”: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*, 17 (1), 115-123. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/746/1327>
- Guevara Alban, G., Verdesoto Arguello, A., y Castro Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173 <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación sexta edición. *México DF: McGraw-Hill*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2023) *INE Boletín Estadístico: Empleo Trimestral* https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2023/nacional/ene-nacional-298.pdf?sfvrsn=ac3d6f17_9
- Ibarra-Sáiz, M. S., González-Elorza, A., y Gómez, G. R. (2023). Aportaciones metodológicas para el uso de la entrevista semiestructurada en la investigación educativa a partir de un estudio de caso múltiple. *Revista de Investigación Educativa*, 41(2), 501-522. <https://revistas.um.es/rie/article/view/546401/345001>

- Inigo Camilleri, C. (s.f). Diversidad e inclusión en la empresa. <https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/419/Iñigo%20Camilleri.pdf>
- Isaia, M. (2015). Curso libre: Sector privado y Trabajo social. <https://sociales.unc.edu.ar/sites/default/files/SECTOR%20PRIVADO%20Y%20TRABAJO%20SOCIAL%20Programa%202015.pdf>
- Krause, M. (1995). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. *Revista temas de educación*, 7(7), 19-40. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24790w/La_investigacin_cualitativa_Un_campo_de_posibilidades_y_desafos_.pdf
- Madero- Gómez, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, (19), 1-18. <http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>
- Manzini, F. R. (2023). *Muestreo en investigaciones psicológicas*. Libros de Cátedra. https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/156488/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., y Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y salud*, 21(2), 176-187. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Meliá, J. L., Nogareda, G., y Martínez, J. (2007). Seguridad basada en el comportamiento. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales: Medidas Preventivas*. Barcelona: Foment del Treball Nacional y Fundación Nacional para la Prevención de Riesgos Laborales. 157-180. <https://www.bibliotecadeseguranca.com.br/wp-content/uploads/2020/07/seguridad-basada-en-el-comportamiento.pdf>
- Mesa Medina, F. (2015). El trabajo social de empresa: otro ámbito de trabajo. *Búsqueda*, 2(14), 62- 76. *Corporación Universitaria del Caribe - CECAR*. <https://repositorio.cecar.edu.co/entities/publication/8f769db6-f894-4103-af8c-838fa5b03360>
- Noreña, A., Moreno, N., Rojas, G., & Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74124948006.pdf>

- López, P. L., Rubio G. G., y Uribe M. M. (2019). Responsabilidad social interna: una perspectiva del talento humano. *Responsabilidad social interna: una perspectiva del talento humano*
- Olivares, M., Miranda, C. y Cortés, J. (2020). *Deconstrucción de la relación entre las mujeres y la minería siglo XIX. Museo regional de Atacama: Gobiernos de Chile.*
https://drive.google.com/drive/folders/10TKTGaCnluJHNW8X6e5cSp_gVHz_MuJK
- Organización internacional de trabajo. (s.f). Acerca de la OIT.
<https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit#history>
- Perren, J., y Lamfre, L. (2018). Calidad de vida a debate. Deriva, definición y operacionalización de una categoría sugestiva para los estudios históricos. *Cuadernos de Historia. Serie economía y sociedad.* (18) 9- 31.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9136403.pdf&ved=2ahUKewjft5K95JeHAxUwpJUCHWxNCH0QFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw0ZI9I7-bjy6krTFaeL6iK>
- Pilar Rodríguez, A, (2008). *Responsabilidad empresarial, calidad de vida y Trabajo Social.* (10), 165- 185.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/tsocial/article/view/14099/14855>
- Rivera, N., y Aroca, P. (2014). Escalas de producción en economías mineras: El caso de Chile en su dimensión regional. *EURE* (Santiago), 40(121), 247-270.
<https://www.scielo.cl/pdf/eure/v40n121/art12.pdf>
- Rodríguez Sabiote, C., Lorenzo Quiles, O., y Herrera Torres, L. (2005). Teoría y práctica del análisis de datos cualitativos. Proceso general y criterios de calidad. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, XV(2), 133-154.
<http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1038/Teor%20y%20pr%20ctica%20del%20an%20lisis%20de%20datos%20cualitativos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Roca-Cuberes, C. (2020). Teoría y elección metodológica en la investigación. Lopezosa C, Díaz-Noci J, Codina L. *Methodos. [Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social, Barcelona: Universitat Pompeu Fabra]*, 1-3.
https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/44594/RCuberas_Methodos_01.pdf

- Sabater, F, C., Bravo, D, de Armas., y Cabezas, M, P. (2018). *La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg*. Cuadernos de Trabajo Social. Ediciones complutenses. https://www.researchgate.net/profile/CarmenSabater/publication/334684892_La_satisfaccion_laboral_de_los_trabajadores_sociales_en_La_Rioja_de_acuerdo_con_la_teor%C3%ADa_bifactorial_de_Herzberg/links/5dc13c2192851c81802d1cc7/La-satisfaccion-laboral-de-lostrabajadores-sociales-en-La-Rioja-de-acuerdo-con-la-teoria-bifactorial-de-Herzberg.pdf
- Santos de Santos, Z. C. (2016). Trabajo Social Organizacional. *Revista de Trabajo Social*, 20(2), 197-206. [Trabajo social organizacional](#)
- Salazar Raymond, M. B., Icaza Guevara, M. F., y Alejo Machado, O. A. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. [898](#)
- Tri, N. G. (2024). Responsabilidad social de las empresas para con el trabajo sostenible y la confidencialidad de los empleados en las pequeñas y medianas empresas del Delta del Mekong (Vietnam). *Interacción y perspectiva: Revista de Trabajo Social*, 14(1), 105-121. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9335992>
- Toscano- del Cairo, C, A., Vesga Rodríguez, J, J., y Avendaño-Prieto, B, L. (2010). <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/3134/3013>
- Ugarte, G y Vergara R. (2022). Proyecto de Ley: Royalty a la minería. *Puntos de Referencia, Centro de estudios público*, 622. https://static.cepchile.cl/uploads/cepchile/2022/10/pder622_GUgarte_RVergara.pdf
- Villareal, L, O., y Landeta, R, J. (2007). El estudio de casos como metodología de investigación científica en dirección y economía de la empresa. *Investigaciones europeas de dirección y economía de empresas*. 16 (3), 31-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3304962>
- Vives Perelló, B. (2015). La influencia de los dilemas éticos en el bienestar profesional de las trabajadoras sociales en atención especializada. [https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/1173/Vives%20Perelló_Bea.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/1173/Vives%20Perell%C3%B3_Bea.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Anexo A: MALLA TEMÁTICA

CÓDIGO:

MALLA TEMÁTICA

Tesis: _____

Nombre (referencial): _____ Edad: _____

Cargo o actividad: _____

Consentimiento informado (lectura o presentación, firma y grabación en audio)

1 Datos de aplicación:

Entrevistadora/Apoyo: _____

Fecha: _____ Lugar: _____ Hora de inicio: _____

Hora de término: _____ Duración: _____

Modalidad: _____

Instrumento: Entrevista semiestructurada

O. General: Analizar la percepción sobre la Calidad de Vida Laboral de trabajadores/as de empresas ligadas a la Gran Minería del Cobre de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024.

O. Específico 1: Describir aspectos individuales de trabajadores/as de empresas de la GMC y contratistas de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024.

O. Específico 2: Comparar las percepciones sobre el entorno laboral de trabajadores/as de empresas de la GMC y contratistas de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	TEMA	SUBTEMA
O.E.1: Describir aspectos individuales de trabajadores/as de empresas de la GMC y contratistas de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024.	Breve historia laboral en la empresa actual	Tiempo, tipo de contrato, tareas que realiza, estabilidad laboral, seguridad y control de su puesto de trabajo.

	Motivación	Motivación puesto de trabajo, aspiraciones personales e influencia del trabajo, cuál es el objetivo de la elección de su trabajo.
	Contenido y significado del trabajo	Percepción de realizar un trabajo interesante, utilidad del trabajo, posibilidad de desarrollar conocimientos y habilidades.
	Bienestar en el trabajo	Experiencia en su ambiente laboral, productividad, jornada y horas extra, tasa de rotación, baja por enfermedad.
	Satisfacción en el trabajo	Apreciación sobre condiciones de trabajo, carga de trabajo, compensación laboral de acuerdo con la expectativa, carga de trabajo, percepción de la administración, flexibilidad, trabajo en equipo, existencia de crecimiento profesional, manejo de recursos.
	Percepción sobre retribución económica	Salarios, bonos, gratificaciones, aguinaldos y beneficios adicionales (educación, salud, etc)-
	Equilibrio o conciliación trabajo-familia	Demanda y presiones laborales, sacrificios trabajo-familia, administración de tiempo y prioridades personales del trabajador.
O.E 2: Comparar las percepciones sobre el entorno laboral de trabajadores/as de empresas de la GMC y contratistas de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024.	Condiciones y medioambiente de trabajo	Entorno laboral. Dimensiones del ambiente (físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc) constituyen limitaciones y ventajas del puesto para el desempeño laboral. Condiciones de trabajo.
	Prevención de riesgos y salud laboral	Seguridad en el trabajo Percepción sobre el manejo de la prevención, protección y eliminación de riesgos que pongan en peligro la integridad física.

		Prevencción de accidentes y respuesta frente a emergencias. Factores organizacionales de la empresa que facilitan y que atentan contra el bienestar físico, mental y social.
	Autonomía y control del trabajo	Grado de libertad para organizar y realizar su trabajo. Decidir respecto al orden, velocidad, métodos. Momentos de trabajo y de descanso (ritmo, pausas y vacaciones).
	Participación en la toma de decisiones	La empresa informa y proporciona la participación en la toma de decisiones para el desarrollo de sus actividades.
	Desarrollo laboral y profesional	Percepción sobre oportunidades de aprender y desarrollar nuevas habilidades y conocimientos. Con posibilidad de ascender de puesto, y hacer carrera.
	Retroalimentación	Momentos en que recibe información, sugerencias sobre el desempeño de su trabajo (productividad y eficiencia).
	Reconocimiento	Acciones para distinguir, felicitar o agradecer el trabajo y logros obtenidos por el desempeño de sus actividades.
	Apoyo organizacional	Percepción acerca de si la empresa valora sus aportes y contribución, desarrollo laboral, si escucha sus problemáticas.
	Relaciones interpersonales	Comunicación libre y abierta con sus superiores, compañeros y personas vinculadas a la empresa. (vínculos de confianza y apoyo). Situaciones de acoso (sexual, laboral, etc).

	Síntesis	Opinión libre sobre Calidad de Vida Laboral en su empresa.
--	----------	--

Características sociodemográficas:	
Género: _____	Edad: _____
Escolaridad: _____	
Profesión u oficio: _____	Empresa: _____
Cargos: _____	
Jornada laboral (turnos): _____	
Antigüedad en la empresa y cargo: _____	
Ciudad de trabajo: _____	
Ciudad de residencia (descanso/familia): _____	
Desplazamiento: _____	Participación Sindical: _____
Otros: _____	

Antecedentes sociodemográficos	empresa, cargo, profesión, actividad, de dónde es, residencia de la familia, educación, turnos, vivienda y desplazamiento, participación sindical, antigüedad en la empresa y en el cargo, información general, otros
--------------------------------	---

Anexo B: PAUTA DE ENTREVISTA

Proyecto de investigación: La percepción de la calidad de vida laboral de trabajadores/as de empresas ligadas a la gran minería del cobre, provincias de Copiapó y Chañaral, 2024.

Nombre del entrevistador: Loreto Gómez Martínez y Rocío Mandiola Silva.

Objetivos de la investigación:

Objetivo general: Analizar la percepción sobre la calidad de vida laboral de trabajadores/as de empresas ligadas a la Gran Minería del Cobre de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024.

Objetivo específicos:

1. Describir aspectos individuales de trabajadores/as de empresas de la GMC y contratistas de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024.
2. Comparar las percepciones sobre el entorno laboral de trabajadores/as de empresas de la GMC y contratistas de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024.

Entrevista semiestructurada

Consideraciones previas: Firma del acta de consentimiento informado por trabajadores/as.

I. Aspectos individuales

- A. Motivación.
- B. Significado del trabajo.
- C. Bienestar laboral.
- D. Satisfacción laboral.
- E. Retribución económica.
- F. Conciliación trabajo- familia.

II. Aspectos del entorno laboral

- A. Condiciones laborales.
- B. Prevención y salud laboral.
- C. Autonomía y control laboral.
- D. Participación en la toma de decisiones.

- E. Desarrollo laboral.
- F. Retroalimentación.
- G. Reconocimiento.
- H. Apoyo organizacional.
- I. Relaciones interpersonales.

Anexo C: PROTOCOLO ÉTICO

I. ANTECEDENTES

Título del proyecto de Investigación: La percepción de la Calidad de Vida Laboral de trabajadores/as de empresas ligadas a la Gran Minería del Cobre, Provincias de Copiapó y Chañaral, 2024.

Equipo de investigación o intervención:

Rol	Nombre	Rut	Institución	Correo
Investigador/a responsable	Rocío Mandiola S.	20.58X.XX X-X	Universidad de Atacama	rocio.mandiola.20@alumnos.udac.cl
Investigador/a responsable	Loreto Gómez M.	19.35X.XX X-X	Universidad de Atacama	loreto.gomez.14@alumnos.udac.cl

Tutor/a	Cristina González	8.80X.XXX -X	Universidad de Atacama	crisrina.gonzalez@uda.cl
---------	----------------------	-----------------	---------------------------	--------------------------

II. PROPÓSITOS Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Analizar la percepción sobre la calidad de vida laboral de trabajadores/as de empresas ligadas a la Gran Minería del Cobre de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024.

Objetivos específicos:

1. Describir aspectos individuales de trabajadores/as de empresas de la GMC y contratistas de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024.
2. Comparar las percepciones sobre el entorno laboral de trabajadores/as de empresas de la GMC y contratistas de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024.

RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN:

Las empresas de la Gran Minería del Cobre [GMC] son reconocidas por fomentar el crecimiento económico del país, obteniendo una alta tasa de dotación de empleos, no solo con una buena remuneración, sino que también con altos estándares de seguridad y beneficios para sus trabajadores y trabajadoras. El presente estudio busca analizar la percepción de trabajadores/as de las diferentes empresas ligadas a la GMC en las provincias de Copiapó y Chañaral, sobre la calidad de vida laboral [CVL], en su dimensión individual y del entorno laboral. Esta investigación tiene un

paradigma interpretativo con enfoque cualitativo y es de carácter descriptivo, participaron diez trabajadores entre hombres y mujeres de empresas mandantes y contratistas. Las principales conclusiones del estudio hacen referencia a las condiciones, beneficios y responsabilidades que tienen las empresas mineras con los/las trabajadores/as para satisfacer el entorno laboral e individual acorde a las necesidades, donde se realiza un contraste entre las empresas y la calidad que entregan a sus trabajadores/as, de manera que, se hace referencia a la importancia de intervenir desde el Trabajo Social y Ciencias Sociales.

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA:

La investigación tiene su sustento en la **Teoría de los dos factores de Herzberg, 1959**. Esto explica que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo están influidas por dos conjuntos de factores: los factores de higiene y los motivadores. Los primeros conocidos como las condiciones externas al sujeto, y los motivadores como aquellos factores del entorno que influyen en el sujeto.

Para esta investigación se identificaron las siguientes dimensiones extrínsecas: condiciones y medioambiente de trabajo, prevención de riesgo y salud laboral, autonomía y control del trabajo, participación en la toma de decisiones, desarrollo laboral y profesional, reconocimiento laboral, retroalimentación laboral, y apoyo organizacional. A su vez, en las dimensiones intrínsecas se distingue: relaciones interpersonales, estabilidad laboral, contenido y significado del trabajo, percepción sobre la retribución económica, equilibrio o conciliación trabajo-familia.

De esta manera, exponer las diferentes percepciones de los/las trabajadores/as, y el alcance de la satisfacción de necesidades que pudo percibir el/ la trabajador/a respecto a las dimensiones que puedan estar influyendo

II. METODOLOGÍA

Estrategia de muestreo

El proyecto de investigación, tomará muestra de las empresas ligadas a la Gran Minería del Cobre (GMC) de las provincias de Copiapó y Chañaral, específicamente trabajadores/as de las siguientes empresas: empresa minera Codelco, empresa minera Caserones y empresa minera Candelaria.

La muestra se constituye de 10 trabajadores/as ligados a la GMC, debido a las dificultades presentadas a lo largo de la investigación. Estos son 4 correspondientes a empresas mandantes; Minera Lundin Mining, Minera Caserones y Minera Codelco, división Salvador, y 6 correspondientes a empresas contratistas dentro de las empresas anteriormente mencionadas. La muestra es con equidad de género, y pretende investigar la percepción de la calidad de vida laboral de trabajadores y trabajadoras de diferentes áreas de la gran minería, dentro de las posibles unidades, personas que trabajen dentro de mina, en área maquinaria, de prevención, entre otros.

La investigación tendrá un tipo de muestra por conveniencia, aquella que supone un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, teniendo presente ciertos criterios de investigación, junto al muestreo por bola de nieve o en cadena, técnica de selección de bola de nieve es elegida por proporcionar formas de contacto con poblaciones o grupos caracterizadas como difícilmente accesibles o conocidas, en este tipo de muestreo los participantes de una investigación reclutan a otros informantes potenciales.

Estrategia de reclutamiento

El reclutamiento se realizó respetando la voluntariedad de los participantes. Se siguió el siguiente procedimiento: Se accedió a las personas a través de cercanos y conocidos a las investigadoras, puesto que es nuestra referencia de conexión con los/as trabajadores/as quienes ejercen su trabajo en las empresas requeridas y en cada instancia de contacto de forma online (WhatsApp) se informó abiertamente a los/as trabajadores/as sobre la investigación a realizar para que al momento de tomar la decisión de participar lo hagan por ese medio más privado, resguardando su identidad y voluntariedad de participar.

Posterior a contactar a quienes eran más cercanos, se prioriza la voluntariedad al reclutar entre conocidos, en donde se aseguró que la voluntariedad sea respetada al reclutar entre conocidos, evitando cualquier tipo de influencia de terceros para que los/as trabajadores/as participen en el estudio.

Compensación:

No se ofrecerá ninguna compensación a los participantes para evitar influencias indebidas y asegurar que su participación sea completamente voluntaria y desinteresada.

Confidencialidad:

La confidencialidad fue una prioridad en todas las etapas del estudio, especialmente durante el proceso de reclutamiento, para garantizar la confidencialidad: los datos personales y cualquier información identificable de los participantes fueron protegidos y solo accesibles para el equipo de investigación, se utilizaron códigos o pseudónimos para identificar a los participantes en las transcripciones y en el análisis de datos, la confidencialidad se asegura al involucrar a terceros en el reclutamiento, y se tomaron precauciones para mantener la privacidad de los participantes.

Estas medidas aseguran que los derechos y la privacidad de los participantes sean respetados en todo momento, conforme a las directrices éticas establecidas en la investigación académica.

Selección

En cuanto a la al perfil de las personas participantes y los criterios de inclusión serán:

- Hombres y mujeres trabajadores/as en áreas de exterior e interior mina.
- Hombres de 18 a 65 años de edad.
- Mujeres de 18 a 60 años de edad.
- Contar con 3 meses de antigüedad en la empresa

- Personas que estén bajo un contrato por empresa mandante o contratista.

Estos criterios aseguran que los/as participantes trabajen en empresas ligadas a la GMC y cuenten con experiencia necesaria para proporcionar información sobre la percepción que de la calidad de vida laboral que le entregan las empresas mineras. La justificación para estos criterios se basa en la necesidad de obtener perspectivas informadas y diversas sobre el tema de estudio

Los y las participantes obedecieron objetivos propiamente investigativos, ya que para esa es la muestra y selección, no se recurrirá a información privada de los/as participantes, puesto que ellos voluntariamente acceden a participar entregando su información personal.

Discriminación

No se aplicaron criterios discriminatorios en la selección de las personas entrevistadas.

Situación Legal

Se evaluó la situación legal de los/as participantes para garantizar la confidencialidad y proteger sus derechos y asegurar que todos los/as participantes estén legalmente autorizados para participar en la investigación y que no haya riesgos legales asociados con su participación.

Criterios Investigativos

La selección de los participantes se alinearé estrictamente con los objetivos investigativos del estudio. Se evitará la inclusión de factores externos no relevantes que puedan sesgar los resultados o afectar la validez del estudio. La selección se basará

únicamente en la relevancia y adecuación del perfil de los/as participantes para abordar las preguntas de investigación planteadas.

Información Privada

No se utilizó información privada, como fichas sociales, en la selección de los/as participantes, se basó únicamente en la información proporcionada voluntariamente por las personas entrevistadas, garantizando el respeto a su privacidad y confidencialidad.

Instrumentos

Entrevistas Semiestructuradas:

Se realizaron entrevistas semiestructuradas como el principal instrumento de recolección de datos. Estas entrevistas permitieron una exploración de las experiencias y percepciones de los/as participantes sobre la calidad de vida laboral. La malla temática y pauta de entrevista fue desarrollada específicamente para este estudio, con temas y subtemas para abordar las dimensiones de la investigación.

Proceso de recolección de información

El proceso de recolección respeta el bienestar de los y las participantes, la voluntariedad y la confidencialidad, por lo que se contactaron de forma privada y ajustándose a los tiempos de las personas entrevistadas. Las entrevistas semiestructuradas fueron realizadas de forma individual, cada estudiante realizó entrevistas por separado. En un principio se contactaron a personas dentro de amistades y conocidos que formarán parte de empresas de la GMC ya mencionadas, que luego se fue dando una especie de bola de nieve, donde los mismos trabajadores/as enlazaban con otros para que fueran entrevistados, al tener los contactos se organizaba la entrevista dependiendo del tiempo de la persona, muchos al momento de trabajar

disponían de tiempo para realizar la entrevista, por eso algunas se desarrollaron de manera online y otras presenciales.

Por temas de tiempo de algunos entrevistados, es que los consentimientos se enviaron previamente y los enviaron firmados de forma voluntaria para participar en la entrevista, en los casos que fueron de forma presencial, se les hizo leer previo al comienzo y grabación de la entrevista, por último la entrevista se registró a través de un celular en su función de grabadora de audio para respaldo de las investigadoras.

Al ser parte de este estudio, a los/as informantes se les mencionó que no están obligados a responder alguna pregunta o tema que les incomodara, y dentro de las aplicaciones de la entrevista ninguno de los informantes presentó inconvenientes con responder se les dio su espacio y tiempo para responder las preguntas a pesar de que varias de las entrevistas fueron online, la calidad de la conexión no presentó problemas por ninguna de las partes, y no surgieron situaciones desfavorables que interrumpiera la entrevista.

Las investigadoras, estuvieron capacitadas para responder preguntas relacionadas a la investigación y al proceso de este, quienes son las ejecutoras de la malla temática para realizar la entrevista, serán quienes les harán las entrevistas, para luego transcribir la grabación posterior a la entrevista.

Proceso de análisis de la información recolectada

El proceso de análisis de la información será el análisis de contenido: Según Gehring et al., (2014): “El análisis de contenido es uno de los procedimientos más frecuentes en las investigaciones cualitativas (...), busca resultados a través de un procedimiento circular de interpretación de textos (...) tipologización del material encontrado, y la estructuración del contenido a través de categorías” (p.51).

El análisis de los datos se va gestando desde el inicio de la investigación tras la revisión de diferentes elementos teóricos, investigaciones y estudios. Dando paso al análisis e interpretación de la información, ideas y valoraciones que se obtendrán

desde el propio discurso de los trabajadores y trabajadoras, permitiendo desarrollar categorías, temas y subtemas que dan cuenta de los hallazgos, resultados y conclusiones del estudio, recogiendo el punto de vista de los protagonistas, que dan cuenta de sus experiencias respecto a su calidad de vida laboral.

El proceso de análisis fue realizado por las investigadoras, por lo que no tendrá un proceso de intervención de personas ajenas al equipo, y se procederá a identificar a los sujetos con la utilización de códigos para revisiones de tutores encargados y entrega de resultados de la investigación, para resguardar el anonimato de los sujetos para no vinculación de datos personales.

Participación Externa y Confidencialidad

El análisis será realizado por el equipo de investigadores sin intervención de personas ajenas al equipo. En caso de requerir colaboración externa, se establecerá un acuerdo de confidencialidad para garantizar que cualquier persona involucrada respete y proteja la privacidad de los datos de los participantes.

Anonimización de Datos

Se garantiza la anonimización de datos, utilizando códigos o seudónimos para los/as participantes. Los datos identificatorios se separarán de la información recopilada, asegurando la imposibilidad de vincular la información con los participantes. Este proceso se implementará desde las primeras etapas del análisis, asegurando que la confidencialidad comprometida con los participantes se mantenga en todo momento.

Este enfoque sistemático y detallado asegurará la integridad y validez del análisis, proporcionando una base sólida para las conclusiones del estudio y garantizando el cumplimiento de las consideraciones éticas y metodológicas establecidas.

III. FECHAS ESTIMADAS

Fecha de inicio del proyecto: Agosto 2023

Duración estimada del proyecto: 8 Meses.

Fecha de inicio del reclutamiento de las personas: Marzo 2024

III.- ASPECTOS ÉTICOS

a. Relación costo - beneficio

1. ¿La investigación considerada en este estudio es invasiva y/o puede potencialmente causar algún grado de malestar o estrés físico, psicológico o de otro tipo a las personas?

- SI
- NO

En la evaluación de la relación costo- beneficio y las estrategias de mitigación para la evaluación propuesta, la investigación cuenta con un adecuado análisis de los riesgos, con sus respectivas herramientas y procedimientos rigurosos para el rescate de la información necesaria, sin llegar a ser invasiva, lo cual reduce la probabilidad de ocasionar malestares físicos, psicológicos o de otra índole a los/las participantes. Para estos aspectos, se considera el consentimiento informado como herramienta que resguarda la integridad de los/las participantes, debido a que esta informa de manera concisa el proceso investigativo, precisa los riesgos y beneficios asociados a la participación de la investigación y contempla los posibles malestares dentro de la misma, sin embargo se despliegan medidas de seguridad hacia los/las investigados/as a través de un monitoreo continuo.

2. ¿La investigación considerada en este estudio beneficiará directa o indirectamente a las personas?

- SI
- No

La investigación proporciona tanto beneficios directos como indirectos dentro del estudio. En primer lugar, beneficia directamente a la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama, debido a que es una investigación poco indagada en nuestra casa de estudio, lo que proporciona una comprensión a mayor profundidad de las perspectivas sobre calidad de vida laboral de trabajadores/as ligadas a la gran minería del cobre, contribuyendo a futuras investigaciones desde las Ciencias Sociales.

Por otro lado, se beneficia indirectamente a los/las participantes debido a que la investigación hará un contraste de experiencias, donde se visualiza la vulneración y la aptitud de la calidad de vida que tiene los/as trabajadores/as dentro de las empresas ligadas a la gran minería y así, exista un respaldo desde las Ciencias Sociales de aquellos aspectos a trabajar en ámbitos privados, que aseguren la calidad de vida de los/las trabajadores/as.

b. Aspectos asociados a la selección de las personas de la investigación.

La manera de reclutamiento de personas se realizó a través de bola de nieve, donde los primeros contactos fueron pasando la voz, y se concretaron los/las participantes. Se inició el mes de Febrero del año 2024, para proceder a realizar las entrevistas semiestructuradas durante el primer semestre del 2024.

1. ¿El diseño del estudio considera la inclusión de individuos vulnerables para la investigación?
 - SI
 - NO

El diseño del estudio no considera la participación de grupos específicamente vulnerables, como menores de edad, personas en situación de discapacidad severa o aquellas en condiciones de riesgo extremo en la investigación, más bien contempla un enfoque de género donde son los/las trabajadores/as ligados a empresas de la gran minería del cobre los/las participantes capaces de acceder de manera voluntaria, debido

a que estos pueden proporcionar autónomamente un consentimiento informado y son el foco de investigación.

c. Aspectos asociados al uso de datos personales de las personas en la investigación.

¿El diseño de la investigación especifica el destino de los datos personales y asegura confidencialidad?

- SI
- NO

Sí, debido a que toda información es utilizada sólo para fines académicos y de investigación. La cadena de custodia y las restricciones de su uso, es el proceso de respaldo de la información, donde, en primer lugar, este se sube a la nube, se mantiene la confidencialidad de los datos a través de códigos establecidos para su análisis y sólo los investigadores son quienes pueden acceder a esta información, bajo la responsabilidad de la dupla que lleva a cabo la investigación.

d. Aspectos asociados a la voluntariedad en la participación de las personas en la investigación.

En caso de aplicar encuestas, entrevistas u otras técnicas de levantamiento de información a personas menores de 18 años, ¿se realizarán bajo consentimiento informado (de adultos responsables) más asentimiento informado de los niños/as y/o jóvenes?

¿El diseño de la investigación especifica el destino de los datos personales y asegura confidencialidad?

- SI
- NO

La investigación no contempla entrevistas de levantamiento de información a personas menores de 18 años, por ende, no se realiza un asentimiento informado, debido a que uno de los criterios de inclusión de la investigación no permite que personas de 18 años sean parte de esta ya que el foco es a trabajadores/as entre los 20 y 65 años de edad que cuenten con un título profesional o técnico. Sin embargo, el diseño de investigación sí asegura la confidencialidad de los datos recolectados.

e. Aspectos asociados al trato brindado a las personas de la investigación.

Si esta investigación considera pueblos originarios, indique las acciones específicas que utilizará para.

- NO APLICA
- SI (Especifique si su respuesta es SÍ). Explique qué estrategias en particular y cómo serán.
- NO

De marcar sí, se revisa si el IR aplica los requerimientos establecidos en la Ley indígena N° 19253, de 2014, que establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los pueblos indígenas.

f. Otras consideraciones éticas.

¿Existen otras consideraciones éticas que deban ser evaluadas? Ej. Asociadas a repercusiones psicosociales.

- SI
- NO

La investigación no considera otras cuestiones éticas que deban ser evaluadas y tampoco tiene alguna repercusión negativa en los/las participantes debido a que en el transcurso de la investigación se respeta a los sujetos inscritos durante todo el proceso. Se recalca la importancia del monitoreo continuo para velar por los intereses de los/las participantes, para evitar repercusiones psicosociales en base a los temas tratados en la investigación.

Anexo D: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN TRABAJO SOCIAL

Estimada/o participante, somos Loreto Gómez y Rocío Mandiola, estudiantes del nivel 501 de la carrera de Trabajo Social, Universidad de Atacama. Actualmente nos encontramos llevando a cabo una Investigación en Trabajo Social, el cual tiene como objetivo: Analizar la percepción sobre la Calidad de Vida Laboral de trabajadores/as de las empresas ligadas a la Gran Minería del Cobre [GMC] de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024.

Ha sido invitado a colaborar en este estudio. A continuación, se entrega la información necesaria para tomar la decisión de participar voluntariamente. Utilice el tiempo que desee para estudiar el contenido de este documento antes de decidir si va a participar del mismo.

Si usted accede a estar en este estudio, su participación consistirá en mantener una entrevista cualitativa semiestructurada o conversación sobre el tema, por espacio de mínimo 30 minutos, a efectuar en una fecha de común acuerdo durante el mes Mayo. En el estudio se entrevistará a 6 trabajadores y trabajadoras que formen parte de empresas de la Gran Minería del Cobre y 6 trabajadoras y trabajadores de empresas contratistas que presten servicio a la GMC.

Al ser parte en este estudio, usted puede estar expuesto a los siguientes riesgos: es probable que algunos temas incluidos en la entrevista le generen incomodidad o quizás sienta que se incluyen aspectos sobre los que no esté dispuesta/o a conversar. En este sentido, debe tener presente que no está obligado/a responder y que puede indicarlo a la persona que le entrevistará, sin que ello genere daño o perjuicio.

Si usted acepta participar en este estudio, tiene derecho a abandonar su participación en cualquier momento, sin temor a ser penalizada/o de alguna manera.

Usted no se beneficiará directamente por participar en este estudio. Sin embargo, su aporte contribuirá a que se sepa más sobre la percepción que tienen los trabajadores y trabajadoras, respecto a la Calidad de Vida Laboral relacionada con las empresas en que se desempeñan. La participación en este estudio no conlleva costo para usted, y tampoco será compensado económicamente ni recibirá beneficios materiales por ello.

La participación en este estudio es completamente anónima y el equipo de investigación mantendrá la confidencialidad en todos los documentos, copia en audio y transcripción de la entrevista, que sólo estarán disponibles para revisión de la Docente guía de tesis de Trabajo Social, Universidad de Atacama.

Si lo estima conveniente, podrá acceder a un informe ejecutivo o síntesis de resultados, que puede solicitar indicando la vía para ello (Ej.: correo electrónico u otro).

El estudio se realiza con fines académicos y eventualmente sus resultados o análisis pueden ser tomados de base para publicaciones en revistas científicas o en eventos académicos, destinados a difundir o comunicar informes de investigación.

Si usted tiene preguntas sobre su participación en este estudio puede comunicarse con Loreto Gómez Martínez y Rocío Mandiola Silva, estudiantes de Trabajo Social, al correo electrónico loreto.gomez.14@alumnos.uda.cl y a rocio.mandiola.20@alumnos.uda.cl. Adicionalmente, puede consultar a la Prof. guía de tesis, Dra. María Cristina González Campos, académica del Depto. de Trabajo Social, de la Universidad de Atacama, su correo electrónico es: cristina.gonzalez@uda.cl

Si usted tiene preguntas sobre sus derechos como participante o quisiera reportar algún problema relacionado a la investigación puede comunicarse con la Docente guía, responsable de la investigación: la Prof. María Cristina González, y el

correo antes mencionado, académica del Depto. de Trabajo Social - Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Atacama.

ACTA CONSENTIMIENTO INFORMADO – 2024

Yo _____ aceptó participar voluntaria y anónimamente en entrevista cuyo objetivo es: Analizar la percepción sobre la Calidad de Vida Laboral de trabajadores/as de empresas ligadas a la Gran Minería del Cobre de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024, la que será aplicada por Loreto Gómez Martínez y Rocío Mandiola Silva, estudiantes de la asignatura Investigación en Trabajo Social, a cargo de la Docente guía M. Cristina González, de la carrera de Trabajo Social, Fac. de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Atacama.

Declaro haber sido informado/a de los objetivos y procedimientos del estudio y del tipo de participación. En relación con ello, aceptó participar en la entrevista sobre *“Percepción sobre la Calidad de Vida Laboral de trabajadores/as de empresas ligadas a la Gran Minería del Cobre de las provincias de Copiapó y Chañaral”*.

Declaro haber sido informado/a que mi participación no involucra daño o peligro para mi salud física o mental, que es voluntaria y que puedo negarme a participar o dejar de participar en cualquier momento sin dar explicaciones o recibir sanción alguna.

Declaro y acepto ser grabado por vía de audio, para resguardo de la información, la cual tendrá una cadena de custodia, para su seguridad y privacidad de la información entregada. Declaro saber que la información entregada será **confidencial y anónima**. Entiendo que la información será analizada por las investigadoras en dupla y que no se podrán identificar las respuestas y opiniones de cada persona entrevistada. La información que se obtenga será guardada por la profesora guía de tesis M. Cristina González y será utilizada sólo para este estudio.

Este documento se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes.

Nombre del entrevistado: _____ **Firma:** _____

Nombre del entrevistador: _____ **Firma:** _____

Anexo E: DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

TITULO DEL TRABAJO QUE SE PRESENTA: Percepción sobre la Calidad de Vida Laboral de trabajadores/as de empresas ligadas a la Gran Minería del Cobre de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024

Por medio de la presente, las autoras: Loreto Gómez Martínez y Rocío Mandiola Silva, Rut N° 19.352.956-9 y Rut N°20.587.024-5 certificamos que, del artículo presentado para la titulación de la carrera de Trabajo social, somos las autoras originales, ya que sus contenidos son producto de nuestra directa contribución intelectual.

Todos los datos y referencias a textos, investigaciones, libros, revistas, tesis, entre otros, ya publicados, están debidamente referenciados y citados, identificados con su respectivo crédito e incluido en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

Además, declaramos que este artículo no lo hemos presentado a otra entidad puesto que se espera que esta obtenga su respectiva evaluación y, posterior posible publicación en los repositorios de la Universidad de Atacama.

En caso de que la tesis “Percepción sobre la Calidad de Vida Laboral de trabajadores/as de empresas ligadas a la Gran Minería del Cobre de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024”, sea aprobado para su publicación, como autoras y propietarias de los derechos de autor autorizamos de manera ilimitada en el tiempo a la Universidad de Atacama, para que incluya dicho texto en la biblioteca digital y de forma impresa, para que pueda reproducirlo, distribuirlo por Internet en texto completo o cualquier para uso de otros estudiantes.

Para constancia de lo anteriormente expuesto, se firma esta declaración el 07, del mes de Julio, del año 2024, en Ciudad de Copiapó, Chile.

Loreto Makarena Gómez Martínez

Loreto.gomez14@alumnos.uda.cl

Trabajo Social, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Atacama, Chile.

Rocío Alejandra Mandiola Silva

Rocio.mandiola.20@alumnos.uda.cl

Trabajo Social, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Atacama, Chile.

Anexo F: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO ACADEMICO.

Tipo de material: Tesis

Trabajo de graduación Tesis Documento

Carrera/Programa/Depto. Académico: Trabajo Social/ Departamento de Trabajo Social

Autoras: Loreto Gómez y Rocío Mandiola

Título de la tesis: Percepción sobre la Calidad de Vida Laboral de trabajadores/as de empresas ligadas a la Gran Minería del Cobre de las provincias de Copiapó y Chañaral 2024.

Director/a de la tesis/trabajo: María Cristina González

Fecha de defensa de la tesis/trabajo:

Fecha de entrega de versión impresa y digital en la Biblioteca:

Por la presente autorizamos a la Biblioteca de la Universidad de Atacama a poner a disposición del público la tesis de pregrado descrita en el presente documento, al solo fin de divulgación de la producción científica de esta Universidad. La tesis será de consulta libre y gratuita en el Repositorio Institucional Impreso de la Biblioteca y, a través de internet, en el Repositorio Institucional Digital y en todos

aquellos repositorios digitales en los que participe la Universidad. Esta autorización no implica la renuncia a la posibilidad del suscripto/a de publicar total o parcialmente el material divulgado en el Repositorio Institucional en cualquier medio que considere oportuno.

Declaro que la tesis/trabajo es original e íntegramente de nuestra autoría, que no contiene elemento alguno que infrinja derecho de cualquier naturaleza sobre otras obras o vulnere normas de confidencialidad, y que ningún procedimiento, instrucción o fórmula contenido en la obra causará daño o perjuicio a terceros. A este respecto, me comprometo a mantener indemne a la Universidad de Atacama frente a terceros con motivo de acciones.

Anexo G : AUTORIZACIÓN DE USO DE DATOS Y PUBLICACIÓN.

Por medio del presente documento:

1. Se autoriza a la Universidad de Atacama a compartir, en calidad de responsable, a realizar tratamiento de la información personal entregada (entendido este como recolección, intercambio, actualización procesamiento, reproducción, compilación, almacenamiento, uso, sistematización y organización de datos personales, todos ellos de forma parcial o total) conforme a la Política de Privacidad.

2. Se entiende que la información será utilizada, directamente para las y los estudiantes de Trabajo social, con el fin de ayudar en la realización de posteriores trabajos o tesis.

3. Se autoriza la circulación y la transferencia de datos, sin limitación en cuanto al país de destino, únicamente cuando sea necesario para dar cumplimiento a lo establecido en el

presente documento.

4. Cuando aplique, autoriza, en calidad de representante legal el tratamiento de sus datos personales, para lo cual certifica que consultó su opinión y obtuvo su aprobación previa a la entrega de los datos.

5.- Se autoriza a incorporar y difundir la tesis de pregrado en el Portal de Libros Electrónicos de la Universidad de Atacama - <http://www.biblioteca.uda.cl/>

6. Cuando aplique, autoriza a entregar la información para el cumplimiento de la ley.

Para constancia de lo anterior, se firma en Copiapó, el 08-07-2024

Nombre: Loreto Gómez Martínez

Cédula: 19.352.956-9

Firma: _____

Nombre: Rocío Mandiola Silva

Cédula: 20.587.024-5

Firma: _____