

**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**



**“Salud auto percibida en guardias de seguridad:
Una mirada hacia los efectos de la externalización
de servicios”.**
Tesis para optar al Título de Trabajador Social

Alumnos Tesistas:

Nicole D. Mella Becerra

Janios R. Zapata Ávila

Docente Guía:

Sra. Patricia Aguilera Fierro

2012

INDICE

	<i>Página</i>
INTRODUCCIÓN	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
▪ <i>Antecedentes Generales</i>	5
▪ <i>Antecedentes Históricos del fenómeno en Chile</i>	8
JUSTIFICACIÓN	11
MARCO TEÓRICO	14
MARCO EMPÍRICO	22
MARCO CONCEPTUAL	28
OBJETIVOS	35
METODOLOGÍA	36
MALLA TEMÁTICA	42
ANÁLISIS DE DATOS	47
RESULTADOS Y HALLAZGOS	81
TRIANGULACIÓN	89
• <i>Contrastación con Marco Teórico</i>	89
• <i>Contrastación con Marco Empírico</i>	94
• <i>Contrastación con Marco Conceptual</i>	98
CONCLUSIONES	105
SUGERENCIAS	108
BIBLIOGRAFÍA	110
ANEXOS	113



Resumen

“Salud autopercebida en guardias de seguridad: una mirada hacia los efectos de la externalización de servicios”

Tesis para optar al Título de Trabajador Social

Nicole Mella B. y Janios Zapata A.

Docente Guía: Sra. Patricia Aguilera F.

La presente tesis tiene como objetivo general conocer la relación entre las condiciones de trabajo de los y las guardias de seguridad bajo modalidad de externalización, y su autopercepción de la salud.

Se utilizó la metodología de investigación cualitativa, específicamente el método fenomenográfico. Para la muestra se eligieron 7 hombres y 3 mujeres guardias de seguridad, y la técnica de recolección de datos que se utilizó fue la entrevista en profundidad semiestructurada.

Como resultado de esta investigación, los sujetos estudiados manifiestan- según su propia percepción problemas en su salud mental, entre los cuales se pueden mencionar: agotamiento, falta de sueño y estrés. También se muestra que existen riesgos en los ambientes de trabajo donde se desenvuelven los y las guardias de seguridad, entre los cuales se pueden mencionar: los turnos de noche, la falta de implementos de seguridad y la vigilancia en lugares donde se almacenan productos congelados.

Se puede concluir finalmente que existen considerables diferencias en las condiciones y trato con el personal de seguridad al interior de las empresas subcontratistas y empresas mandantes, las cuales inciden claramente en el estado de salud autopercebido de los y las guardias de seguridad.

Se recomienda como equipo de trabajo mejorar los espacios de trabajo de los y las guardias de seguridad, implementar programas especiales para guardias, fomentar la participación sindical y las instancias de fiscalización de los organismos competentes, como el Ministerio del Trabajo.

INTRODUCCIÓN

En las sociedades actuales, se ha ido configurando una nueva realidad, y que gracias al proceso denominado “globalización”, ha ido produciendo cambios no sólo en la manera en que se producen los bienes y servicios y en la organización del trabajo, sino que principalmente en las relaciones de poder entre el capital y el trabajo.

Esto trae como consecuencia, el surgimiento de nuevas condiciones de trabajo: flexibilización del empleo, intensificación del ritmo laboral, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo y principalmente el surgimiento de la tercerización laboral, como una forma de descentralización de bienes y servicios.

Un fenómeno que surge y que se discute a nivel nacional es el tema de la seguridad ciudadana, el cual es un tema de preocupación no sólo de la sociedad chilena, sino que de toda América Latina, debido a que se ha convertido en una de las principales demandas de la ciudadanía. Esto ha traído como consecuencia la expansión de las empresas de seguridad, debido a que existe el temor ciudadano a ser víctima de delitos, lo cual está asociado a la incapacidad policial de controlar la delincuencia urbana. Estas empresas se han expandido como prestadoras de servicios, a través de relaciones de subcontratación entre ellas y empresas mandantes, que solicitan servicios de seguridad.

El problema surge en esta relación laboral, ya que son los trabajadores contratados por las empresas de seguridad quienes se ven más afectados, debido a que poseen un doble empleador, situación que los deja en desigualdad de condiciones respecto a los otros trabajadores, y expuesto a mayores riesgos laborales.

Es por este motivo que, actualmente, se discute la relación salud-trabajo en estas nuevas realidades, pues aunque todavía persisten los riesgos laborales clásicos, cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de las nuevas formas de organización en el trabajo (Gómez, 2006).

Otro factor a tener presente es que en el rubro de la seguridad privada, se incorpora de manera transversal tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo, la composición por género de los trabajadores de empresas contratistas, sigue siendo mayoritariamente masculina, debido a la tradicional división sexual del trabajo. Las mujeres que trabajan en empresas contratistas, tienden a estar en niveles inferiores de la cadena de producción y en labores que no requieren de gran especialización, por lo cual quedarían más desprotegidas y vulnerables a riesgos laborales y a situaciones de abierta discriminación.

La presente investigación es de carácter descriptivo, ya que busca especificar las características de guardias de seguridad privados del radio urbano del Gran Concepción y de corte transversal, ya que los datos serán recogidos dentro de un tiempo determinado.

Esta investigación está guiada por la metodología Cualitativa-Fenomenográfica, ya que pretende ilustrar de la misma manera cómo los y las guardias de seguridad, perciben su propio estado de salud, y conocer más a fondo sus principales condiciones de trabajo, que consideren influyentes en su percepción de la salud. Asimismo, se pretende conocer las diferencias relacionadas al género que pudieran existir en el rubro de la seguridad privada.

En la presentación de los resultados se utilizarán las citas textuales que se obtendrán durante las entrevistas a los y las guardias de seguridad, manteniendo en reserva su identidad, en base al concepto de confidencialidad, a través del consentimiento informado.

La contrastación de los hallazgos, se realizará en base a teorías que se aproximen a las áreas temáticas, con estudios realizados anteriormente sobre temas de salud y trabajo y con un marco conceptual, que permitirá establecer comparaciones al respecto.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Tercerización, externalización y subcontratación laboral: El término **tercerización** presenta una dificultad conceptual debido a los variados sentidos que posee la expresión (Ermida Uriarte y Colotuzzo, 2009). En un sentido amplísimo, se refiere a *“la tendencia empresarial y productiva de realizar parte de sus actividades a través de unidades más o menos independientes”*. En un sentido amplio, el término es usado como instrumento jurídico para realizar esta descentralización empresarial, y en un sentido estricto se refiere a la subcontratación como forma de descentralización laboral, ya sea a través de suministradores de mano de obra y de prestación de servicios.

Sin perjuicio de esto, algunas definiciones poseen elementos y características en común, como es la relación empleado- empleador, la temporalidad del contrato, y el hecho de ser figuras externas a las empresas a las cuales prestan determinados tipos de bienes y/o servicios o, en algunos casos la subcontratación de empleados para realizar determinadas tareas que requiera la empresa.

Esta forma de empleo surge en gran parte por el modelo económico imperante desde principios del siglo XX, con el surgimiento del capitalismo, a través del modelo keynesiano, que planteaba una menor intervención del Estado en la regulación del mercado, y que, entre otras medidas, rompía con el concepto de pleno empleo existente, sustituyéndolo por políticas de flexibilidad del empleo, de corte neoliberal.

Estas políticas originaron una crisis, la cual trajo como consecuencia oleadas de desempleo, desestabilización de la economía, desfinanciamiento crónico, excesiva inflación y empleos de baja calidad, caracterizados por una mayor inestabilidad en el tiempo, y por requerir mayor especialización. Gracias al mantenimiento del modelo económico capitalista, ocurre también un fenómeno llamado “mercantilización de los servicios” (Recio, 2007), que consiste en el traspaso de las actividades del mundo doméstico y social al control del libre mercado (ej. Servicios de limpieza).

Es en este contexto donde surge la figura de la tercerización, la cual se ha expandido en gran parte del mundo, dando lugar a un tipo específico de relación laboral que se da en organizaciones privadas y públicas.

Antecedentes Generales

Breve reseña histórica:

Durante siglos de historia de la humanidad, una de las formas de subsistencia ha sido el trabajo materializado en la producción de bienes, que en principio se comercializaba como un producto de intercambio. Posteriormente surgieron nuevas formas de trabajo, en las cuales el poseer tierras fue un fuerte incentivo, especialmente en terratenientes que agrupaban a comunidades bajo su alero. Más tarde, en particular desde el siglo XIX a la fecha junto con la Revolución Industrial, caracterizada por la mecánica y técnica productiva, surgieron fuertemente los servicios como ente productivo asociado a este gran incremento en la producción a nivel global y que, paradójicamente junto con las dos grandes guerras del siglo XX, dispararon la tecnologización de bienes y servicios, que una vez terminada la guerra y pese a periodos de ajustes económicos marcan un desarrollo y ritmo de trabajo que nos rige hasta el día de hoy: nos referimos al modelo capitalista con globalización del mercado, que ha traído beneficios principalmente tecnológicos, pero a un costo social visible, lo que queda de manifiesto en diversos aspectos que atañen la interacción biopsicosocial de las personas, sus grupos familiares, las comunidades de origen, dónde claramente existen fuertes diferencias en las condiciones laborales y de determinantes Sociales de la Salud (Pérez y Carrillo, 2000)

Empleo justo: El término “empleo justo” tiene una complementariedad con el de “decent work” (trabajo decente) utilizado por la Organización Internacional del Trabajo. Para que un trabajo sea considerado como “justo” deben darse una serie de condiciones, entre las que se encuentran: la inexistencia de coacción, o sea de ninguna forma de esclavitud o trabajo forzado; seguridad en el empleo, salario

justo, protección social, ausencia de alienación y participación en el lugar de trabajo.

Este término, como perspectiva abarca una dimensión de salud pública en la que las relaciones de empleo constituyen un elemento fundamental del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras. (Benach y Muntaner, 2010)

La mayoría de los lugares de trabajo está organizado de tal manera que existen relaciones jerárquicas que inciden en el poder y en el control de la producción. En el contexto de esta relación desigual es donde se ejerce mayor incidencia en los trabajadores, y por consecuencia en la salud.

Condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas. En el caso de existir una relación contractual formal con sus empleadores, alrededor de 3.000 millones de trabajadores(as) laboran actualmente en el mundo de esta forma, sin considerar el trabajo informal que no deja de ser menor (este estudio se centra el trabajo formal, por lo cual solo se hace mención de esta condición).

El trabajo no solo es concebido como un medio de subsistencia, sino como un parámetro que determina como se distribuye la riqueza y poder, siendo además un decisivo determinante social de la salud. Las malas condiciones de trabajo pueden conllevar a riesgos laborales que amenazan la salud y la seguridad de los trabajadores; reducen su bienestar, su capacidad de trabajo y por lo tanto, afectan su calidad de vida laboral, su bienestar económico y el de sus familias. Las enfermedades y muertes en los trabajadores son causadas por algún tipo de cáncer, enfermedades cardiovasculares y transmisibles, las cuales se estiman en 2 millones de defunciones al año. A nivel mundial mueren cerca de 5.000 trabajadores al día por esta causa como consecuencia de factores asociados, por ejemplo, a tareas físicas pesadas y duras que con frecuencia implican estrés por altas temperaturas, lesiones laborales, envenenamiento por pesticidas, polvos

orgánicos y riesgos biológicos que son las principales causas de morbilidad laboral.

Otro concepto dentro de este mismo análisis tiene que ver con las transferencias que realizan principalmente países desarrollados en países más pobres, siendo las más importantes la transferencia de sustancias, materiales y personas de riesgo. Estas pueden tener un impacto positivo o negativo en la salud de los trabajadores y el medioambiente.

La diferencia de género por el tipo de trabajo entre hombres y mujeres es un determinante social que también agrava las condiciones de salud de trabajadoras que se desempeñan en diversas áreas laborales. En general, y a diferencia de los hombres, las mujeres de todo el mundo encuentran estándares de contratación más difíciles, menos posibilidades de formación, salarios inferiores a igual trabajo, menor acceso a recursos productivos, peores condiciones físicas y psíquicas de trabajo, menor participación en las decisiones económicas y menos oportunidades de ascenso. (Benach y Muntaner, 2010)

Antecedentes Históricos del fenómeno en Chile

Subcontratación en Chile- Sectores y rubros dónde más se encuentra:

La subcontratación en Chile no es algo nuevo. Ésta surge en 1975 en nuestro país con la dictación de la Ley 1.263 que establece labores de subcontratación con ciertas restricciones, hasta el 2006, año en que se aprueba la ley de subcontratación, la cual comenzó a regir en 2007 y no estuvo exenta de polémica, pero que en los últimos años ha experimentado un auge exponencial. **Adecco**, una de las principales firmas de outsourcing en Chile, estima que las industrias de minería y construcción corresponden a casi 600.000 trabajadores subcontratados, cifra similar a la que ostenta la agricultura, mientras que otros 300.000 trabajan para empresas que entregan servicios de externalización de procesos comerciales a bancos y administradoras de fondos de pensiones.

Tanto en el sector público como privado encontramos la externalización de servicios como una herramienta de gestión que busca delegar responsabilidades en la ejecución de bienes y servicios. Dentro de los rubros que más utilizan este sistema en nuestro país tenemos los siguientes:

- Guardia y control
- Servicios alimenticios
- Minería
- Servicios informáticos
- Construcción
- Aseo.

Esta triangulación en la externalización de la producción de bienes y servicios, donde confluye una empresa mandante, una que presta el servicio y los/las trabajadores/as subcontratados merece un análisis mayor por sus implicancias laborales, afectivas, sociales, jurídicas, en la salud, personales y familiares.

Las condiciones de trabajo y salud en Chile: Son muchos y muy altos los costos en vida y salud que dejan los procesos productivos. Algunos inmediatos y evidentes, otros más ocultos y paulatinos. Entre estos se pueden mencionar: obreros mutilados e incapacitados por máquinas y herramientas, mineros consumidos por los polvos minerales se cuentan por miles en nuestro país y por millones en el mundo.

A modo de ejemplo, en el caso de la minería se puede mencionar que en Chile hay más de 5500 faenas mineras, 170 mil trabajadores trabajan en la pequeña, mediana y gran minería, y a lo menos 30 a 40 mil pirquineros recorren el desierto y la montaña buscando una veta para ganar su sustento diario, con los inminentes riesgos que conllevan tanto para su seguridad como para su salud.

Otro ejemplo, de actividades con riesgos asociados al estrés, falta de sueño, largas horas de pie, sin dejar de lado el tipo de relación interpersonal (generalmente confrontacional) en sus puestos de trabajo son los guardias de seguridad.

Seguridad privada y guardias de seguridad: Según Abelson (2006), en Chile, la industria de la seguridad privada, comprende ocho grandes rubros:

- a) servicios de guardias de seguridad.
- b) servicio de monitoreo de alarmas.
- c) transporte de valores.
- d) tecnología de seguridad.
- e) asesores en seguridad.
- f) capacitadores en seguridad.
- g) investigadores privados.
- h) escoltas/protección de personas importantes.

Según el estudio de la empresa Leemira Consultores (2008), se estima que en Chile hay 85 mil personas que trabajan en este rubro y el 98% son guardias o vigilantes.

En este mismo estudio, se indica que quienes trabajan en este rubro tienen muy poca capacitación, asimismo el salario promedio es de \$190.000.- y en la mayoría de los casos los guardias son empleados por empresas subcontratistas (78,5%) y solo el 21.5% son contratados de manera directa. Se hace mención, además, que el 80% de ellos no está asociado a un sindicato.

Respecto a la participación de mujeres en el rubro de la seguridad privada, el mismo estudio indica que la cantidad de empresas donde no existía participación femenina, aumentó de un 40% a un 42%, mientras que en empresas donde existe más del 20% de participación femenina es de un 4%. Esto indica que, si bien aumentó la cantidad de guardias mujeres, existe una bajísima participación del género femenino en este rubro.

JUSTIFICACIÓN

Relación de la subcontratación laboral con la salud:

El término salud se puede definir, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de enfermedad” (Citado en Parra, 2003)

La problemática de la salud de los trabajadores, en sus diferentes aspectos, ha sido motivo de preocupación creciente de muchos organismos internacionales incluyendo la OPS/OMS.

La adopción de nuevos modelos económicos, el ingreso de las tecnologías a los medios de producción y los riesgos presentes en toda actividad remunerada han sido determinantes en la salud de los trabajadores. En los años noventa y hasta la fecha, esta preocupación se ha intensificado debido a los cambios producidos en los modelos de desarrollo y su impacto sobre las condiciones de vida, las condiciones de trabajo y los factores de riesgo en las empresas, los centros y puestos de trabajo, que inciden en la salud de la población trabajadora.

Es necesario indicar también que la violencia y la delincuencia son fenómenos crecientes, complejos y multicausales que se presentan con características específicas en cada localidad. En el caso de América Latina, esto ha ido asociado a un veloz proceso de urbanización y a la consecuente consolidación de ciudades de gran tamaño y población (Dammert y Paulsen, 2005) Una de las consecuencias visibles de este fenómeno son, -en el caso de nuestro país- crecientes niveles de desigualdades existentes, asociados a altos índices de delincuencia, los cuales generan una percepción de temor e inseguridad general en la sociedad, hecho que es posible apreciar en las cifras que muestra el índice de victimización por comunas de la Fundación Paz Ciudadana (2010), que muestra que este índice ha ido aumentando considerablemente en el transcurso 2010-2011 de un 30.8% a un 34.2%

Esta percepción de temor e inseguridad ha sido el origen de la amplia expansión que ha tenido la industria de la seguridad privada. Esto se asocia a dos variables:

el aumento del temor ciudadano a ser víctima de delitos y la incapacidad policial de controlar la delincuencia urbana. (Grez Aldana, 2010)

La situación en la región del Bío Bío, según el estudio de Leemira Consultoras (2008), indica que esta es la segunda región (después de la Región Metropolitana) donde existen mayor cantidad de empresas de seguridad privada y de guardias de seguridad, tanto calificados con el curso OS10 como no calificados. También se indica que donde más prestan servicios es en la industria (33.6%), seguidos por el comercio (20.4%) y los particulares (18.4%)

Respecto a la diferencia que existe entre participación de hombres y mujeres en el rubro de la seguridad privada, podemos decir que se origina en el hecho que, si bien la modalidad de subcontratación de estos servicios involucra tanto a hombres como mujeres, la composición de las empresas de seguridad y el sector de las actividades económicas en que se encuentran insertas estas empresas incidiría en la división sexual del trabajo (Guzmán y Aranda, 2008), y por ende en la baja participación femenina en este rubro.

Las cifras citadas anteriormente permiten dar sustento a la idea de investigar con más detalle aquellos elementos de percepción de la salud, no solo laboral sino a la vez familiar y emocional, que afecta a un grupo importante de trabajadores que día a día prestan sus servicios en diversas empresas, en áreas y condiciones laborales tan dispares que hace necesario tratar el tema con detalle y rigurosidad a fin de determinar lo relevante de lo irrelevante, y todo aquello que permita contribuir a la claridad de los condicionantes de la salud, sean estos ambientales, familiares y/o sociales que afectan a los trabajadores de la seguridad privada y quienes desde ya varios años a la fecha laboran bajo la modalidad de externalización de servicios, cuya base está definida a través de medidas regulatorias propias con sustento en la ley N° 20.123 sobre Trabajo en Régimen de Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios.

Como equipo de trabajo, interesa explorar con más detalle aquellos elementos de la percepción y del contexto donde laboran los guardias de seguridad privados, las consecuencias que trae al estado de salud física-emocional y que pueden verse

afectados, como parte intrínseca del ejercicio de su actividad laboral. Además junto a aquello, qué tan internalizado está el tema en los propios involucrados.

La provincia de Concepción ubicada en la zona centro sur es un área geográfica clave en nuestro objeto de estudio, pues aquí convergen diversos polos de desarrollo como lo son la industria, comercio, transporte, zonas portuarias, aeropuertos, instituciones de educación, redes de salud pública y privada, telecomunicaciones, entre otros. La provincia representa además un contexto histórico y sociológico importante, debido a que su capital regional Concepción es la segunda ciudad en importancia a nivel país, por tal razón, un estudio aplicable en esta zona es transferible a un contexto regional que puede servir de base a la forma cómo se abordan las políticas sociales logrando beneficiar en primera instancia a la clase trabajadora, junto con el aporte científico cualitativo de un fenómeno cada vez mayor.



MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación, se utilizarán las siguientes teorías:

Interaccionismo Simbólico de Herbert Blumer

Enfoque teórico derivado de la fenomenología, el cual se caracteriza por intentar explicar y comprender la acción social desde la perspectiva del propio individuo, a través del significado que éste le otorga al mundo que le rodea, en un proceso de interacción e interrelación entre el individuo y la sociedad.

Según el autor, el Interaccionismo simbólico posee tres premisas (Blumer, 1982):

1. Las personas actúan sobre los objetos de su mundo e interactúan con otras personas a partir de los significados que los objetos y las personas tienen para ellas, es decir, a partir de símbolos.
2. Los significados son producto de la interacción social, principalmente la comunicación, que se convierte en esencial tanto en la constitución del individuo como en (y debido a) la producción social de sentido. El signo es el objeto material que desencadena el significado, y el significado el indicador social que interviene en la construcción de la conducta.
3. Las personas seleccionan, organizan, reproducen y transforman los significados y los interpretan en función de sus expectativas y propósitos.

Los y las guardias de seguridad le asignan un significado a su condición de trabajadores subcontratados por empresas externas. Este significado es resultado de sus propias vivencias y de los significados que resultan de la interacción con las demás personas.

Modelo de Erik Olin Wright sobre Clases Sociales.

La teoría marxista es ampliamente usada en Trabajo Social, debido a la perspectiva de transformación de la realidad y no sólo el estudio de ella, que promueve la disciplina.

Se habla en ella desde una realidad material, en la cual ocurre un proceso de transformación de los objetos de la naturaleza, para satisfacer necesidades. El hombre, para Marx, es importante en la actividad, en el trabajo, y deja de lado la dimensión teórica de éste. Es, a través del trabajo y la actividad, como ocurre la transformación y el hombre ocupa una determinada posición en la sociedad. El conflicto surge cuando el trabajo convierte al hombre en un ser distinto y ajeno a lo que debería ser (alienación). Esto ocurre por cuatro motivos:

Respecto a la naturaleza: cuando esta no pertenece al trabajador sino a alguien más y se transforma en propiedad que puede comprarse y venderse.

Respecto al trabajo mismo: el trabajo no pertenece al hombre sino al que lo emplea (burgués) y esta no es una actividad que fomente la creación ni se puede elegir, lo cual “mecaniza” al hombre, quien está obligado a vender su fuerza laboral.

Respecto al producto de su trabajo: este no le pertenece a sí mismo, sino que es transado en el mercado, y es vendido en beneficio exclusivo del burgués.

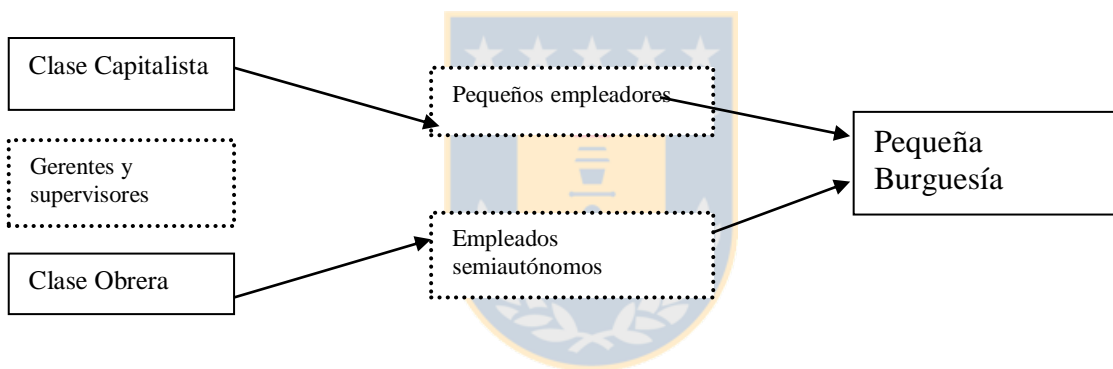
Respecto a la sociedad: Al ocurrir la alienación en el hombre, se originan las Clases Sociales, ya que el lugar que el hombre ocupe en el trabajo, determinará su posición en la sociedad.

Sin embargo, esta teoría ha sido reformulada por Erik Olin Wright, debido a la evolución y al cambio de las actuales sociedades capitalistas (Carabaña y De Francisco, 1994).

En el estudio de Erik Olin Wright, sobre el concepto de Clases Sociales y analizando el concepto de clase trabajadora, utilizaremos la tipología otorgada por Wright, que parte desde una reformulación a la teoría marxista. En su modelo, plantea que las categorías deben ubicarse según la posición de los individuos dentro del sistema de producción.

Se distingue entre *estructura de clase* y *formación de clase*. La primera se refiere a la estructura de relaciones sociales en la que están inmersos los individuos, los cuales determinaran sus intereses de clase; mientras que la segunda se refiere a la formación de colectividades organizadas dentro de esa estructura en base a intereses prefigurados por esa misma estructura de clase.

Los criterios que usa Wright fundamentalmente para este análisis, son las posiciones fundamentales y las posiciones contradictorias en la estructura productiva que ocupan las clases. Su modelo de clases sociales distingue las posiciones básicas en primer lugar, las cuales son *Empresarios, Trabajadores no calificados y Pequeña burguesía*, mientras que en segundo lugar ubica las posiciones contradictorias, las cuales ocupan un lugar intermedio entre dos clases fundamentales.



_____ Posiciones Fundamentales

..... Posiciones Contradictorias

Para determinar en qué ubicación de la estructura productiva se encuentra cada clase, se utilizan cuatro categorías: control sobre el capital-dinero (el flujo de inversión y acumulación), control sobre el capital físico (medios de producción), control sobre el trabajo de los trabajadores directos, y control sobre el conocimiento calificado y acreditado sobre cómo se producen los bienes y servicios.

Modelo de Erik Olin Wright Control sobre recursos (Rodríguez, 2002)

Clases	Capital Dinero	Capital físico	Trabajadores directos	Conocimiento Acreditado
Posiciones Fundamentales				
Empresarios	Control total	Control total	Control total	Control total o parcial
Pequeña burguesía	Control total	Control total	Sin control	Control total
Trabajadores no calificados	Sin control	Sin control	Sin control	Sin control
Posiciones Contradictorias				
Gerentes	Control parcial	Control parcial	Control parcial	Control parcial
Pequeños empleadores	Control total	Control total	Control total (5/10)**	Control total
Trabajadores acreditados	Sin control	Sin control	variable	Control total

** Se refiere a pequeñas empresas entre 5 o 10 trabajadores.

En los análisis que se han realizado, la estructura de clases en las sociedades desarrolladas se han basado en criterios fundamentales tales como el control de los medios de producción, el control del trabajo de terceros y el control de recursos intelectuales escasos.(Portes y Hoffman 2003). La situación en América Latina es diferente, ya que en los análisis mencionados anteriormente no se considera el surgimiento del sector informal, el cual no tiene cobertura legal, ni se encuentra regulado por el mercado.

A partir de este modelo, y el concepto de “proletariado”- que es homogéneo en las sociedades más desarrolladas, pero más segmentado en América Latina, debido a la incorporación imperfecta a una economía plenamente monitorizada y

reglamentada legalmente -(Portes y Hoffman, 2003) surge una clasificación que ordena las categorías de acuerdo a los activos a los que tienen acceso estas clases. De esta manera se construyó un esquema como el siguiente:



Estructuras de clase en América Latina (Portes y Hoffman, 2003)

Clase	Subtipos	Control del capital y de los medios de producción	Control de una fuerza trabajadora impersonal, organizada burocráticamente	Control de calificaciones escasas y altamente valoradas	Control de calificaciones subsidiarias, técnico/administrativas	Con cobertura y reglamentación legal	Modo de remuneración
I. Capitalistas	Propietarios y socios gerentes de empresas grandes o medianas	Con acceso	Con acceso	Con acceso	Con acceso	Con acceso	Utilidades
II. Ejecutivas	Gerentes y administrativos de empresas grandes o medianas	Sin acceso	Con acceso	Con acceso	Con acceso	Con acceso	Sueldos y bonificaciones relacionadas con las utilidades
III. Trabajadores de elite	Profesionales asalariados con formación universitaria en	Sin acceso	Sin acceso	Con acceso	Con acceso	Con acceso	Sueldos relacionados con conocimientos escasos

	la administración pública y en las empresas privadas grandes y medianas						
IV. Pequeña Burguesía	Profesionales y técnicos independientes y microempresarios con personal supervisado directamente.	Con acceso	Sin acceso	Accede parcialmente	Con acceso	Accede parcialmente	Utilidades
V. Forma Manual	Proletariado asalariado especializado y no especializados con contrato de trabajo	Sin acceso	Sin acceso	Sin acceso	Sin acceso	Con acceso	Salarios sujetos a reglamentación legal
VI. Proletariado	Obreros asalariados sin	Sin acceso	Sin acceso	Sin acceso	Sin acceso	Sin acceso	Salarios no reglamentados,

Informal	contrato, vendedores ambulantes y familiares no remunerados						utilidades irregulares compensación no monetaria
----------	---	--	--	--	--	--	---



MARCO EMPÍRICO

Para la presente investigación, se utilizará una tesis de doctorado, más un estudio de Cem (Centro de Estudios de la Mujer). Esto se debe a que aún no existen suficientes investigaciones que desarrollen el tema de los efectos de la salud en trabajadores bajo la modalidad de la tercerización.

“La precariedad laboral en inmigrantes en España y su relación con la salud: una aproximación cualitativa”, realizada por Victoria Porthé- Tesis para optar al título de doctora en Ciencias de la Salud y la vida, Grup de Recerca de les Desigualtats i de la Salut, Unitat de Recerca en Salut Laboral. Universitat Pompeu Fabra.- Barcelona, 2008

Esta investigación fue desarrollada en España, donde existen bastantes grupos de inmigrantes, quienes conforman una fuerza laboral relevante para la economía de este país. Se tomó en cuenta este estudio, debido a que los inmigrantes comparten características en común con el grupo que se pretende estudiar (guardias de seguridad en régimen de subcontratación) entre las cuales se mencionan: la inestabilidad del empleo, escaso poder de negociación de sus condiciones laborales, alta carga laboral e ingresos insuficientes para satisfacer necesidades básicas.

En este estudio, la autora manifiesta que la precariedad laboral se da como un fenómeno resultante de los procesos de globalización y la modificación de las relaciones entre capital y trabajo. Esto coincide con el fenómeno de la migración en España, hecho que tiene motivaciones de tipo económicas.

Los inmigrantes son un grupo especialmente vulnerable, quienes son afectados en mayor medida por la precariedad laboral. Esto genera desigualdades sociales, que están estrechamente relacionadas con el estado de salud de la población.

Para comprender como la precariedad laboral influye en las desigualdades en materia de salud, es necesario entender el cambio que ha ocurrido en las

relaciones entre capital y trabajo y los cambios ocurridos en las condiciones laborales. Se menciona también el modelo de Benach y Muntaner (2009), el cual postula que existen una serie de ejes fundamentales de desigualdad, como son la clase social, el género, la edad, la etnia y el estatus de inmigrante, que resultan claves para explicar cómo las desigualdades sociales se traducen en los distintos niveles de salud entre la población.

Como antecedentes previos a este estudio, surgen durante la década del 80 y principios de los 90 estudios sobre los procesos de reestructuración de las empresas, que arrojan que la posibilidad de perder el empleo es una causa de daño a la salud de las personas. (Ferrie et al. 2003; Kivimäkiet al. 1990; Vahtera et al. 2004, mencionado en Porthé, 2008). Esta situación se acentúa más en los empleos temporales, a tiempo parcial y con baja cualificación, quienes incluso se ven obligados a ir enfermos a sus trabajos, lo cual se refleja en que los trabajos temporales hay menores tasas de ausentismo.

El objetivo general de la investigación es:

- “Conocer las características y dimensiones de la precariedad laboral de los trabajadores inmigrantes en España y analizar su relación con la salud y el bienestar de los mismos”

Objetivos Específicos:

- 1- Identificar las dimensiones de la precariedad laboral específicas de los inmigrantes en España en situación regular.
- 2- Analizar la percepción de los trabajadores inmigrantes en España en situación regular sobre los efectos de la precariedad laboral en la salud.
- 3- Explorar las dimensiones de la precariedad laboral y su posible impacto en la salud de los inmigrantes en situación irregular en España.

Como resultado de esta investigación, los sujetos estudiados (trabajadores inmigrantes) manifiestan problemas en su salud general, como hábitos no

saludables, problemas alimenticios o musculoesqueléticos. Asimismo, manifiestan problemas en sus relaciones sociales y familiares.

Se hace mención como grupos vulnerables a las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes. En particular, ya que esta situación genera también consecuencias a nivel familiar como a nivel social y en la salud.

Una revisión hecha por la autora, deja como resultado que en el empleo temporal es donde más se generan lesiones por accidentes laborales. Esto es consecuencia de un mayor riesgo de padecer lesiones de trabajo y un menor índice de absentismo respecto a los trabajadores permanentes (Virtanen et al 2005, mencionado en Porthé, 2008).

La deficiencia que arrojan estos resultados es que en primer lugar la temporalidad del empleo no es una situación transitoria, sino que actualmente es parte de la realidad. Lo segundo es que si bien la inseguridad en el empleo permite captar el impacto en su salud, no puede arrojar otros indicadores, como beneficios sociales o participación sindical. Y en tercer lugar esta condición de temporalidad será determinante en el grado de discriminación que recibirán de parte de sus pares o de los que tienen otro status. Se incorpora finalmente el análisis de la relación entre la inseguridad y la salud, las cuales son: tipo de contrato, clase social, edad y género.

Proyecto: ¿Malos tiempos para el “buen trabajo”? Calidad del trabajo y género.

Módulo 3- Fase 1: Discurso de los actores institucionales, políticos, económicos y sociales sobre la calidad del empleo

Virginia Guzmán y Verónica Aranda, Centro de Estudios de la Mujer. (2008)

En Chile, al igual que en otros países, el mundo del trabajo está sometido actualmente a transformaciones profundas, que tienen como trasfondo la emergencia de un nuevo paradigma flexible de producción y acumulación centrado en el mercado, fenómeno que está ocurriendo a nivel mundial. Las consecuencias sociales más notorias de este proceso han sido una mayor inestabilidad y una menor calidad del empleo. Los y las trabajadores/as se ven sometidos a una presión cada vez más fuerte para ceder en sus derechos y demandas respecto a la calidad del empleo, todo esto con el propósito de asegurar sus puestos de trabajo.

Frente a este complejo panorama, este estudio tiene como tema central de investigación la calidad del trabajo, en la lógica de considerar que calidad del trabajo es al mismo tiempo calidad de vida. El proyecto está organizado en tres módulos interrelacionados. En el caso de nuestra investigación, nos centraremos principalmente en el tercero, dado que toma el concepto de calidad de trabajo desde la perspectiva de actores sociales, económicos y políticos, además de considerar la perspectiva de género.

Este módulo define el concepto de “buen trabajo”, como aquel que fomenta la salud física y mental de hombres y mujeres, su bienestar económico y social y su calidad de vida. Podemos ver que en esta definición se toma en cuenta la dimensión salud.

Este estudio plantea que hay varios actores (sobre todo actores políticos) que consideran que el trabajo en el régimen de subcontratación atenta contra las dimensiones mencionadas anteriormente: salud física y mental, seguridad del

empleo y calidad de vida. Entre estos actores se pueden mencionar a las organizaciones sindicales. Otros consideran que este régimen atenta contra la inversión y el crecimiento económico, al encontrarse regulado por el Estado.

Define el término subcontratación y explica sus orígenes desde la transición de la industrialización a la economía capitalista, la cual se caracteriza por altos niveles de riesgo, incertidumbre y desregulación de la oferta y la demanda. Este contexto es el propicio para el surgimiento de esta nueva modalidad de empleo, en la cual se reducen ampliamente los costos, aumentando la flexibilidad laboral. Por este motivo es que este informe pretende realizar una reflexión al respecto, sobre el modo en que se ven afectados los derechos laborales bajo esta modalidad, y como afecta en especial a las mujeres, ya que se ha observado un aumento en la inserción laboral femenina en los últimos años.

Se explica que, debido a la modalidad de subcontratación y la inserción laboral femenina, ha ocurrido una segmentación por género, que indica que las mujeres tienden a estar presentes sólo en ciertas partes de la cadena productiva, generalmente en los niveles inferiores, en donde existe menor calificación, menores ingresos y más riesgos y en procesos donde hay menor desarrollo tecnológico.

Objetivo General del Estudio:

Estudiar la calidad del trabajo remunerado y no remunerado en Chile, vinculada al nuevo paradigma de producción flexible y mercado centrado, desde una perspectiva integradora, que implica:

- a) Reconocer que producción y reproducción son dos procesos indivisibles que se realizan en el espacio laboral y extralaboral simultáneamente.
- b) Que las relaciones de género determinan el reparto social del trabajo y de responsabilidades en la reproducción entre hombres y mujeres; y
- c) Que calidad de trabajo y calidad de vida son dimensiones de un mismo proceso en el que se articulan factores objetivos referidos a condiciones

materiales y factores subjetivos referidos a las percepciones, representaciones y expectativas de las personas sobre calidad del trabajo, relaciones de género y calidad de vida.

Resultados:

Luego de crear una matriz de análisis para recopilar información de distintos medios de prensa escrita y electrónica, se realizaron análisis a las posturas sobre la ley de subcontratación desde la perspectiva de los actores que participaron en la discusión de esta ley, entre los cuales se mencionan dirigentes sindicales, ministros de estado y parlamentarios de ambas cámaras.

Se pudo concluir que, aunque las posturas llegaron a conciliarse, existen actores a favor de que la Ley de Subcontratación se modifique, en el sentido de asegurar mayor protección laboral, ya que la flexibilidad del mercado perjudica directamente a los y las trabajadores/as. Entre estos, se pueden mencionar al ministro del trabajo de ese periodo, Osvaldo Andrade, y a militantes del PS (Partido Socialista) PPD (Partido por la Democracia) y a DC (Democracia Cristiana). Para estos actores la ley permitiría regular el régimen de subcontratación, de manera que garantice a las trabajadoras y trabajadores contratados bajo esa modalidad, *el respeto de sus derechos laborales esenciales y terminar con las responsabilidades difusas.* (Aranda y Guzmán, 2006)

Existen también otros actores que no están a favor de la modificación de esta ley, tales como el ministro de Hacienda de ese período Andrés Velasco, más algunos militantes de la Alianza Por Chile, dado que este proyecto afectaría la relación entre la empresa privada y el gobierno, limitando la inversión privada.

Finalmente en el curso del debate las discrepancias se limaron y se llegó a acuerdos al interior del gobierno que permitieron el apoyo de los ministros de hacienda y trabajo al contenido del proyecto.

Cabe destacar que en esta discusión no se abordaron temas respecto a la perspectiva de género por lo menos en la matriz de prensa analizada, y es el gobierno y los sectores a favor del proyecto de ley, quienes aluden a trabajadores y trabajadoras al referirse a las potencialidades que posee el proyecto de ley para resguardar sus derechos.

MARCO CONCEPTUAL

Se expondrán una serie de conceptos aclaratorios del trabajo investigativo, fundamentado tanto de estudios, investigaciones, leyes con base en nuestra legislación y el derecho Internacional, los cuales se desarrollaran a continuación.

I. Salud y Trabajo

Salud y trabajo son dos definiciones que se complementan sea positiva o negativamente en el ámbito laboral. Por un lado está la salud laboral asociada a las enfermedades laborales y accidentes del trabajo así como la salud mental. Para comenzar el análisis se debe aclarar el concepto básico de qué se entiende por salud.

¿Qué es la salud?

Cómo se planteó en la Justificación del problema de investigación, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales y no solamente la ausencia de enfermedad”. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias.

II. Relación del trabajo con la Salud

Mediante el trabajo, las personas logran acceder a una serie de cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud. Una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga

no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo, de los cuales aquí sólo se enumeran algunos.

Salario: el salario permite a su vez la adquisición de bienes necesarios para la mantención y mejoramiento del bienestar individual y grupal; en las formas de trabajo no asalariado, el producto del trabajo puede servir directamente una necesidad o ser intercambiado por otros bienes.

Actividad física y mental: Los seres humanos necesitan mantenerse en un adecuado nivel de actividad física y mental, en forma integrada y armónica, para mantener un nivel de salud; en ese sentido, cualquier trabajo es mejor para la salud que la falta de trabajo.

Contacto social: Un adecuado bienestar social es imposible sin un contacto con otros, que a su vez tiene múltiples beneficios: cooperación frente a necesidades básicas, apoyo emocional, desarrollo afectivo, etc.

Desarrollo de una actividad con sentido: El trabajo permite que las personas puedan “ser útiles” haciendo algo que están en condiciones de hacer y que sirve a una finalidad social; desde ese punto de vista, el trabajo permite “pertenecer” a la comunidad y sentirse satisfecho con sus resultados.

Producción de bienes y servicios necesarios para el bienestar de otros individuos y grupos: Todos los trabajos producen algo para otros, por lo tanto, mejoran el bienestar de los demás.

III. Outsourcing o Externalización de Servicios, entendido como la subcontratación de la producción de bienes y servicios: Es la relación comercial entre dos empresas y/o unidades económicas, en donde una de estas compra y la otra vende un servicio (empresa “mandante” y “contratista”

respectivamente). Este servicio requerido por la empresa mandante debe cumplir con determinados plazos de entrega, modalidades y especificaciones, y para esto la empresa contratista asume esta tarea con sus propios recursos: materiales, financieros y humanos.

SUBCONTRATACIÓN DE TRABAJO: En este caso, la relación comercial forma un triángulo, en el cual existe la empresa mandante, quien solicita la provisión de trabajadores para tercerizar funciones ajenas a su giro; la empresa contratista que proporciona a los trabajadores y el trabajador, quien pasa a tener un doble empleador: a quien presta el servicio (empresa mandante) y a quien lo recluta, contrata y formaliza la relación laboral (cuando es formal), pero que no está presente en el proceso de trabajo (empresa contratista). Por lo tanto, la relación entre el trabajador y la empresa mandante no se encuentra regulada, debido a que la relación de la empresa mandante es con la empresa que presta el servicio y no con el trabajador que tiene contrato con la empresa contratista.

A partir de esta clasificación, es que surgen más tipos de relaciones laborales bajo esta modalidad:

Variable	Tipos de Subcontratación
Objeto de la Subcontratación	1- Producción de bienes y/o servicios 2- Trabajadores
Espacio físico de la Subcontratación	1- Interna: dentro del espacio físico de la empresa mandante 2- Externa: fuera de la empresa mandante
Relación con la actividad de la empresa	1- Actividad principal 2- Actividad complementaria 3- Servicios generales
Niveles de especialización y calificación	1- Alto 2- Mediano

	3- Sin calificación
Duración de la relación	1- Transitoria 2- Permanente
Intermediación y determinación de responsabilidades	1- Claramente establecidas 2- Medianamente establecidas 3- Inexistentes

IV. Clasificación de los riesgos del trabajo

A continuación, se clasificarán los riesgos del trabajo de un modo que permita su identificación en un lugar de trabajo cualquiera. En primer lugar, se denominará riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño. Esta potencialidad se conoce ya sea por el historial de la empresa en donde se encuentra presente el riesgo o por los antecedentes tomados de otras realidades. Un riesgo profesional es aquella situación de trabajo que puede romper el equilibrio físico, mental y social de las personas.

De un adecuado análisis de los riesgos, se desprenden medidas de prevención apropiadas para reducirlos o eliminarlos. Existen muchas formas de clasificar los riesgos y en este estudio se considerarán tanto los aspectos materiales y técnicos del local y del puesto de trabajo como los aspectos sociales que afectan al trabajador o trabajadora, según lo siguiente:

Condiciones generales e infraestructura sanitaria del local de trabajo:

Protección climática adecuada, disponibilidad de instalaciones sanitarias, de agua potable, de comedores.

Condiciones de seguridad: Condiciones que influyen en los accidentes, incluyendo las características de máquinas, equipos y herramientas, seguridad general del local y del espacio de trabajo y riesgos de las fuentes de energía.

Riesgos del ambiente físico: Condiciones físicas del trabajo, que pueden ocasionar accidentes y enfermedades. Por ejemplo, ruido, vibraciones, condiciones de temperatura.

Riesgos de contaminación química y biológica: Exposición directa a contaminantes químicos o biológicos, por ser parte del proceso de trabajo.

Carga de trabajo: Exigencias de las tareas sobre los individuos: esfuerzo físico, posturas de trabajo, manipulación de carga, exigencias de concentración.

Organización del trabajo: Forma en que se organizan las tareas y se distribuyen tiempo de trabajo, funciones y ritmo.

V. RESUMEN Ley N° 16.744: “Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”.

Características:

- Suprime la Teoría del Riesgo Profesional.
- Desaparece la Responsabilidad Patronal, que se reemplaza por el concepto de Responsabilidad Social.
- No se requiere del seguro del Empresario, sino que se asegura al trabajador por cuenta del Empleador.
- El Seguro con carácter social debe ser “obligatorio”, lo que significa el desaparecimiento del seguro optativo. Aparte de ser obligatorio debe ser estatal lo que implica el desaparecimiento de las Compañías de Seguros de Accidentes del Trabajo.
- El Seguro es administrado por el Estado y también por entidades particulares (los empresarios pueden agruparse como entidades mutualistas

encargadas de administrar los seguros, cuya autoridad para hacerlo, es delegada por las Compañías de Seguros del Estado).

- Lo más importante de esta Ley, es la incorporación de la prevención de riesgos profesionales. Todos los puntos anteriores a éste son solamente cambios reparativos a las leyes anteriores, en cambio esta última viene a ser una nueva introducción establecida, es decir, a lo reparativo se incorpora lo preventivo, lo que significa que todos están obligados a hacer algo para prevenir riesgos, tanto la Empresa, el Estado como también el Trabajador.

VI. Tendencias de la Seguridad Social:

- **Solidaria:** Se refiere al financiamiento de todas las prestaciones y servicios que cubre la Seguridad Social, en que todos y cada uno de los miembros de la comunidad concurren con un aporte económico proporcional a sus ingresos; pero en este caso, el financiamiento de ellos, la ley lo fija solamente a la parte patronal.
- **Universalista:** Cubre actualmente al 85 % de la población trabajadora del país, porcentaje que irá paulatinamente aumentando a medida que se cuente con el financiamiento y se reglamente los procedimientos.
- **Integralista:** Las protecciones médicas, económicas y de rehabilitación están dispuestas de modo que satisfagan adecuadamente los estados de necesidad creados por estas contingencias, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, contemplando en ella la Prevención de Riesgos

VII. La igualdad de género y la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece los lineamientos que deben seguir las sociedades en concordancia con la inclusión de género en el mundo del trabajo donde hombres y mujeres gocen de los mismos derechos e igualdad de condiciones ante trabajos similares.

Parte con la premisa de: Promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad de la persona humana.

La incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de las normas internacionales del trabajo:

- Ayuda a lograr a que las mujeres y los hombres cuenten con igual acceso a los beneficios dimanantes de estas normas; reconoce las necesidades, las experiencias y los intereses de las mujeres y los hombres.
- Permite que las partes interesadas gestionen el cambio.
- Demuestra la voluntad de emprender diversas medidas para responder a las necesidades y los intereses de las mujeres y los hombres, y
- Promueve la igualdad suscitada por los convenios.

Finalmente

En relación a los estudios y a modo de conclusión de los alumnos tesistas, si bien se analiza la salud laboral desde dos direcciones, ambas son parte de una estructura funcional y organizativa que deben ser considerados con la seriedad que corresponde a una sociedad que busca su desarrollo en todos los ámbitos de la vida en colectividad. Así una población sana y productiva es y será el pilar de una sociedad dispuesta a no desatender la esencia del ser humano que es vivir en armonía donde no se descuiden sus necesidades básicas, aspiraciones, socialización y desarrollo personal.

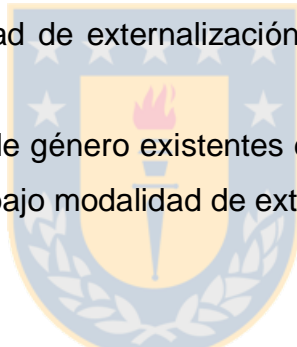
Por último, entender el fenómeno de la externalización de servicios como una modalidad de trabajo altamente utilizado por las grandes empresas ayudará a comprender de mejor manera el tipo de relación laboral existente en nuestra sociedad y que se da a nivel internacional con mayor o menor grado de complejidad.

OBJETIVO GENERAL

Conocer la relación entre las condiciones de trabajo de los y las guardias de seguridad bajo modalidad de externalización, y su auto percepción de la salud.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Conocer las condiciones de trabajo que influyen principalmente en el estado de salud auto percibido de los/las guardias de seguridad.
2. Explorar la autopercepción de la salud que tienen los/las guardias de seguridad bajo modalidad de externalización y la relación de ésta con sus condiciones de trabajo.
3. Indagar las diferencias de género existentes en el rubro de las empresas de guardias de seguridad, bajo modalidad de externalización.



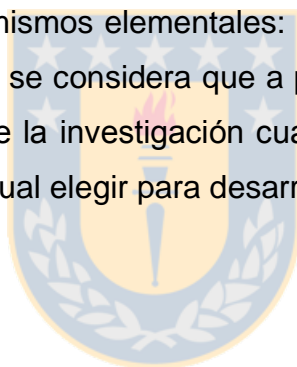
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- 1.- ¿Qué efectos tienen las condiciones de trabajo de los y las guardias de seguridad privados en la autopercepción de su estado de salud?
- 2- ¿Cuáles son las principales diferencias de género en las empresas de seguridad privada?
- 3- ¿Cómo afectan estas diferencias de género a la auto percepción de salud, tanto a hombres como mujeres?

METODOLOGÍA

El método a utilizar es de tipo cualitativo y se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos, sean estas las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y a la conducta observable. Como lo señala Ray Rist (1977, citado en Rodríguez et al, 1996), la metodología cualitativa, en similitud a la metodología cuantitativa, consiste en algo mucho más relevante que un conjunto de técnicas para recoger datos, es un modo de encarar el mundo empírico.

Desde otra dimensión, una imagen de este entramado metodológico es la que ofrece Wolcott (1992, citado en Rodríguez et al, 1996) quién representa las distintas estrategias cualitativas como un árbol que hunde sus raíces en la vida cotidiana y parte de tres dinámicas elementales: experimentar/ vivir, preguntar y examinar. Ilustrando todo esto se considera que a partir de las raíces brotarán las diferentes “ramas” y “hojas” de la investigación cualitativa dentro de las cuales el investigador deberá dilucidar cual elegir para desarrollar su trabajo.



Características:

Es inductiva: El investigador desarrolla conceptos y comprensiones desde pautas establecidas, las cuales pueden ser flexibles y no desde la recolección de datos para comprobar hipótesis y teorías ya establecidas. Se comienza formulando interrogantes sólo válidamente formuladas. (Taylor y Bodgan, 1987)

Se observa la realidad desde una perspectiva holística: Los grupos humanos no son reducidos a variables, sino que son considerados como un todo. Se estudia a las personas desde su propio contexto.

Se apartan las creencias y predisposiciones del investigador: Los fenómenos a investigar se ven tal como si estuvieran ocurriendo por primera vez. Nada se da por entendido ni existente.

Es humanista: Se toma en cuenta la perspectiva de las personas, sin reducirlos a datos estadísticos. De esta manera se puede estudiar la sociedad desde la influencia de los fenómenos y de los efectos de los mismos en las personas, sin dejar de lado el aspecto humano de la vida social (Taylor y Bodgan, 1987)

Se da un mayor énfasis a la validez de la investigación: A diferencia de la metodología cuantitativa, se le da mayor énfasis a la validez y no a la confiabilidad y reproducibilidad de la investigación. Si bien, esto no significa que a la investigación cualitativa no le preocupa la precisión de los datos, se toma en cuenta mayormente el ajuste entre los datos y lo que realmente dicen los sujetos que se investigarán.

Para la presente investigación, se utilizará el enfoque de investigación cualitativa fenomenográfico. Esto, debido a que esta corriente busca obtener una panorámica ilustrada de las diferentes maneras que tienen los sujetos de entender un mismo fenómeno social (Tójar, 2006); asimismo busca conocer las diferentes concepciones de los individuos sobre experiencias similares. Aplicando esto a la investigación, se pretende conocer la autopercepción de los y las guardias de seguridad de su salud, respecto a la modalidad de subcontratación, en la cual desempeñan sus labores.

Diseño de la Investigación Cualitativa:

Unidad de Análisis

Autopercepción en salud de los y las guardias de seguridad bajo la modalidad de externalización de servicios (outsourcing). La unidad de análisis de este estudio son las expresiones acerca del estado de salud que perciben los y las guardias de seguridad, y que significado le otorgan al hecho de trabajar en condiciones

laborales que no son similares a las de los trabajadores de las empresas a las cuales prestan servicios.

La técnica que se utilizará para la recolección de datos es la entrevista en profundidad semiestructurada. Taylor y Bodgan (1987) definen la entrevista en profundidad como *“reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, los cuales están dirigidos hacia la comprensión de la perspectiva que tienen los informantes sobre sus vidas, experiencias o situaciones, tal como la expresan con sus propias palabras.”*

De esta manera, es más probable que a través de este tipo de entrevista, los informantes puedan expresar sus puntos de vista de manera más clara y personalizada a que si lo hicieran en un cuestionario autoadministrado o en una entrevista estructurada y estandarizada.

Estas entrevistas serán grabadas, ya que a través de una grabadora es posible captar mayor información que con el uso de medios escritos, como la toma de notas, lo que a su vez permite captar de mejor forma las expresiones de los entrevistados.



Etapas de Diseño

Después del análisis teórico viene una etapa de suma importancia en términos prácticos y que tiene que ver con el diseño de la investigación y cuya estructura plantea algunas de las siguientes interrogantes:

- 1) ¿Qué diseño resultará más adecuado a la formación, experiencia y opción ético-política del investigador?
- 2) ¿Qué o quién va ser estudiado?
- 3) ¿Qué método de indagación se va a utilizar?
- 4) ¿Qué técnicas de investigación se utilizarán para recoger y analizar los datos?
- 5) ¿Desde qué perspectiva, o marco conceptual, van a elaborarse las conclusiones de la investigación?

Acceso al Campo

El acceso al Campo no es tan difícil de definir y tiene que ver con la forma como se accede a la información, sea esta por ejemplo un Colegio, una asociación, agrupación o personas individualizadas. Lo más complejo en un principio de todo trabajo de investigación es poner los pies por primera vez en el campo y saber qué hacer en ese momento.

En relación a la pregunta de cómo conseguir acceso al campo, es más crucial en la investigación cualitativa, pues el contacto que buscan los investigadores es más cercano y más intenso. El termino general “campo” puede significar una cierta institución, una subcultura, una familia, un grupo específico de “portadores” de biografía (Shütze, 1983, citado en Flick, 2004).

En el caso de esta investigación asociada a la salud autopercebida en guardias de seguridad privados bajo la modalidad de externalización de servicios, el acceso al campo estará facilitado por uno de los investigadores tesisistas quién se desenvuelve en el área del comercio y donde se desenvuelven los y las guardias de seguridad privados dependientes de diversas empresas que operan en la provincia de Concepción.

Selección y características de la muestra

En el caso de esta investigación, la muestra no se elige al azar como en los métodos cuantitativos, sino que es intencionada, basada en los objetivos de la investigación. Por lo tanto, se utilizará el muestreo teórico, que se define como *“un proceso de recogida de datos para generar teoría a partir del que el analista recoge, codifica y analiza sus datos y decide qué nuevos datos debe recoger y donde debe encontrarlos, en orden a desarrollar una teoría emergente”* Glasser y Strauss (1967), citado en Rodríguez Gómez, G., et.al (1999)

Con la selección de más informantes, se generan nuevos datos, y a su vez, se generan nuevos supuestos teóricos. Para esto, se utilizará el criterio de selección, denominado *relevancia teórica*, el cual consiste en que a medida que aparezcan

nuevos datos relevantes, se va eligiendo otro informante. No es un proceso al azar, como en el método cuantitativo.

Posteriormente, al comparar entre informantes, se pueden ir maximizando o minimizando diferencias entre cada dato recolectado. En el caso de la presente investigación, se minimizó la muestra hasta encontrar el punto de saturación teórica, el cual ocurrió cuando se realizó la entrevista n° 10.

Fiabilidad y validez de la investigación:

Según Pérez Serrano (2001), la fiabilidad en investigación cualitativa es “*el grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación*”. Es decir, que los resultados obtenidos en la investigación, pueden transferirse a otros escenarios similares.

La fiabilidad externa se refiere a que si la investigación se realizara en otro contexto se descubrirían similares resultados. Para asegurar la fiabilidad externa, se buscará seleccionar informantes que cumplan con las características principales expresadas en el objetivo general de la investigación, por lo tanto serán guardias de seguridad, de ambos sexos y diversas edades, que presten servicios de seguridad, a través de empresas subcontratistas.

La fiabilidad Interna se refiere a que el equipo investigador debe mantener una congruencia al momento de la recolección de datos, lo cual quiere decir que sus inferencias deben ser similares en relación a un mismo fenómeno. En esta investigación, para resguardar la fiabilidad interna, se tendrá a ambos investigadores en el campo, y se utilizarán técnicas de conservación de datos, como la toma de notas y la utilización de dispositivos de grabación, como apoyo.

Triangulación

La triangulación es “un estudio único de distintos métodos o fuentes de datos.” Según Taylor y Bodgan (1987), aunque el investigador obtenga la mayor cantidad

de datos desde las percepciones de los informantes, es necesario utilizar otras perspectivas de manera conjunta, con el propósito de “proteger las tendencias del investigador y confrontar y someter a control recíproco los relatos de diferentes informantes.

Este es un mecanismo de control de calidad potente, pues permite incrementar o lograr satisfacer varios criterios de calidad como la transferibilidad y la fiabilidad.

En el caso de la presente investigación, la triangulación de investigadores se realizará entre los integrantes del equipo tesista, y se realizará también una triangulación metodológica, en la cual se analizarán los datos obtenidos en relación al marco de referencia de la investigación.

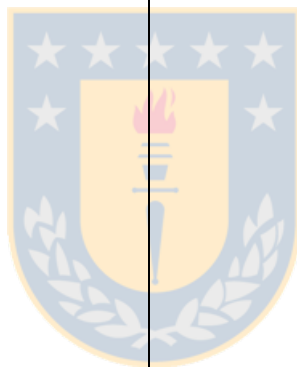
Técnicas de recolección de datos

Para el objeto de estudio de salud autopercebida en guardias de seguridad privados, que trabajan bajo modalidad de externalización de servicios, la técnica a utilizar será la entrevista semiestructurada. Este tipo de entrevistas han suscitado interés y son bastante utilizadas en investigaciones cualitativas. Dicho interés se asocia con la expectativa de que es más probable que los sujetos entrevistados expresen mejor sus puntos de vista en una entrevista diseñada de manera relativamente abierta que en una estandarizada o en un cuestionario.

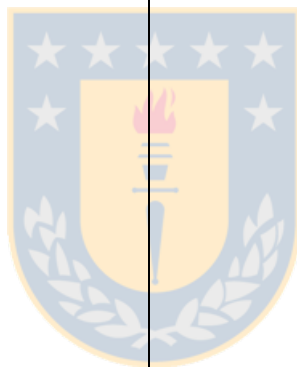
MALLA TEMÁTICA

Objetivo Específico	Área Temática	Subtemas	Categorías
<p>Nº1</p> <p>Conocer las condiciones de trabajo que influyen principalmente en el estado de salud auto percibido de los/las guardias de seguridad.</p>	<p>1.Condiciones laborales y sus riesgos</p>	<p>1.1- Diferenciación según ambiente laboral y entornos donde prestan sus servicios.</p>	<p>1.1a- Espacio físico en general donde trabaja diariamente</p> <p>1.1b- Implementación personal</p> <p>1.1c-Realizar trabajo en área de congelados</p> <p>1.1d Turno de noche</p> <p>1.1e- No consideran que alguna condición del medio laboral afecte su salud</p> <p>1.1f Relaciones con los compañeros de trabajo</p>
		<p>1.2- Medidas que la empresa mandante ha establecido para mejorar sus condiciones laborales</p>	<p>1.2a- No se han tomado medidas para mejorar las condiciones de trabajo.</p> <p>1.2b Rotación continua del puesto de trabajo</p> <p>1.2c Consideran que todo está bien</p>
	<p>2. Efectos biopsicosociales atribuibles a los entornos de trabajo y su influencia en el estado de salud de los/as guardias de seguridad</p>	<p>2.1- Formas en que se ve afectada la salud mental de los/as guardias de seguridad.</p>	<p>2.1a- Fatiga y cansancio físico</p> <p>2.1b Preocupación por la integridad personal</p> <p>2.1c Turnos largos</p> <p>2.1d Estrés por cumplir un doble rol</p> <p>2.1e Estrés</p>

			asociado a relaciones con el entorno 2.1f No se siente estrés
		2.2- Incidencia del entorno (ambiente material) en el estado de salud física de los/as guardias de seguridad	2.2a- Se cuenta con equipamiento y lugares de colación y descanso 2.2b- Sólo se cuenta con equipamiento de seguridad 2.2c- Sólo se cuenta con lugar de colación y equipamiento de seguridad 2.2d- El lugar de colación y descanso es el mismo 2.2e- No se cuenta con equipamiento y lugares de colación y descanso
Nº 2 Explorar la autopercepción de la salud que tienen los/las guardias de seguridad bajo modalidad de externalización y la relación de ésta con sus condiciones de	3- Percepción de la salud de los y las guardias de seguridad en modalidad de externalización de servicios (subcontratación)	3.1- Imagen que tienen de su salud los/as guardias de seguridad 3.2- Estado anímico en relación al trabajo que desarrollan	3.1a- Perciben su salud como buena 3.1b- Perciben su salud como regular 3.2a- Se siente afectado(a) anímicamente 3.2b- Se siente afectado(a) anímicamente a veces 3.2c- No siente afectado(a) anímicamente



trabajo.	<p>4- Efectos de las condiciones de trabajo en la salud de los y las guardias de seguridad</p>	<p>4.1- Ambiente social laboral</p> <p>4.2-Aspectos a mejorar del ambiente de trabajo</p>	<p>4.1a- Buen ambiente</p> <p>4.1b- Ambiente regular</p> <p>4.1c- Ambiente no favorable</p> <hr/> <p>4.2a- Tipo de personas que contratan guardias</p> <p>4.2b- Mejorar implementación de seguridad</p> <p>4.2c- Más actividades motivacionales para el personal</p> <p>4.2d- Mayor preocupación por el personal</p> <p>4.2e- Mayor unión entre pares</p> <p>4.2f- Hay buen ambiente laboral</p> <p>4.2g- Personal más capacitado</p> <p>4.2h- Mejorar el horario de trabajo</p> <p>4.2i- Contar con procedimientos claramente definidos.</p> <hr/> <p>5.1a- Existen importantes diferencias entre la empresa subcontratista y la mandante.</p> <p>5.1b- No existen diferencias entre la empresa subcontratista y la mandante.</p>
	<p>5- Diferencias entre empresa mandante y subcontratista</p>	<p>5.1- Condiciones de trabajo de la empresa que contrata el servicio, respecto a la cual presta el servicio</p>	



<p>Nº3</p> <p>Indagar las diferencias de género existentes en el rubro de las empresas de guardias de seguridad, bajo modalidad de externalización</p>	<p>6. Igualdad o desigualdad de género al interior de las empresas</p>	<p>6.1-Funciones que desempeñan hombres y mujeres que trabajan como guardias de seguridad</p>	<p>6.1a- Consideran que la función de guardia es apropiada para su condición de hombre/mujer</p>
			<p>6.1b- Consideran que la función de guardia es aceptable para su condición de hombre/mujer</p>
			<p>6.2a- Ha sentido menoscabo en las labores que ha desarrollado</p> <p>6.2b- No ha sentido menoscabo en las labores que ha desarrollado</p> <p>6.2c-No especificado</p>
<p>7.Riesgos laborales asociados por diferencia de género</p>	<p>7.1- Relación Social con el entorno donde se desempeña</p>	<p>6.2- Situaciones que involucren denostación por tareas delegadas a los y las guardias de seguridad</p>	<p>7.1a- Enfrentamiento a situaciones o actos violentos con delincuentes</p>
			<p>7.1b- Enfrentamiento a situaciones o actos violentos con sus propios colegas</p>
			<p>7.1c- No se han enfrentado a situaciones o actos violentos</p>

		7.2- Condiciones laborales de trato y seguridad con diferenciación de género	7.2a- Hechos discriminatorios de los hombres hacia mujeres que están dentro del mismo ámbito laboral de la seguridad privada 7.2b- Enfrentamientos con mecheros en que las mujeres generalmente manifiestan una minusvalía en sus capacidades físicas
--	--	--	--



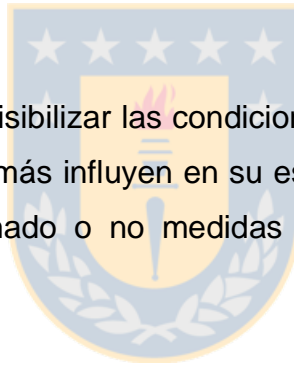
ANÁLISIS DE DATOS

Área Temática N°1: Condiciones laborales y sus riesgos

El objetivo de esta área temática es conocer los diferentes entornos donde prestan servicios los y las guardias de seguridad subcontratados (as), las condiciones presentes en estos entornos que los y las guardias consideran que afectan su salud de manera directa o indirecta, y las medidas que se han tomado al respecto. Esta área temática se divide en dos subtemas, en las cuales se presentan las categorías de respuestas de los guardias de seguridad.

Subtema 1.1- Diferenciación según ambiente laboral y entornos donde prestan sus servicios.

En este subtema, es posible visibilizar las condiciones de trabajo que los guardias de seguridad consideran que más influyen en su estado de salud actual. También se mencionan si se han tomado o no medidas para mejorar sus condiciones laborales.



Categoría 1.1a- Espacio físico en general donde trabaja diariamente

En esta categoría, dos entrevistados consideran que es el espacio físico en general donde se desenvuelven diariamente les afecta su salud.

R. “La sala, el lugar de trabajo donde se desarrolla el trabajo de un guardia eh eh influyente porque te demanda eh estar siempre concentrado en las personas que tú vas estar viendo dentro de las salas cuidando los implementos que ellos consideran que te dan trabajo a ti y viendo los mecheros eh eh y siempre estar en un constante estrac, eso más que nada...”

Entrevista N°1, mujer, 42 años. Trabaja de guardia hace 2 años y medio

“...es el cómo se llama el ambiente físico diario que nosotros realizamos, o sea las preocupaciones que tenemos como guardia de seguridad, eso influye en nuestra salud más que nada...”

Entrevista N° 5, hombre, 27 años. Trabaja de guardia hace 3 años y medio

Categoría 1.1b- Implementación personal

En esta categoría de respuesta, un guardia acusa la falta de implementación personal para las labores de seguridad como causa que afecta su salud.

“...ehh, es que es complicado porque, mira, en el sentido del ambiente, es muy bueno, o sea, eh, la implementación es buena, se puede trabajar, pero la implementación personal de uno es la mala, o sea, ahí ya tenemos problemas, porque incluso yo he tenido hartos problemas con los mecheros y estás propenso a...a cualquier cosa, a cualquier accidente y nadie me va a responder por nada...”

Entrevista N°2, hombre, 24 años. Trabaja de guardia hace 3 meses

Categoría 1.1c Realizar trabajo en área de congelados

En esta categoría de respuesta, dos guardias entrevistados mencionan que el hecho de trabajar en la zona donde se almacenan productos congelados les afecta la salud.

“[...] Bueno es que en realidad el el cómo se el ambiente físico donde nosotros estamos es eh bastante disperso porque hay partes de de lo que son congelados el tema de temperatura es bastante inferior a a por decir a lo que es la parte de panadería y regularmente no es malo el ambiente, osea lo que es es eh estresante si lo que es el ambiente físico el estar un par de horas ahii parado lo que considera nuestra labor pero ohhh es tolerable....

Entrevista N°3, hombre, 32 años. Trabaja de guardia hace 3 años y medio

“Bueno, en mi caso que trabajo en supermercados, es lo que es cámara de congelados, donde el frío no solamente se mantiene en su lugar, sino que traspasa, y eso es influyente en nuestro estado de salud por el...por siempre estar cambiando de temperatura continuamente”

Entrevista N° 4, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio.

Categoría 1.1d Turno de noche

En esta categoría de respuesta, un guardia menciona como condición del trabajo que afecta a la salud el hecho de tener turnos de noche.

“[...]a mí lo que más me complica es...siempre me ha complicado de trabajar de guardia ha sido los turnos nocturnos, porque, qué pasa por los turnos nocturnos, en lo que a mí respecta, me, cuanto se llama esto, mi organismo se...no se agota, se distorsiona todo, porque te cambia el horario de comida, te cambia el horario de sueño, y cuando ya te estás acomodando al horario de noche, viene el cambio a trabajar de día, entonces nuevamente...entonces yo me descompenso, ese es el término que quería usar...”

Entrevista N°6, hombre, 59 años. Trabaja de guardia hace 10 años.

Categoría 1.1e- No consideran que alguna condición del medio laboral afecte su salud

En esta categoría de respuesta, tres guardias de seguridad consideran que ninguna condición del ambiente laboral les afecta su salud ya sea porque se sienten cómodos trabajando o consideran que el ambiente es tranquilo para desarrollar adecuadamente su labor.

“Noo, yo creo que es cosa de acostumbrarse no ma...de primera, bueno, me cansaba como todos, porque estaba de pie, pero después una ya se habitúa...como cualquier trabajo no ma...”

Entrevista N° 7, mujer, 46 años. Trabaja de guardia hace 1 mes y 6 días.

“Digamo, acá en la pega es bien tranquila, no influye nada en eeh, en el estado de nosotros, nada, nada...”

Entrevista N°8, hombre, 49 años. Trabaja de guardia hace 10 años

“No, no influye en el estado de salud no porque es bien cómodo el local, el lugar también...”

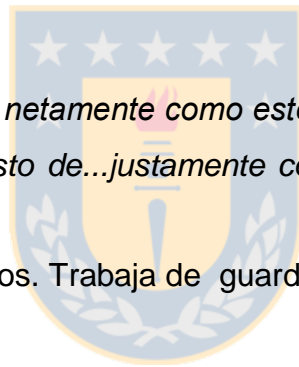
Entrevista N° 9, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

Categoría 1.1f Relaciones con los compañeros de trabajo

En esta categoría de respuesta, una guardia manifiesta como influencia a la salud las relaciones entre compañeros de trabajo, las cuales son, por lo general, negativas, y traen como consecuencia el estrés de la persona que trabaja como guardia de seguridad.

“Netamente su salud actual..., netamente como estoy un poco estresada digamos, el tema psicológico con el resto de...justamente con mis colaboradores, con mis pares...”

Entrevista N°10, mujer, 37 años. Trabaja de guardia hace 10 años



Subtema 1.2 Medidas que la empresa mandante ha tomado para mejorar las condiciones laborales.

En este subtema, los y las guardias de seguridad describen si se han tomado o no medidas para mejorar las condiciones en que trabajan, de parte de su empresa.

Categoría 1.2a: No se han tomado medidas para mejorar las condiciones de trabajo.

En esta categoría de respuesta, seis guardias de seguridad manifiestan que, tanto en la empresa mandante como en la empresa que los contrató, no se han tomado medidas al respecto para mejorar las condiciones en que laboran estos guardias.

“Casi ninguna nooo se trabaja y uno sabe que una va a trabajar y tampoco tiene que no no la deficiencia quedan a un lado no más y uno sabe que tiene que trabajar y punto”

Entrevista N°1, mujer, 42 años. Trabaja de guardia hace 2 años y medio

“... yo he visto unas farmacias que están cerca de la mía y eehh, buta, los guardias tienen chaleco anticorte, su bastón, o sea, totalmente protegidos... y yo no tengo apoyo, no tengo a nadie, o sea, yo trabajo, y en todas las farmacias Ahumada he visto lo mismo, condicione igual...porque la empresa mía toma a todas las Ahumada, entonce, eeeh, la seguridad en todas la instalaciones es la misma.”

Entrevista N°2, hombre, 24 años. Trabaja de guardia hace 3 meses

“Eeeh, no sé si será mucho decirlo, pero yo veo que a la empresa lo que menos le preocupa es eso...las medidas de, o sea, las condiciones para trabajar las ponen siempre los mandantes en este caso...pero la empresa en sí dice:” vaya Ud. a un lugar, así sea despoblado” y aguántesela...”

Entrevista N°6, hombre, 59 años. Trabaja hace 10 años de guardia

Categoría 1.2b Rotación continua del puesto de trabajo

En esta categoría de respuesta, un guardia se refiere a que una de las medidas que se han tomado es rotar continuamente a los guardias del puesto de trabajo, con el propósito de que ellos no se agoten físicamente. Cabe destacar que esta medida se ha establecido entre los mismos guardias y sus supervisores directos y no por iniciativa de la empresa contratista ni mandante.

“Bueno en realidad nosotros hemos tratado de ehh mmm mejorarla... nosotros mismos entre nuestros compañeros, tanto como los guardias como los jefes de grupo ehh la medida bueno es irlos rotando de cada puesto porque cada uno tenemos asignado cada un puesto específico y para poder...para poder

desestresarnos o no estar ocho horas de pie de corrido los vamos turnado de puesto así no se nos hace tan monótono las horas de trabajo...

Entrevista N°3, hombre, 32 años. Trabaja de guardia hace 3 años y medio

Categoría 1.2c Consideran que todo está bien

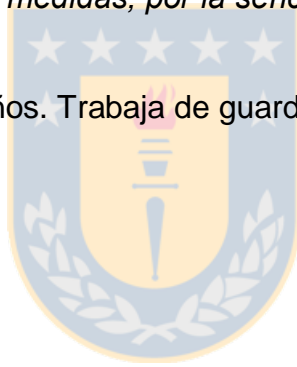
En esta categoría de respuesta, dos guardias dan a entender que la empresa no ha tomado medidas para mejoras, dado que consideran que el lugar de trabajo tiene todo lo necesario para que realicen bien sus labores.

“No, no ha tomado ninguna, es que en realidad se me hace todo cómodo...”

Entrevista N° 7, mujer, 46 años. Trabaja de guardia hace 1 mes y 6 días.

“Yo creo que no se ha tomado medidas, por la sencilla razón que el supermercado lo tiene todo.”

Entrevista N°8, hombre, 49 años. Trabaja de guardia hace 10 años



Área Temática N°2: Efectos biopsicosociales atribuibles a los entornos de trabajo y cómo estos influyen en el estado de salud de los/as guardias de seguridad

Esta área temática tiene como objetivo visualizar los efectos de las condiciones laborales y del ambiente físico en la salud -tanto física como mental- de los y las guardias de seguridad. Esta área temática se divide en dos subtemas, en las cuales se presentan las categorías de respuestas de los guardias de seguridad.

Subtema 2.1- Formas en que se ve afectada la salud mental de los/as guardias de seguridad.

En este subtema surgen como categoría los efectos de las condiciones laborales en la salud mental de los y las guardias de seguridad.

Categoría 2.1a Fatiga y cansancio físico

En esta categoría, dos guardias describen como síntoma la fatiga y el cansancio físico. Esto va ligado directamente a las condiciones laborales y a su estado de salud mental.

R. *“Totalmente, sí mucho cansancio hay que estar mucho de pie ehh cansancio cuando uno también realiza aparte del trabajo que tiene realizar turnos extras para complementar la la cantidad de dinero que uno percibe yyy el cansancio de estar todos los días en lo mismo la misma monotonía nada cambia, eh seguir todos los días un mismo curso..”*

Entrevista N°1, mujer, 42 años. Trabaja de guardia hace 2 años y medio

“Eh sí, hay días que son consecutivos, se siente uno cansado, sin ganas, desmotivado eso por las preocupaciones que tiene mentalmente el guardia de seguridad eh... por causas de su trabajo...”

Entrevista N°5, hombre, 27 años. Trabaja de guardia hace 3 años y medio

Categoría 2.1b Preocupación por la integridad personal

En esta categoría, un guardia hace referencia a que existe una preocupación hacia su propia integridad física, lo cual es motivo de estrés, incidiendo, por consecuencia, en el estado de salud mental de la persona.

“No, no si es buen turno, bueno. Me siento ameno trabajando en la farmacia, es un equipo bueno de trabajo, así que no...uno va a gusto a trabajar pero como te digo es el término de la seguridad el que me tiene preocupao...porque ya me han salío a asaltar dos veces, por el tema de que ellos cobran venganza, entonce ehh, ya he tenio dos veces problemas.”

Entrevista N°2, hombre, 24 años. Trabaja de guardia hace 3 meses

Categoría 2.1c Turnos largos

En esta categoría, dos guardias se refieren a que, principalmente, son los turnos excesivamente largos los que causan agotamiento mental en los guardias de seguridad.

“Sii, todas las anteriores, sí. Es por lo mismo que te digo, porque los horarios generalmente, no digo que siempre, pero generalmente son horarios extensivos, por lo general, las jornadas.”

Entrevista N° 6, hombre, 59 años. Trabaja de guardia hace 10 años.

“Eeh, sí, porque muchas veces los jefes de nosotros nos exigen mucho...nos obligan de...de doblar turnos...”

Entrevista N°8, hombre, 49 años. Trabaja de guardia hace 10 años

Categoría 2.1d Estrés por cumplir un doble rol

Esta categoría se refiere a que muchas veces los guardias cumplen un doble rol: el de trabajadores que deben cumplir su función de guardia, más otros roles

asociados a su vida personal, ya sea como estudiantes o padres de familia. Esto causa en ellos una doble preocupación por cumplir adecuadamente cada uno de sus roles. Dos entrevistados señalan sus motivos.

“...a veces en la tarde es mucho más estresante porque el día se hace más largo, una hace no sé labores externas al trabajo durante la mañana y en la tarde uno va a trabajar y no no cumple muchas veces el cien por ciento del trabajo, porque uno está comprometido con muchas cosas , la casa , los niños, la familia..”

Entrevista N°3, hombre, 32 años. Trabaja de guardia hace 3 años y medio

“Sí. Eeh, muchas veces me siento así, ya que soy un estudiante trabajador por lo cual no tengo tiempo para descansar, llego súper tarde a mi casa después de una larga mañana de trabajo y una larga tarde de estudio...entonces, muchas veces me he sentido con bastante estrés y con depresión...”

Entrevista N°4: hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

Categoría 2.1e Estrés asociado a relaciones con el entorno

En esta categoría, dos guardias hacen referencia a las relaciones con sus pares en el trabajo como un factor que les causa estrés, y por ende, afecta la salud mental.

“Sí, si esta pega es estresante eh... uno ya conoce el rubro pero es estresante, pero más que nada en relación de repente aaa... Ni siquiera el diario que hacer ni con los clientes ni lo que tienes que hacer todos los días sino que a veces es un tema el mismo grupo con lo que trabaja, eso te estresa...”

Entrevista N°10, Mujer, 37 años. Tiempo como guardia de seguridad: 10 años

Categoría 2.1f No se siente estrés

En esta categoría, dos guardias respondieron, haciendo referencia a que existe un agrado y un sentimiento de tranquilidad al desempeñar su rol, por lo tanto, no sienten ningún tipo de estrés.

“No...no, porque me gusta...me gusta este trabajo y, como le digo, me siento súper cómoda, así que no me estresa para nada...es algo que...es un trabajo que a mí me gusta”

Entrevista N°7, mujer, 46 años. Trabaja de guardia hace 1 mes y 6 días.

“No, no no siempre me trato de estar, he lo más relajado posible y hacer mi trabajo tranquilo”

Entrevista N°9, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

Subtema 2.2- Incidencia del entorno (ambiente material) en el estado de salud física de los/as guardias de seguridad

Este subtema se refiere a la incidencia del ambiente material en la salud física de los y las guardias de seguridad. Por ambiente físico, se refiere a condiciones como lugares de descanso, equipo de seguridad, y lugares para realizar la colación de los guardias.

Categoría 2.2a- Se cuenta con equipamiento y lugares de colación y descanso

Cinco guardias entrevistados, consideran que cuentan con el mínimo equipamiento para poder descansar y hacer colación dentro de su horario de trabajo.

“Sí, si contamos con eso”

Entrevista N°1, mujer, 42 años. Trabaja de guardia hace 2 años y medio

“Eeh, sí. En este momento sí. “

Entrevista N° 6, hombre, 59 años. Trabaja de guardia hace 10 años

“Sí, si si si se desempeña muy bien el rol de guardia y tiene equipamiento adecuado para trabajar...”

Entrevista N°9, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio.

Categoría 2.2b- Sólo se cuenta con equipamiento de seguridad

En esta categoría dos guardias responden que cuentan solamente con equipos de seguridad para ejercer su función, por ejemplo: chalecos anticorte, zapatos de seguridad y uniforme.

“...por ser en el tema de los lugares de descanso eh eh particularmente donde yo estoy trabajando ahora, no no satisface el cien por ciento al horario de colación...ahora con el tema de colación nuuunnn cada uno tiene que hacer su su propia colación, tiene que traer su propio alimento. La empresa no entrega ninguna eh no sé remuneración por decirlo con respecto a lo que eh algún bono de colación...y lo que es zona de esparcimiento, sino tenemos sala de descanso de esparcimiento no no lo creo y bueno, el equipamiento para desempeñar realmente en este momento contamos con lo que es la implementación de ropa eh zapatos de seguridad y algunos chalecos anticorte, que los proporciona lo que es la empresa...”

Entrevista N°3, hombre, 32 años. Trabaja de guardia hace 3 años y medio

“De descanso no....todo lo que es implemento de ropa sí.”

Entrevista N° 8, hombre, 49 años. Trabaja de guardia hace 10 años

Categoría 2.2c- Sólo se cuenta con lugar de colación y equipamiento de seguridad

En esta categoría, un guardia se refiere a que no cuentan con lugares para descansar, pero si cuentan con lugares para hacer su colación y se les entrega equipamiento.

“Si, porque si tenemos un lugar donde podemos...eeh...tener la colación, y el implemento necesario para poder comunicarnos con administrativos o...o mismos colegas de seguridad, y no porque no hay un lugar fijo como para descansar, y tampoco tenemos el tiempo necesario como para poder descansar unos par de minutos...”

Entrevista N°4, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

Categoría 2.2d- El lugar de colación y descanso es el mismo

Esta categoría muestra que uno de los guardias entrevistados aprovecha el lugar y su horario de colación para usarlos como momento para descansar.

“eh, lugares de colación eh...tenemos acá, esparcimiento es muy poco lo que se encuentra...el lugar de descanso solamente donde uno hace su colación diariamente...”

Entrevista N°5, hombre, 27 años. Trabaja de guardia hace 3 años y medio

Categoría 2.2e- No se cuenta con equipamiento y lugares de colación y descanso

Esta categoría muestra que uno de los guardias no cuenta con las condiciones mínimas de descanso y colación para él y los trabajadores que se desempeñan como guardias.

“eeh, no, no hay ninguna de las que mencionabas. El tema de la seguridad es bastante pobre en ese sentido, en lo que es farmacia, tenemos poca seguridad.”

Entrevista 2, hombre, 24 años. Trabaja de guardia hace 3 meses

Área temática N°3: Percepción de la salud de los guardias de seguridad en modalidad de externalización de servicios (subcontratación)

Esta área temática refleja la percepción de los y las guardias de seguridad subcontratados respecto a su estado de salud, asimismo, cómo el ambiente social laboral influye en esta autopercepción, tanto en su ambiente físico como en su estado de ánimo. Esta área temática consta de 2 subtemas, en donde se desprenden las categorías de respuesta.

Subtema 3.1- Imagen que tienen de su salud los/as guardias de seguridad

Este subtema muestra la percepción personal que tienen los/as guardias de seguridad referente a su propia salud, en relación a su trabajo como guardia.

Categoría 3.1a- Perciben su salud como buena

En esta categoría, ocho guardias, al ser consultados sobre su propia percepción en relación a su estado de salud, la han considerado buena.

“Buena, la evaluó buena porque resiste ehh las condiciones físicas que tiene que tener un guardia en el sentido de estar de pie, estar atento estar ehh presto y llano eh a todas las eventualidades que realicen en la jornada de trabajo...”

Entrevista N°1, mujer, 42 años. Trabaja de guardia hace 2 años y medio

“Hasta el momento, la encuentro que es buena....no....no, no he percibido cansancio, agotamiento, no, está buena”

Entrevista N°2, hombre, 24 años. Trabaja de guardia hace 3 meses

“Yo, eeh, gracias a Dios no tengo problema, o sea, de momento no tengo problema de salud así notorio o visible...”

Entrevista N°6, hombre, 59 años. Trabaja de guardia hace 10 años

“Eeh, bien po...no he tenido problemas de estar enferma...”

Entrevista N°7, mujer, 46 años. Trabaja de guardia hace 1 mes y 6 días.

“Salud física, físicamente... Físicamente excelente afortunadamente nunca me he enfermado soy bastante fuerte”

Entrevista N°10, mujer, 37 años. Trabaja de guardia hace 10 años

Categoría 3.1b- Perciben su salud como regular

En esta categoría de respuesta, dos guardias perciben como regular su salud, ya que factores asociados al trabajo (como la temperatura y el estado anímico) inciden en esta percepción.

“Eeh, regular por decirlo así... [...] Ya, como le explicaba anteriormente, donde uno va variando el cambio de temperatura eeh, el resfrío es algo constante, no es algo que está un tiempo con medicamentos y desaparece, sino que es algo que siempre va a estar en mí, por decirlo así...”

Entrevista N°4, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

“mi salud eh... regular porque como lo decía anteriormente depende del estado de ánimo que ande en su trabajo, está igual el estado de salud...”

Entrevista N°5, hombre, 27 años. Trabaja de guardia hace 3 años y medio

Subtema 3.2- Estado anímico en relación al trabajo que desarrollan

Este subtema se refiere a cómo consideran los y las guardias que el trabajo que desarrollan afecta o no su estado de ánimo.

Categoría 3.2a- Se siente afectado(a) anímicamente

Esta categoría seis guardias hacen referencia al mal estado de ánimo por diversos motivos: la naturaleza de su labor, la propia familia y otras responsabilidades que deben cumplir.

“Sí, más que nada el aburrimiento somos puntos muertos en el fondo que trabajan dentro de un local yyy no hacer nada más que estar de guardia estar observando y por lo tanto, no se puede hablar con nadie eh hay una no no puede tener una comunicación eh con los lo otros colegas porque en el trabajo no se permite eso...”

Entrevista N°1, mujer, 42 años. Trabaja de guardia hace 2 años y medio

“eeh, si, muchas veces...muchas veces afecta...ha afectado anímicamente en el sentido de que tengo como muchas ganas de, de dormir y de no hacer nada, lo cual mi trabajo y mis estudios no me lo permiten, así que en ese sentido, siempre me siento afectado...”

Entrevista N°4, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

“eh sí, me siento afectado eh... más que nada por el stress diario que uno percibe...”

Entrevista N°5, hombre, 27 años. Trabaja de guardia hace 3 años y medio

“Si, el desapego familiar es el que más afecta...por ejemplo, el caso mío, yo hablo por mí en este caso, porque, eeh, no hay, como se dice entre comillas una vida familiar, porque el mismo problema de los turnos excesivos y que son de noche, tengo mucha noche, yo tengo harta noche, por ejemplo los míos son casi todos de noche...entonces eso crea el conflicto de que uno se, se siente un poco solo, eeh, te bajoneas porque no estás con tu señora, con tus hijos...imagínate...”

Entrevista N°6, hombre, 59 años. Trabaja de guardia hace 10 años

Categoría 3.2b- Se siente afectado(a) anímicamente a veces

Esta categoría de respuesta muestra que dos guardias consideran que a veces su trabajo hace que se sientan con menos ánimo.

“A veces sí, a veces sí...a veces como que me...me trato, me tiro a deprimir, porque no...no sé...el poco apoyo que me presta la empresa sobre todo, porque en la farmacia tengo todo el apoyo en todo sentido, pero mi empresa debería ser la que este más preocupa de mí no, no se preocupa de nada.”

Entrevista N°2, hombre, 24 años. Trabaja de guardia hace 3 meses

“si algunas veces, sí harto...”

Entrevista N°9, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

Categoría 3.2c- No siente afectado(a) anímicamente

En esta categoría, dos guardias consideran que no se sienten con menos ánimo por el hecho de desempeñar el rol que se les asigna en el trabajo.

“No.”

Entrevista N°7, mujer, 46 años. Trabaja de guardia hace 1 mes y 6 días.

“Afectado por el trabajo....eeeh, no...no, pero con los pagos sí...”

Entrevista N° 8, hombre, 49 años. Trabaja de guardia hace 10 años

Área temática 4: Efectos de las condiciones de trabajo en la salud de los Guardias de seguridad

Esta área temática hace referencia a las condiciones del ambiente físico y del ambiente social en que laboran los y las guardias y cómo esta incide en su estado de salud actual. Comprende dos subtemas, de los cuales se desprenden las categorías de respuesta.

Subtema 4.1- Ambiente social laboral

Este subtema describe cómo consideran los y las guardias de seguridad que es su ambiente laboral, haciendo referencia a las relaciones con sus pares y con las personas que los contratan para prestar servicios.

Categoría 4.1a- Buen ambiente

En esta categoría, al ser consultados, seis guardias describen como bueno el ambiente en que habitualmente desempeñan su labor.

“Creo que es una de las mejores instalaciones donde he trabajado...eeh, en comparación a mis otros compañeros que están trabajando en farmacias, creo que fui bien afortunado en trabajar acá,.....porque los químicos son excelentes, los vendedores igual, o sea...”

Entrevista N°2, hombre, 24 años. Trabaja de guardia hace 3 meses

“Mi ambiente es bueno.”

Entrevista N°7, mujer, 46 años. Trabaja de guardia hace 1 mes y 6 días.

“Acá donde yo trabajo para el supermercado bien [...] Con los patrones, si, de acá del supermercado...si”

Entrevista N° 8, hombre, 49 años. Trabaja de guardia hace 10 años

“ehhhh, bueno eh muy bueno porque hay buenas personas son colaboradores, son respetuosos y eso...”

Entrevista N°9, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

Categoría 4.1b- Ambiente regular

En esta categoría, al ser consultados, tres guardias describen como regular el ambiente en que habitualmente desempeñan su labor.

“En cuanto a nota, regular porque en estos momentos en forma personal el que esta para mí de jefe mayor en cuanto a los guardias es una persona que nooo tiene las condiciones para ejercerla y por tanto uno está bajo el alero de él y uno tiene que cumplir los roles que el traza, pero no es la persona que uno cree que tiene la autoridad suficiente para desarrollar el trabajo de control de jefe”

Entrevista N°1, mujer, 42 años. Trabaja de guardia hace 2 años y medio

“Eeh, regular...eeh, no es algo que...que podamos decir “no eeh, me llevo bien ni mal”, en todo lugar no siempre comparto con todas las personas de una manera así, sino que siempre van a haber roces eeh, cada persona es diferente en su, su sentido de ánimo, en su carácter...”

Entrevista N°4, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

“eh... un poco regular a veces malo podríamos decirlo, eh por las relaciones que hay en el lugar de trabajo con los colegas más que nada a veces...”

Entrevista N°5, hombre, 27 años. Trabaja de guardia hace 3 años y medio

Categoría 4.1c- Ambiente no favorable

En esta categoría queda de manifiesto en la entrevista que una guardia considera que el ambiente en el que trabaja no es bueno.

“ehhh con el resto de los colaboradores de gente, sí bien buena buen...Buen ambiente, pero armónicamente con mis pares no hay armonía...”

Entrevista N°10, mujer, 37 años. Trabaja de guardia hace 10 años

Subtema 4.2-Aspectos a mejorar del ambiente de trabajo

En este subtema, los y las guardias de seguridad manifiestan aspectos que ellos/as consideran se pueden mejorar dentro del lugar y del ambiente en que trabajan.

Categoría 4.2a- Tipo de personas que contratan guardias

Una entrevistada manifiesta que deberían ser contratados por personas idóneas al cargo, y que sean de la empresa mandante. Esto, con el propósito de mejorar sus condiciones, respecto al tipo de persona que contrata a los guardias de seguridad.

“Buuuu... uno tendría que mejorar muchas cosas pu, o sea...Tendría o tendrían que haber cambios de las personas que a una la contratan...Ojala fuera así como te decía antes que fueran las personas propias de la entidad...si es un supermercado que fuera el supermercado que te contrata, si fuera el mall que fuera el mall que te contratara, recibiríamos, ya de echo estaríamos mejor pagados y estaríamos más predispuestos a trabajar con mayor ánimo con más ganas...”

Entrevista N°1, mujer, 42 años. Trabaja de guardia hace 2 años y medio

Categoría 4.2b- Mejorar implementación de seguridad

En esta categoría, un guardia hace referencia a que debe existir una mejora respecto a los implementos de seguridad personal.

“Eeh, en cuanto al lugar no, yo creo que está perfecto, no es mucho lo que hay que cambiar, si lo que yo creo que lo que hay que cambiar es el tema de la seguridad personal, nada más...eso”

Entrevista N°2, hombre, 24 años. Trabaja de guardia hace 3 meses

Categoría 4.2c- Más actividades motivacionales para el personal

En esta categoría un guardia menciona como aspecto a mejorar la existencia de actividades para el personal de tipo motivacional o recreativas.

“...no sé algo más de esparcimiento no me refiero a una oficina de juegos, sino que la empresa a nosotros no sé los lo capacite, podría ser con visitas a psicólogo ooo con no sé juegos semanales antes de ingresar a lo que es el trabajo...juegos de motivación y y también eh nosotros pertenecemos a lo que es una caja y que la empresa también a nosotros los motive a practicar deporte eso lo ayudaría bastante con respecto a al desestrés y y lo alivianaría bastante la mochila...”

Entrevista N°3, hombre, 32 años. Trabaja de guardia hace 3 años y medio

Categoría 4.2d- Mayor preocupación por el personal

Dos guardias manifiestan que falta una mayor preocupación por ellos en su entorno, ya que muchas veces la falta de comunicación entre ellos y sus superiores genera malas relaciones laborales.

“Si, muchas cosas, eeh, la comunicación...la preocupación por el personal eeh, es algo que, algo que se puede mejorar, per en su plenitud...porque uno no es un robot, los guardias no somos un robot eeh, el cual vamos, eeh...protegimos y nos vamos...sino que también tenemos una vida por detrás...también tenemos familia, entonces, la preocupación por el personal externo es mínima po...es mínima.”

Entrevista N°4, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

“eh mejor comunicación, mejor respeto y ser eh... disciplinado, más disciplinado...”

Entrevista N°10, mujer, 37 años. Trabaja de guardia hace 10 años

Categoría 4.2e- Mayor unión entre pares

Un guardia deja de manifiesto que se puede mejorar la relación entre pares, con el propósito de ser más unidos entre sí, y poder desempeñar mejor su rol.

“eh... ¿Qué aspectos? eh más que nada como le dije eh...que todos haya una unión entre los colegas, con la empresa que nos contrata más que nada para que todo funcione a la perfección...”

Entrevista N°5, hombre, 27 años. Trabaja de guardia hace 3 años y medio

Categoría 4.2f- Hay buen ambiente laboral

Dos guardias responden que en su lugar de trabajo hay buen ambiente.

“Del ambiente...el ambiente como tal, fíjate que es bueno...siempre se puede mejorar si...”

Entrevista N°6, hombre, 59 años. Trabaja de guardia hace 10 años

“Noo, porque estoy conforme...con respecto a otros supermercados, yo estoy conforme...”

Entrevista N°7, mujer, 46 años. Trabaja de guardia hace 1 mes y 6 días.

Categoría 4.2g- Personal más capacitado

Acá un guardia deja de manifiesto que es necesario contratar a personas más capacitadas para guardias de seguridad, ya que muchas veces éstas no cuentan con una buena capacitación para el ejercicio de esta función.

“eeh, laboral de...de empresa de nosotros sí. [...] eeh, yo si bien he sido encargado, he tenido....tendría la obligación de recibir gente que...que tengan el curso al día, porque hay aquí...sinceramente hay guardias que...compañeros que no tienen el curso y la empresa tampoco quiere mandarlos a curso...no quieren...”

Entrevista N° 8, hombre, 49 años. Trabaja de guardia hace 10 años

Categoría 4.2h- Mejorar el horario de trabajo

En esta categoría, un guardia entrevistado manifiesta que se puede mejorar el horario de trabajo que tiene para desempeñar su labor.

“el aspecto de del horario de trabajo que tenemos nosotros...”

Entrevista N°9, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

Categoría 4.2i- Contar con procedimientos claramente definidos.

Uno de los entrevistados manifiesta que no existe claridad entre los empresarios que contratan servicios de seguridad acerca del rol que le compete al guardia de seguridad ante situaciones de robo y/o hurto. Cabe señalar que esta categoría surge a partir de la entrevista y que el equipo de alumnos tesistas consideró relevante darla a conocer.

“... ellos piensan que, porque tienen guardias no le van a robar, [...]que si el tipo ve al gallo robar, va a salir tras él a la siga y lo va a detener, y le va a quitar las cosas, así, y va a ser como, poco menos que un héroe...”a mí no me roban porque tengo a un guardia”...pero si roban, la culpa se la lleva el guardia...”y el guardia ¿dónde estaba?...noo, el guardia estaba ahí, pero lo vio salir...¿y que hizo el guardia?...noo, por ultimo llamó a Carabineros y no le pegó ”, porque hay unos que piensan que el guardia tiene que agredir al ladrón, y uno no está para eso ¿me entiende?, el guardia está para...es como, como un disuasivo...uno no va a evitar el robo, en lo posible con su presencia hace de que el ladrón, por decirte, lo piense dos veces...una, porque va a salir pillado, porque el guardia lo está mirando[...]existen mal, un mal entendido de parte de los empresarios, o de los jefes, digamos, de los mandos medios, de que porque hay un guardia no le van a robar...y es porque no entienden realmente la función del guardia, porque la función del guardia es una persona que está ahí para observar y ser disuasivo con el ladrón [...] Todo eso, recopilar la mayor cantidad de información posible, se

hace la denuncia y viene la policía y dice “no, es que aquí nos asaltaron, cuatro personas... ¿y cómo eran, si eran jóvenes o viejos?” todo eso describiendo...entonces [...], hay una buena información para que la policía haga su trabajo, porque el guardia no puede hacer el trabajo ahí de la policía, nada más, si el guardia sirve de apoyo, no es para impedir los robos.”

Entrevista N°6, hombre, 59 años. Trabaja de guardia hace 10 años



Área temática 5: Diferencias entre empresa mandante y subcontratista

La presente Área Temática busca conocer las principales diferencias existentes entre las empresas subcontratistas (que contratan a guardias) y las empresas mandantes (que son las que contratan el servicio). Esta área temática está conformada por 1 sub-tema, en el cual se presentan las categorías de respuestas de los y las guardias de seguridad.

Subtema 5.1- Condiciones de trabajo de la empresa que contrata el servicio, respecto a la cual presta el servicio

Este subtema se refiere a que si los y las guardias consideran que existen diferencias importantes entre la empresa subcontratista y la mandante

Categoría 5.1a- Existen importantes diferencias entre la empresa subcontratista y la mandante.

En esta categoría, siete entrevistados manifiestan que existen diferencias notorias entre la empresa mandante y la subcontratista, respecto a los pagos y a las condiciones laborales en general.

“Absolutamente; porque si fuéramos contratados en forma directa, las cosas cambiarían tendríamos eh mejores sueldos, por ejemplo si un supermercado contratara su propia gente sería mucho mejor...”

Entrevista N°1, mujer, 42 años. Trabaja de guardia hace 2 años y medio

“Si, sí. Bastante diferencia hay entre las dos empresas [...]Es que yo, mire, en primer lugar, es que todas esas cosas las tiene que ver la farmacia, porque por ejemplo, mis supervisores no se acercan a la farmacia hace como 2 o 3 meses...que no van a supervisarme, que no van a verme...”

Entrevista N°2, hombre, 24 años. Trabaja de guardia hace 3 meses

...entonces siempre a los guardias de seguridad que son externos se les mira en menos...eeh, se forma un...como se dice vulgarmente “un pelambre” de ellos y eso es algo que afecta porque uno va con todo el ánimo...

Entrevista N°4, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

“Si, mucha...mucha, porque la empresa de nosotros eeh,...muchas veces nos, nos maltrata y los obliga de trabajar mucho y acá la empresa no...el supermercado no le aguanta eso...”

Entrevista N° 8, hombre, 49 años. Trabaja de guardia hace 10 años

Categoría 5.1b- No existen diferencias de trato hacia los guardias de seguridad subcontratados, en relación a las funciones que desempeñan al interior de las empresas mandantes.

En esta categoría lo que se busca es determinar si existen actitudes o acciones discriminatorias dentro de las empresas que contratan los servicios de seguridad privada. Tres guardias consideran que esto no es así.

...No al menos personalmente no he tenido ningún problema, no he tenido ninguna discriminación, así como el personal que trabaja dentro del recinto...tampoco me he sentido bastante, bueno bien acogido y en ese sentido no he tenido ningún problema tanto como el personal interno como el externo que somos, bueno la empresa a la cual represento yo y presto el servicio de guardia de seguridad...

Entrevista N°3, hombre, 32 años. Trabaja de guardia hace 3 años y medio

“No, ahora no...no porque soy el único guardia, entonces ahí cada cual hace lo suyo...”

Entrevista N°6, hombre, 59 años. Trabaja de guardia hace 10 años

“No...sabe que acá hay un buen trato...hay buen trato aquí [...] no tengo nada que decir...”

Entrevista N°7, mujer, 46 años. Trabaja de guardia hace 1 mes y 6 días.



Área Temática 6: Igualdad o desigualdad de género al interior de las empresas

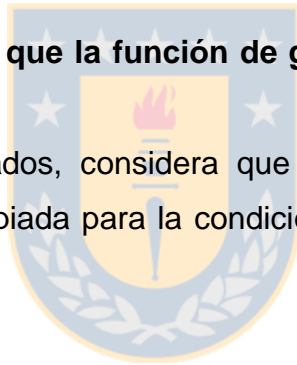
Esta área temática pretende identificar elementos diferenciadores y conciliadores en relación al género al cuál pertenecen los guardias de seguridad privados. Comprende dos subtemas, de los cuales surgen las categorías de respuesta.

Subtema 6.1 Funciones que desempeñan hombres y mujeres que trabajan como guardias de seguridad

Este subtema hace referencia a la labor de guardia de seguridad y a la pertinencia de esta según su condición de hombre o mujer

Categoría 6.1a- Consideran que la función de guardia es apropiada para su condición de hombre/mujer

La mayoría de los entrevistados, considera que la función que cumple como guardia de seguridad es apropiada para la condición, tanto de hombres como de mujeres.



“Si, de todas maneras”

Entrevista N°2, hombre, 24 años. Trabaja de guardia hace 3 meses

“Eeh, si...son apropiadas a mi condición, en el sentido de que... de que mido más de un metro ochenta...de que tengo una presencia como decir, de guardia...y es un trabajo que...que no me desgasta tanto físicamente para poder realizar mis labores de estudiante...”

Entrevista N°4, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

“Si, si al 100 por ciento...”

Entrevista N°6, hombre, 59 años. Trabaja de guardia hace 10 años

“Eeh, yo creo que si poh, si nosotras, la guardia mujer no tiene por qué verse....eeh...como te dijera yo....diferente ante el hombre, porque al final, eeh, nosotros llegamos a una causa, de combatir la delincuencia...ese es el rol de nosotros como guardias...de proteger los intereses de donde nosotros estamos ubicaos trabajando...”

Entrevista N°7, mujer, 46 años. Trabaja de guardia hace 1 mes y 6 días.

“Si, exactamente...me siento capacitado para todo...”

Entrevista N° 8, hombre, 49 años. Trabaja de guardia hace 10 años

Categoría 6.1b- Consideran que la función de guardia es aceptable para su condición de hombre/mujer

Mientras que, en un caso, la función de guardia es algo que realiza por necesidad, y no porque lo considere apropiado a su condición.

“Bueno, no es que uno quisiera estar de guardia de seguridad pero, eh en mi caso pero es lo que hay...”

Entrevista N°1, mujer, 42 años. Trabaja de guardia hace 2 años y medio

Subtema 6.2- Situaciones que involucren denostación por tareas delegadas a los guardias de seguridad

Este subtema trata de indagar en aquellos elementos que produzcan menoscabo en las labores que desempeñan los y las guardias de seguridad privados, incluso aquellas por diferenciación según sexo.

Categoría 6.2a: Ha sentido menoscabo en las labores que ha desarrollado

Tres de los guardias entrevistados, responden que han sufrido de situaciones de discriminación que los han hecho sentir menoscabados(as) como personas.

“Sí, hace poco me sentí menoscabada porque me dieron un trabajo de supervisor de guardia ,pero las personas que estaban eh...eh en la como mandantes del cargo eh, me eh denigro gro por ser en el fondo mujer porque un supervisor le parecía mejor un supervisor hombre... que un supervisor mujer...”

Entrevista N°1, mujer, 42 años. Trabaja de guardia hace 2 años y medio

“eh sí, me ha sentido menoscabado eh...pero más que nada por causas a veces de terceros eh colegas pueden ser que uno lo miran como en menos eh...pero uno tiene que seguir eh haciendo su labor como lo hace diariamente...”

Entrevista N°5, hombre, 27 años. Trabaja de guardia hace 3 años y medio

“Sí, por mis pares sí...”

Entrevista N°10, mujer, 37 años. Trabaja de guardia hace 10 años

Categoría 6.2b No ha sentido menoscabo en las labores que ha desarrollado

En cambio, seis personas contestaron que no han sufrido situaciones que les hayan hecho sentir un menoscabo hacia su persona.

“Noo, no, en todas las instalaciones que he estado, he sentido el apoyo de los chiquillos, de mis compañeros, del ambiente de trabajo de la instalación, nunca me he sentido discriminao o menoscabado, no.”

Entrevista N°2, hombre, 24 años. Trabaja de guardia hace 3 meses

“Eeh, no... gracias a Dios siempre...en todo ámbito, de año y medio que llevo trabajando de guardia...toda la labor que se me ha desempeñado la puedo cumplir con...a su totalidad y a la perfección...ya que siempre uno tiene que eeh, instar a saber más y a creer más...”

Entrevista N°4, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

“No. No porque los guardias hombres eeh, no son machistas, son todos por iguales... [...]Si... es que hay un apoyo continuo, no son más porque llevan más años de experiencia, lo’ hacen sentirnos mal a nosotras porque estamos recién, no, al contrario, lo’ ayudan, tenemos apoyo de ellos, nos enseñan, me entiendes tú, por ejemplo, la parte de bodega...”

Entrevista N°7, mujer, 46 años. Trabaja de guardia hace 1 mes y 6 días.

“No, no al menos por el por el círculo de personas no no me he sentido de esa forma...”

Entrevista N°9, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

Categoría 6.2c No especificado

En esta categoría no se especifica una respuesta clara, ya que al ser consultado, el guardia de seguridad respondió algo relacionado al objetivo, aunque no con claridad en relación a la pregunta.

“eeh, yo ahí no te podría responder, porque yo no he trabajado con mujeres...salvo cuando estuve ahí en el Unimarc que estuve 1 semana, estuve un poco, habían guardias mujeres, pero eran internas, o sea, directas digamos, no eran como yo, que digamos, venía a prestar servicios externos...así que no sé cómo...como se dará la relación ahí entre ellos...y nunca he trabajado con mujeres en todas las partes que he estado, nunca hubieron mujeres...”

Entrevista N°6, hombre, 59 años. Trabaja de guardia hace 10 años

Área temática 7: Riesgos laborales asociados por diferencia de género

En esta área temática se busca describir aquellos elementos propios del trabajo que desempeñan los y las guardias de seguridad privados, poniendo énfasis en situaciones de riesgo que dejen de manifiesto diferencias según género, aún enfrentados a un mismo evento y a la vez determinar si existen actos de discriminación hacia las mujeres que desempeñan el rol de guardias. Esta área temática está conformada por dos subtemas.

Subtema 7.2- Relación social con el entorno donde se desempeña

Este subtema hace referencia a situaciones ligadas a procedimientos propios de la seguridad al interior de las empresas que solicitan sus servicios.

Categoría 7.1a- Enfrentamiento a situaciones o actos violentos con delincuentes.

Siete guardias responden que han sido partícipes en actos violentos, como agresiones de delincuentes hacia ellos, robos en los lugares donde prestan servicios e incluso con clientes de los respectivos comercios.

...eeh, y acá igual po, acá en la empresa, o sea, acá en Tomé igual he tenido rencilla con mecheros, no he recibido el apoyo que corresponde pero he tenido bastante rencilla, han cobrao venganza, me han venido a pegar. Es que es complicaao trabajar de guardia, es complicaao

Entrevista N°2, hombre, 24 años. Trabaja de guardia hace 3 meses

“Si...muchas veces eeh...hemos tenido que lidiar con, con gente que es problemática...del mundo de la calle...que solamente sabe pedir o robar y...y siempre es un riesgo constante que tenemos, porque no solamente eeh, ponemos en riesgo y en peligro nuestra vida y la del cliente o el mismo personal del establecimiento que nos contrata...”

Entrevista N°4, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

“Si, si he tenido, pero tengo hartito apoyo de mis compañeros, ellos nunca nos dejan solas a nosotras...”

Entrevista N°7, mujer, 46 años. Trabaja de guardia hace 1 mes y 6 días.

“ehhh como mm guardia de seguridad sí, siempre ha habido de repente enfrentones con, con clientes o cuando han habido procedimientos, si si de repente complejas si critica nunca críticas ni graves”

Entrevista N°10, mujer, 37 años. Trabaja de guardia hace 10 años

Categoría 7.1b- Enfrentamiento a situaciones o actos violentos con sus propios colegas.

Se menciona también que han ocurrido situaciones violentas por conflictos con los mismos compañeros de trabajo.

“Más que nada internamente eh estado en varios locales y la mayoría han sido eh problemas con los mismos colegas...”

Entrevista N°1, mujer, 42 años. Trabaja de guardia hace 2 años y medio

Categoría 7.1c- No se han enfrentado a situaciones o actos violentos.

Dos guardias responden que no han tenido que enfrentar hasta el momento situaciones de violencia, ni con delincuentes, ni entre pares.

“Sí, a realizar procedimientos de hurto eh no reducirlos porque se ha hecho una buena labor con los otros compañeros y no hemos tenidos hasta el momento algo que puede pasar a mayores...”

Entrevista N°3, hombre, 32 años. Trabaja de guardia hace 3 años y medio

“No, al menos por mi parte no no he tenido problemas con nadie...”

Entrevista N°9, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

Subtema 7.2- Condiciones laborales de trato y seguridad con diferenciación de género.

Este subtema busca establecer si existen o no diferenciaciones (por sexo) en el rubro de los guardias de seguridad privados.

Categoría 7.2a- Hechos discriminatorios de los hombres hacia mujeres que están dentro del mismo ámbito laboral de la seguridad privada

Tres guardias hacen referencia a que hay discriminación en el rubro de la seguridad privada, especialmente hacia las mujeres.

“si...mucho...hasta el punto de hacerlas llorar, o sea, era tanto el “bulliyng” como se podría decir que, que ellas llegaban a llorar, y señoras de edad, o sea, no estamos hablando de jóvenes ni de niñas, sino que de...estamos hablando de personas de edad 30 o 40 años...y con compañeros de...de 20 o 30 años, o sea, mucho menores que ellas, y la hacían llorar...incluso los mismos jefes, incluso los mismos jefes...”

Entrevista N°2, hombre, 24 años. Trabaja de guardia hace 3 meses

“Sí. Eeh, si existe...mucha discriminación en los...lo ví....eeh, pensando en que la sociedad todavía sigue muy machista, es decir que todavía hay labores que puede desempeñar...realizar mujeres...o sea hombres, y otras que solamente pueden realizar mujeres...y vemos que...que la misma gente lo demuestra que no es así...pero la sociedad no quiere...en este caso, las mujeres guardia si...si son discriminadas”

Entrevista N°4, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

“en esta labor si, en la empresa de lo que es seguridad para ser mujer hay que ser fuerte piensan que por ser mujer no se puede y el hombre trata o te te intimida al punto que como eres débil eh lloras, te ofenden, te humillan y te ponen siempre hasta dónde vas...si hay que ser fuerte para estar en esto...”

Entrevista N°10, mujer, 37 años. Trabaja de guardia hace 10 años

Categoría 7.2b- Enfrentamientos con mecheros en que las mujeres generalmente manifiestan una minusvalía en sus capacidades físicas

Dos guardias, al ser consultados, manifiestan que se discrimina a las mujeres, principalmente, asociándolo al hecho de enfrentar a delincuentes.

“Es que lo que pasa eeh,...muchas veces si....porque nosotros tenemos dos compañeras trabajando, entonces...aquí cuando se meten mecheros hombres...es más difícil pa la mujer porque como encuentran que son mujeres las pasan a llevar, le pegan...aquí mismo le pegaron a una mujer, a una de las guardias...”

Entrevista N° 8, hombre, 49 años. Trabaja de guardia hace 10 años

“eh de hecho de ser una persona femenina y el el trato es diferente a la nosotros, es que la encuentran como más débiles, más frágiles eso... lo por ese lado va más la discriminan...”

Entrevista N°9, hombre, 20 años. Trabaja de guardia hace 1 año y medio

RESULTADOS Y HALLAZGOS

El presente análisis será dividido según las áreas temáticas con base en los objetivos específicos que plantea la investigación:

Área temática N°1: ***Condiciones laborales y sus riesgos***

Corresponde al objetivo específico N°1: Conocer las condiciones de trabajo que influyen principalmente en el estado de salud auto percibido de los/las guardias de seguridad.

En general, las condiciones laborales que más presentan riesgos hacia la salud son diversas, entre las cuales se pueden mencionar las bajas temperaturas asociadas a la labor de vigilancia en las áreas de productos congelados, los turnos de noche, la falta de implementación de seguridad adecuados para la vigilancia y en un caso, las relaciones con los demás compañeros de trabajo es considerada también como un riesgo a la salud. Cabe mencionar que en otros casos mencionados en las entrevistas, los y las guardias de seguridad consideran que no hay ninguna condición asociada a su trabajo que les afecte a su salud, por lo cual manifiestan no tener problemas en este aspecto.

Respecto a que si se han tomado las medidas de mitigación del ambiente físico, sólo se hace mención a la rotación constante de guardias en el mismo lugar de trabajo. Se puede observar que la gran mayoría de los y las guardias de seguridad menciona que la empresa que los contrata no ha tomado ninguna medida para mejorar sus condiciones laborales, y que, muchas veces son las empresas mandantes quienes se preocupan más por ellos.

Cabe mencionar también que en algunos casos, ellos(as) mismos(as) consideran que las medidas de mejora no son necesarias, ya que creen que su lugar de trabajo tiene todos los elementos para desarrollar cómodamente su trabajo.

Área temática N°2: ***Efectos biopsicosociales atribuibles a los entornos de trabajo y cómo estos influyen en el estado de salud de los/as guardias de seguridad***

Corresponde al objetivo específico N°1: Conocer las condiciones de trabajo que influyen principalmente en el estado de salud auto percibido de los/las guardias de seguridad.

Es posible observar que para los y las guardias, el desempeñar esta labor tiene mayores implicancias en su salud mental. Esto trae como consecuencia afecciones a la salud física, como pueden ser: fatiga constante, falta de sueño y constante estrés, por motivos que pueden ser asociados a la misma labor de vigilancia, a los largos turnos que deben realizar, a la preocupación constante por su seguridad y también al cumplimiento de múltiples roles, como el de estudiante-trabajador o el de trabajadora-dueña de casa, esposo(a) y/o pareja.

Se pudo obtener como hallazgo además que en algunos(as) guardias, no hay signos de desgaste mental presentes, y ni siquiera ellos consideran que este trabajo les afecte su salud mental.

Respecto al equipamiento con el que cuentan en su lugar de trabajo, como lugares para la colación, el descanso y de recreación, se pudo descubrir que en algunos casos se cuenta con estos lugares, pero en otros casos no es así. También se observa que en muchos casos se cuenta con implementos de seguridad, pero no con horarios de colación, como también usualmente la hora de colación se utiliza para el descanso.

Área temática N°3: *Percepción de la salud de los y las guardias de seguridad en modalidad de externalización de servicios (subcontratación)*

En relación al objetivo específico N°2: Explorar la autopercepción de la salud que tienen los/las guardias de seguridad bajo modalidad de externalización y la relación de ésta con sus condiciones de trabajo.

En la presente área temática sobre percepción de la salud de los y las guardias de seguridad, se desglosan dos aristas de gran relevancia: una tiene que ver con la salud física y su autopercepción, así como la salud mental. En términos cualitativos la mayoría de los entrevistados considera su salud física como buena y adecuada para sus labores como guardia de seguridad. Todo esto se desprende de la imagen que tienen los guardias de seguridad de sí mismos, pese a estar turnos completos y a veces en dobles turnos de pie (considerando para tales efectos una jornada laboral normal de 7, 5 horas diarias).

En cuanto a su autopercepción en el ámbito de la salud mental, es en este punto donde surgen las mayores problemáticas que los afectan y se citan por ejemplo: el aburrimiento o la monotonía del día a día, el no tener con quién dialogar más abiertamente por la naturaleza misma del trabajo, por lo general, son puntos solitarios y móviles dentro de las empresas donde prestan sus servicios de seguridad. Otro elemento a destacar es la fatiga asociada a la jornada laboral, lo cual les genera un desgaste mental importante y en la mayoría de los casos problemas nunca tratados de manera oportuna, así por doblar turnos se ven afectadas las relaciones familiares y personales de los guardias, quienes presionados por la necesidad de aumentar ingresos aceptan ejecutar largos turnos de trabajo con las consiguientes consecuencias para su salud física y mental.

Área temática N°4: ***Efectos de las condiciones de trabajo en la salud de los y las guardias de seguridad***

En relación al objetivo específico N°2: Explorar la autopercepción de la salud que tienen los/las guardias de seguridad bajo modalidad de externalización y la relación de ésta con sus condiciones de trabajo.

En cuanto a los efectos de las condiciones de trabajo en la salud de los y las guardias de seguridad y que son parte de este subtema, existe una estrecha relación con la dimensión relacionada al ambiente social laboral, principalmente con las relaciones interpersonales y el nivel de interacción que manejan los y las guardias de seguridad privados en sus puntos de trabajo, además del ambiente físico donde laboran. En este punto queda de manifiesto que los y las guardias de seguridad tienen falencias en cuanto a los niveles de comunicación que ellos manejan entre sí, con sus superiores jerárquicos, así como el personal de otras áreas que interactúan en el marco de una relación laboral periódica.

Un punto importante de este análisis es la mala comunicación o mal entendida comunicación entre sus pares, siendo muchas veces muy frío e impersonal el trato entre ellos y quienes contratan sus servicios como guardias de seguridad privados. Según los entrevistados, pese a la poca comunicación entre sus pares (basado en la desconfianza), entre ellos mismos buscan la forma de hacer frente a problemas derivados de sus jefaturas directas como indirectas (empresas mandantes).

De los y las guardias surge la idea de mejorar el ambiente físico donde laboran como por ejemplo: contar con camarines tanto para hombres como mujeres, que en muchos casos deben ser compartidos y no tener roces o incomodidades por esa situación en particular, el poder participar de actividades deportivas y recreativas, charlas motivacionales, ejercicios previos al ingreso a sus labores diarias, en fin todo aquello que les permita mejorar su equipamiento o infraestructura física (material) y de esta forma no solo tener un ambiente laboral más grato, sino a la vez como consecuencia de esto, estar más llanos a prestar un

servicio de mejor calidad en donde se desenvuelven diariamente como guardias de seguridad.

Otro elemento importante a tener en cuenta y que surge de la entrevista a un guardia de seguridad, quién hizo un alcance fuera de la pauta de entrevista y que el equipo de alumnos tesistas consideró relevante, es el hecho de no existir claridad por parte de los empresarios que contratan servicios de seguridad, sobre roles y atribuciones que les competen a los guardias de seguridad ante procedimientos (entendiéndose como tal, las circunstancias a que los guardias se ven enfrentados periódicamente, sean por actos de robo y/o hurto) y que pueden conllevar sucesos de violencia física-psicológica, así como sanciones hacia los guardias, de parte de la empresa subcontratista, y la empresa mandante además de los reglamentos legales que rigen la seguridad pública y privada.



Área temática N°5: ***Diferencias entre empresa mandante y subcontratista***

En relación al objetivo específico N°2: Explorar la autopercepción de la salud que tienen los/las guardias de seguridad bajo modalidad de externalización y la relación de ésta con sus condiciones de trabajo.

Para este análisis de las diferencias existentes entre las empresas subcontratistas (que contratan a los guardias) y las empresas mandantes (que son las que contratan el servicio), surgen elementos categóricos y determinantes en cuanto a la forma como las empresas subcontratistas materializan sus funciones, sean estas en lo material, recursos humanos, condiciones de trabajo en general y se puede establecer una diferenciación con la empresa mandante, quién es a su vez la que utiliza los servicios encomendados.

Uno de los temas abordados por los(as) entrevistados(as) y de gran relevancia dice razón con la posibilidad de ser contratados de forma directa por la empresa mandante, de ese modo obtendrían según sus propios dichos mejor remuneraciones y trato.

No contar con el equipamiento adecuado para desarrollar sus funciones es uno de los problemas que los aquejan, sintiendo una especie de abandono de parte de sus superiores, quienes ejercen como mandos medios -generalmente ex uniformados- y que no necesariamente son los más idóneos para el cargo, pues su instrucción militar muchas veces no se adecua a la necesidades del área de la seguridad privada.

También es relevante mencionar que en reiteradas ocasiones los y las guardias de seguridad se sienten más apoyados(as) por las jefaturas de las empresas mandantes que las de quienes los contratan.

Área temática N°6: ***Igualdad o desigualdad de género al interior de las empresas***

Corresponde al objetivo específico N°3: Indagar las diferencias de género existentes en el rubro de las empresas de guardias de seguridad, bajo modalidad de externalización

Se puede inferir que tanto hombres, como mujeres consideran que actualmente ser guardia de seguridad es un trabajo que pueden realizar ambos de manera integral, pero a pesar de esto, aún sigue existiendo discriminación hacia el género femenino.

Los y las guardias de seguridad consideran que el trabajo que realizan es apropiado para su condición de hombre y/o mujer, independiente de las condiciones físicas de cada uno. Sólo en uno de los casos, se admite el trabajo como aceptable, considerando que podría realizar otras cosas, pero se resigna a trabajar en el rubro.

Respecto a situaciones explícitas de menoscabo o denostación hacia la persona, siendo guardias de seguridad, en la mayoría de los casos no han existido situaciones de este tipo, pero en los casos en que si ha ocurrido algún acto que menoscabo a la persona, han sido mayores dichos actos hacia las mujeres que a los hombres.

Área temática N°7: **Riesgos laborales asociados por diferencia de género**

Corresponde al objetivo específico N°3: Indagar las diferencias de género existentes en el rubro de las empresas de guardias de seguridad, bajo modalidad de externalización

Finalizando el análisis que intenta ahondar en este objetivo, y sobre aquellos elementos propios del trabajo que desempeñan los y las guardias de seguridad privados, con énfasis en situaciones de riesgo que dejen de manifiesto diferencias según género enfrentados a un mismo evento, y a la vez determinando si existen actos de discriminación hacia las mujeres que desempeñan el rol de guardias, los(as) entrevistados(as) coinciden en que la diferencia entre un hombre y una mujer, dada por sus capacidades físicas particulares al enfrentar procedimientos de reducción y detención por hurto y/o robo, son notorias. Según los entrevistados, la mujer guardia está más expuesta a agresiones, y por capacidad física los hombres se pueden desenvolver mejor en estos eventos que requieren un proceder rápido y eficiente.

En cuanto al trato de parte de sus colegas varones, incluyendo a sus jefaturas, manifiestan una notable discriminación hacia las mujeres que se desempeñan como guardias de seguridad, pues son consideradas débiles e ineficientes. Para las mujeres es muy difícil ascender a ocupar cargos de mandos medios, y en la mayoría de los casos, dichos cargos son privativos de los varones.

Otro elemento a considerar es la cultura que tiene la sociedad en la que se está inmersa, la cual es muy machista, en donde a las mujeres les es muy difícil escalar, siendo el rubro de los guardias de seguridad privados (prioritariamente constituido por hombres) muy discriminatorio en ese sentido.

TRIANGULACIÓN

Contrastación con Marco Teórico

Interaccionismo simbólico de Herbert Blumer:

- 1. Las personas actúan sobre los objetos de su mundo e interactúan con otras personas a partir de los significados que los objetos y las personas tienen para ellas, es decir, a partir de símbolos.*
- 2. Los significados son producto de la interacción social, principalmente la comunicación, que se convierte en esencial tanto en la constitución del individuo como en (y debido a) la producción social de sentido. El signo es el objeto material que desencadena el significado, y el significado el indicador social que interviene en la construcción de la conducta.*
- 3. Los significados son producto de la interacción social y transforman los significados y los interpretan en función de sus expectativas y propósitos.*

La relación con la investigación propuesta por los alumnos tesistas, hace eco en estos elementos teóricos y se describen de la siguiente forma:

En cuanto a la **primera premisa**, en esta investigación se trata de abordar aquellos elementos o situaciones que afectan la forma de actuar de los guardias de seguridad privados en sus puestos de trabajos y la significancia que para ellos tienen en su salud física y mental. Por ejemplo: el cumplir largas horas de trabajo de pie, sin la posibilidad de socializar con sus pares u otras personas, considerando las largas jornadas de trabajo que superan las siete horas y media que establece la legislación laboral actual, y que en muchas ocasiones se sienten presionados por la necesidad de aumentar ingresos, generándoles fatiga, falta de concentración, cambios en el estado anímico, etc. El no tener una comunicación fluida con sus pares también genera roces, malos entendidos, falta de unidad a la hora de defender posturas generales, como del ámbito personal.

En la **segunda premisa**, referida a que el contenido de las cosas se define por la interacción social del individuo con sus pares. En el caso de los guardias de seguridad privados, esto queda de manifiesto en el área temática n°4, subtema Ambiente Social Laboral, donde los entrevistados dan su visión al respecto y que es consecuente con el nivel de relaciones interpersonales que manejan los guardias de seguridad, siendo en algunos casos el ambiente social laboral muy grato y en otras se genera una contradicción de visiones e intereses. Todo esto, con independencia de los niveles jerárquicos con los que se desenvuelven, así como con los “clientes” que son los que hacen uso de los bienes y/o servicios dispuestos por las empresas u organizaciones.

Siguiendo la idea de Blumer, en la **tercera premisa** se menciona el proceso interpretativo que tienen los significados, a través de la manipulación o interpretación de las personas al enfrentarse con las cosas. En el caso de los y las guardias de seguridad privados, la mayoría coincide en elementos del ambiente físico que afecta también su bienestar social y personal. La significancia de ello se ve interpretada en no contar con un lugar de descanso, colación, esparcimiento adecuado a sus labores, tener que enfrentar ellos mismos los costos de alimentación (no estandarizados, siendo muy deficiente para compensar el gasto energético necesario para una labor que requiere estar en constante alerta), así como físicamente estar preparados ante situaciones de prevención, contención y reducción de elementos delictivos que atentan contra el normal desenvolvimiento de las empresas mandantes y el tipo de relación de seguridad que estas buscan para sus clientes.

Por último, en esta contrastación teórica es importante señalar que el concepto de Interaccionismo Simbólico, es entendido como un enfoque que se le da al estudio de la vida de los grupos humanos y el comportamiento de las personas dentro de esos grupos humanos. Por consiguiente, en cuanto a la función que los guardias de seguridad privados desarrollan dentro del ámbito laboral, ellos sin

lugar a dudas representan una interacción social que es necesario dar a conocer, para poder tener una visión más objetiva de la labor que desempeñan y su importancia en el medio social en que están insertos.



Modelo de clases sociales de Erik Olin Wright

Este modelo es una reformulación a la teoría propuesta por Karl Marx sobre las clases sociales, dado que actualmente la sociedad ha evolucionado, gracias al modelo capitalista. Este autor plantea que las categorías de clases sociales se formularán a partir de la posición de los individuos en el sistema de producción.

Se distingue entre posiciones fundamentales (Capitalistas, obreros y pequeñoburgueses) y posiciones contradictorias (gerentes y supervisores, pequeños empleadores y empleados semiautónomos), las cuales se encuentran en una posición intermedia respecto de las posiciones fundamentales. La ubicación de los individuos en esta clasificación será determinada por el control de los recursos: capital-dinero (el flujo de inversión y acumulación), capital físico (medios de producción), los trabajadores directos, y el conocimiento calificado y acreditado sobre cómo se producen los bienes y servicios.

Esta tipología coincide con los hallazgos de la investigación, ya que los guardias de seguridad privados están incluidos dentro de la clase de Trabajadores No calificados, ya que no poseen control sobre ningún aspecto de la estructura productiva: no poseen control sobre el capital dinero, ya que sus remuneraciones las paga la empresa subcontratista; tampoco poseen control sobre el capital físico, ya que a ellos solamente se les pide vigilar, sin poder modificar el espacio físico para laborar en mejores condiciones; tampoco sobre los trabajadores, ya que son ellos los que están bajo las órdenes de las empresas subcontratistas y sobre el conocimiento acreditado, ya que en algunos casos, los guardias de seguridad no cuentan con el curso OS10 para ejercer, asimismo, son los supervisores-denominados en algunos casos “zetas”-, quienes controlan la labor de los guardias.

Aplicando este modelo a la realidad en América Latina, el cual considera el surgimiento del sector informal, el cual no tiene cobertura legal, ni se encuentra regulado por el mercado (Portes y Hoffman 2003), podemos encontrar que es posible aplicar este análisis en relación al tema a investigar, en el sentido que el

grupo a investigar (los guardias de seguridad privados) pertenecen a una clase denominada “Proletariado formal manual”. En esta categoría, los guardias poseen un contrato de trabajo, se encuentran cubiertos por un sistema de seguridad social, su remuneración está sujeta a reglamentación legal (Ingreso Mínimo Mensual) y pueden o no tener especialización (en este caso el curso impartido por OS10 de Carabineros). Sin perjuicio de esto, no poseen control sobre el capital, ni los trabajadores ni sobre el conocimiento calificado.



Contrastación con marco empírico

“La precariedad laboral en inmigrantes en España y su relación con la salud: una aproximación cualitativa”, realizada por Victoria Porthé- Tesis para optar al título de doctora en Ciencias de la Salud y la vida, Grup de Recerca de les Desigualtats i de la Salut, Unitat de Recerca en Salut Laboral. Universitat Pompeu Fabra.- Barcelona, 2008

En comparación a lo expuesto en la investigación presentada por Victoria Porthé, existen varios elementos que son parte de un cambio que viene generándose desde décadas hacia atrás como es el capitalismo y la forma en que se concentra la riqueza a nivel mundial, donde unos pocos países tienen el control de los mercados globales, con la consiguiente marginación no sólo en los aspectos económicos, sino a la vez, culturales, sociales, comunicacionales, políticos, ideológicos, laborales, etc.

La vida y la forma como se organizan las sociedades a nivel local no están exentas de esta marginalidad. En nuestro país, la concentración de la riqueza, las finanzas, la política, etc. es un claro ejemplo de aquello, ya que la capital (Santiago de Chile) concentra gran parte de la estructura funcional de nuestra nación.

PRECARIDAD LABORAL

Es entendida como todo aquello que genera un cambio en la forma en cómo se relacionan las personas en su ámbito laboral; donde influye tanto el salario, el trato, las condiciones de higiene y seguridad laboral, la continuidad en el empleo, la flexibilidad laboral, la salud física y mental, las relaciones interpersonales y familiares, etc.

En la investigación sobre los guardias de seguridad privados quedó demostrado que existen elementos que son parte de la precariedad laboral y que en las

entrevistas realizadas quedan de manifiesto; no contar con el equipamiento adecuado como por ejemplo; chalecos anticorte necesarios para todos los que están en puntos estratégicos y conflictivos en las organizaciones que prestan servicios, vestidores y casilleros apropiados, lugar de descanso, colación, etc.

Otro aspecto importante tiene que ver con lo biopsicosocial, pues en el rubro de los guardias de seguridad se ve afectado el tipo de relación que tienen con sus pares, sus jefaturas directas (que es la empresa que subcontrata sus servicios), así como la empresa mandante donde prestan sus servicios como guardias, lo cual genera el estrés laboral, y trae como consecuencia la fatiga física por las largas horas que tienen que estar de pie en sus puestos de trabajo, la relación con su familia, así como su círculo social más cercano.

Todo esto está muy vinculado al estudio que plantea esta tesis de doctorado y que trata sobre la precariedad laboral en inmigrantes de España y su relación con la salud, desde una aproximación cualitativa, cuya base empírica es muy aplicable a lo que se vive acá en Chile considerando la realidad de quienes ejercen como guardias de seguridad privados, tomando en consideración que el estudio propuesto por los alumnos tesistas visualiza la realidad laboral de quienes efectúan estas funciones y viven en la provincia de Concepción, Bio-Bío, Chile.

Proyecto: ¿Malos tiempos para el “buen trabajo”? Calidad del trabajo y género.

Módulo 3- Fase 1: Discurso de los actores institucionales, políticos, económicos y sociales sobre la calidad del empleo

Virginia Guzmán y Verónica Aranda, Centro de Estudios de la Mujer. (2008)

Al realizar el proceso de contrastación de los resultados de esta investigación con lo expuesto en el estudio del CEM, denominado “¿Malos tiempos para el “buen trabajo”? Calidad del trabajo y género.”, se puede concluir que existe concordancia entre los resultados arrojados por la investigación con los principales planteamientos expuestos por las autoras.

Existen coincidencias en el planteamiento de las autoras, en los siguientes aspectos que abarca este estudio:

Los y las trabajadores/as se ven sometidos a una presión cada vez más fuerte para ceder en sus derechos y demandas respecto a la calidad del empleo, todo esto con el propósito de asegurar sus puestos de trabajo.

Esto concuerda con los resultados hallados en la investigación, ya que los y las trabajadores/as se ven sometidos a una presión cada vez más fuerte para ceder en sus derechos y demandas respecto a la calidad del empleo, todo esto con el propósito de asegurar sus puestos de trabajo. Es posible observar esta característica en los y las guardias de seguridad privados, ya que muchas veces, por conservar sus empleos, trabajan en condiciones poco favorables para su salud, con largas jornadas y por consiguiente, con estrés y problemas físicos asociados a este hecho.

Se define como “buen trabajo”, como aquel que fomenta la salud física y mental de hombres y mujeres, su bienestar económico y social y su calidad de vida.

Claramente se puede inferir que este concepto dista mucho de la realidad en la cual se desenvuelven los y las guardias de seguridad, ya que contrastando el concepto definido, con los hallazgos de la investigación se puede ver que no

existe calidad de vida- al no tener una adecuada vida familiar y social-; ni un bienestar económico- al recibir bajos ingresos- ni una adecuada salud mental ni física. Hay varios actores (sobre todo actores políticos) que también consideran que el trabajo en el régimen de subcontratación atenta contra las dimensiones mencionadas anteriormente: salud física y mental, seguridad del empleo y calidad de vida.

Debido a la modalidad de subcontratación y la inserción laboral femenina, ha ocurrido una segmentación por género, que indica que las mujeres tienden a estar presentes sólo en ciertas partes de la cadena productiva, generalmente en los niveles inferiores, en donde existe menor calificación, menores ingresos y más riesgos y en procesos donde hay menor desarrollo tecnológico.

Se puede observar que ha existido un aumento de la participación femenina en la modalidad de trabajo de subcontratación, y específicamente también en el rubro de la seguridad, aunque sigue existiendo una mayor participación masculina. Esto se puede explicar a través de la posición que ocupan las mujeres en la cadena productiva, siendo esta una posición baja y más vulnerable a malas condiciones y riesgos laborales. Comparando esto con los resultados de la investigación, podemos ver que es así, ya que se pudo entrevistar sólo a 3 mujeres, dado que no hay muchas trabajando en el rubro; asimismo, es posible observar que aún los colegas hombres evitan que participen en procedimientos violentos, además de que las mujeres tampoco tienen posibilidad de ocupar puestos en mandos medios (como supervisores por ejemplo), no así los hombres.

Puede observarse también que en el rubro de la seguridad privada existe una mayor valoración social hacia el hombre, como el que puede cumplir eficazmente el rol de vigilancia y seguridad. Es por esta razón que los hombres tienden a ascender con menor dificultad que las mujeres a los puestos de mandos medios, asimismo, debido a los extensos turnos no se dan las condiciones para una adecuada conciliación trabajo-familia.

Contrastación con marco conceptual

Se compararán los conceptos sólo con aquellos elementos que se visualizaron en la investigación.

Relación del trabajo con la Salud: *Se expone al principio, que a través del trabajo, las personas pueden acceder a elementos favorables para mantener un buen estado de salud. Es necesario que la sociedad asegure este aspecto, para que sus miembros puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo. Estos aspectos son:*

Salario: Dentro de los hallazgos de la investigación se puede observar que el salario permite adquirir bienes para la mantención del bienestar de las personas, aunque en este caso, para percibir mayor salario sea necesario trabajar extensas jornadas.

Actividad física y mental: Los seres humanos necesitan mantenerse en un adecuado nivel de actividad física y mental, en forma integrada y armónica, para mantener un nivel de salud. En esta investigación se observa claramente que la actividad física y mental no está integrada en los guardias de manera armónica en relación a su trabajo. Inclusive, se plantea como mejora integrarla dentro de la jornada laboral de los guardias de seguridad.

Contacto social: Uno de los resultados de la investigación arroja que no existe un adecuado contacto social con el resto de las personas que trabajan en los mismos lugares que los guardias, y que les permita mayor cooperación frente a necesidades básicas, más apoyo emocional, desarrollo afectivo, etc.

Desarrollo de una actividad con sentido: El trabajo permite que las personas puedan “ser útiles” haciendo algo que están en condiciones de hacer y que sirve a una finalidad social. En relación a la investigación, se pudo obtener como resultado que los guardias de seguridad, a pesar de las condiciones poco favorables, le encuentran un sentido a su labor, ya que se ven a sí mismos como personas que pueden ser útiles a las empresas a las cuales prestan servicios, ya sea como protectores de las personas que trabajan junto a ellos, o como elementos que disuaden a delincuentes de cometer delitos.

Producción de bienes y servicios necesarios para el bienestar de otros individuos y grupos: Relacionado con el concepto anterior, para configurar la relación entre trabajo y salud, la función del guardia produce un servicio (en este caso, el de seguridad de un lugar determinado), la cual le trae un beneficio a los demás, ya sea a nivel laboral (jefaturas y mandos medios), como a nivel personal (a sus familiares o a sí mismos/as)

Outsourcing o Externalización de Servicios entendido como la subcontratación de la producción de bienes y servicios: *Es la relación comercial entre dos empresas y/o unidades económicas, en donde una de estas compra y la otra vende un servicio (empresa “mandante” y “contratista” respectivamente). Este servicio requerido por la empresa mandante debe cumplir con determinados plazos de entrega, modalidades y especificaciones, y para esto la empresa contratista asume esta tarea con sus propios recursos: materiales, financieros y humanos.*

En relación a los resultados de la investigación, se pudo observar que esta relación comercial existe entre las empresas de guardias de seguridad (empresa contratista) y las empresas que contratan estos servicios, ya sean supermercados, farmacias, automotoras, y rubros del retail. La empresa contratista es la encargada de cumplir con las especificaciones que requiere la empresa mandante, a través

de la utilización de su principal recurso: el humano, que corresponde a los/las guardias de seguridad.

Subcontratación de Trabajo: Esta relación conforma un triángulo: Las empresas mandantes (supermercados, farmacias, empresas de retail, que son los lugares donde se entrevistaron a los/las guardias) solicitan trabajadores para tercerizar la seguridad de sus locales (la cual es una función ajena a los giros de las empresas mandantes). Es así como la empresa contratista proporciona a los/las guardias, y ellos pasan a tener un doble empleador: los jefes de la empresa mandante y los supervisores de la misma empresa contratista (o denominados “zetas”). La contradicción en este punto es que el o la guardia de seguridad no tiene relación con la empresa mandante, ya que ésta tiene el contrato con la empresa contratista, lo cual pasa a ser una relación entre trabajadores y empresas mandantes que es poco clara, y que claramente los hace ser más vulnerables, al no tener las mismas garantías de los trabajadores contratados por la empresa mandante.

A partir de este concepto, surgen más tipos de relaciones laborales. Clasificaremos los servicios de seguridad según las variables que aparecen a continuación:

Variable	Tipos de Subcontratación
Objeto de la Subcontratación	Trabajadores: Las empresas contratistas facilitan trabajadores para realizar actividades que las empresas mandantes tercerizan.
Espacio físico de la Subcontratación	Interna: Las tareas de seguridad contratadas se realizan dentro del espacio físico de la empresa mandante.
Relación con la actividad de la empresa	Servicios generales: Los servicios de seguridad son necesarios para el funcionamiento adecuado de la

	empresa mandante.
Niveles de especialización y calificación	Mediano y Sin calificación: Se da en algunos casos expresados por los entrevistados, que las personas que desempeñan la labor de guardia no tienen una calificación adecuada para el cargo.
Duración de la relación	Transitoria: Generalmente esta relación es transitoria, ya que a los/las guardias se les cambia a otros locales de la empresa mandante, e inclusive a dependencias de otras empresas mandantes con las que la empresa subcontratista ha establecido relaciones de subcontratación.
Intermediación y determinación de responsabilidades	Medianamente establecidas: Se pudo hallar en la investigación que muchas veces la misma empresa mandante se hace responsable de los trabajadores externos, por lo cual su responsabilidad en esta relación contractual es mediana.

Clasificación de los riesgos del trabajo: *En primer lugar, se denominará riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño. Esta potencialidad se conoce ya sea por el historial de la empresa en donde se encuentra presente el riesgo o por los antecedentes tomados de otras realidades. Un riesgo profesional es aquella situación de trabajo que puede romper el equilibrio físico, mental y social de las personas.*

A partir de la clasificación de riesgos laborales, se determinará que riesgos laborales se pudieron hallar, a partir de lo expresado por los y las guardias de seguridad en las entrevistas realizadas por el equipo tesista:

Condiciones generales e infraestructura sanitaria del local de trabajo: Se pudo descubrir a partir de las entrevistas que los guardias no cuentan en sus lugares de trabajo con protección climática adecuada, ya que debían trabajar en algunos casos a bajas temperaturas; ni con disponibilidad de comedores para realizar adecuadamente su colación. Solamente contaban con los servicios higiénicos básicos.

Condiciones de seguridad: A partir de los resultados obtenidos en la investigación, podemos decir – en base a lo expuesto por los/las mismos/as guardias de seguridad- que ellos no consideran que hayan elementos que influyan a la hora de accidentes laborales, ya sea con las maquinarias y fuentes de energía de los mismos locales de las empresas mandantes, pero que el aspecto que sí presenta deficiencias es el relacionado con la seguridad en general, ya que en algunos casos, los y las guardias no poseían los elementos necesarios para desarrollar adecuadamente su labor, específicamente no tienen chalecos anticorte y bastones, lo cual los expone claramente a situaciones de riesgo con delincuentes.

Riesgos del ambiente físico: Se pudo hallar en dos entrevistas realizadas que existen riesgos en el ambiente físico, ya que dos guardias de seguridad realizan labores cerca de cámaras de frío, lo cual-según lo expresado por ellos- les afecta su salud física.

Riesgos de contaminación química y biológica: No se encontraron riesgos de este tipo en los lugares donde se entrevistaron a los/las guardias de seguridad.

Asimismo, ninguno de los entrevistados manifestó que hubiera riesgos de este tipo en el lugar donde trabaja.

Carga de trabajo: Se pudo encontrar que la carga de trabajo es un riesgo, en el sentido que los y las guardias de seguridad manifestaron sentirse afectados por tener que cumplir con extensos turnos, en los cuales deben permanecer la mayor parte del tiempo de pie.

Organización del trabajo: Relacionado con el punto anterior, se pudo descubrir que los largos turnos (en algunos casos turnos de noche), les afectaban considerablemente a su salud y a su vida personal y/o familiar.

La igualdad de género y la OIT: *La Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece los lineamientos que deben seguir las sociedades en concordancia con la inclusión de género en el mundo del trabajo donde hombres y mujeres gocen de los mismos derechos e igualdad de condiciones ante trabajos similares. La incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de las normas internacionales del trabajo:*

Ayuda a lograr a que las mujeres y los hombres cuenten con igual acceso a los beneficios provenientes de estas normas; reconoce las necesidades, las experiencias y los intereses de las mujeres y los hombres.

Se pudo comprobar, a través de las entrevistas realizadas a los y las guardias de seguridad, que en la práctica, las mujeres tienen más dificultades en el acceso a beneficios asociados a tareas más específicas. Esto, referido a un mayor ingreso, por desempeñar un cargo de mayor importancia, como el de supervisor.

Permite que las partes interesadas gestionen el cambio.

Se pudo comprobar que actualmente, las empresas han gestionado un cambio, ya que han permitido que las mujeres puedan desempeñarse como guardias de seguridad. Sin embargo, continúa la tendencia a mirarlas de manera inferior, ya que en la práctica, sus colegas hombres las protegen de procedimientos peligrosos, asociados a robos.

Demuestra la voluntad de emprender diversas medidas para responder a las necesidades y los intereses de las mujeres y los hombres.

Relacionado al punto anterior, se pudo descubrir que existe voluntad, tanto de empresas mandantes como de las empresas contratistas de contratar mujeres para desempeñarse como guardias de seguridad.



CONCLUSIONES

El equipo investigador, después de un análisis exhaustivo de las diversas variables que influyen en el trabajo y la salud de los guardias de seguridad privados que trabajan bajo la modalidad de externalización de servicios, trae una serie de conclusiones importantes de difundir.

En base a los objetivos específicos planteados en la investigación:

1. **Conocer** las condiciones de trabajo que influyen principalmente en el estado de salud auto percibido de los/las guardias de seguridad.

En este primer objetivo son varios los factores que influyen en el estado de salud física, mental y social de los guardias de seguridad. Dentro de ellos están: el no contar con un lugar de colación, esparcimiento, de descanso, vestidores tanto para hombres como para mujeres, los cambios de ambiente o temperatura. Todos estos elementos del ambiente físico, sin lugar a dudas influyen notoriamente en la salud de los y las guardias de seguridad.

2. **Explorar** la autopercepción de la salud que tienen los/las guardias de seguridad bajo modalidad de externalización y la relación de ésta con sus condiciones de trabajo.

La autopercepción de salud de los y las guardias de seguridad privados, en general, en el aspecto físico y según la mayoría de los entrevistados es bastante buena pese a trabajar largas horas de pie, en sistema de turnos rotativos y extensivos en algunos casos. En cuanto a la salud mental se establece que existe una cantidad importante de la muestra que manifiesta sufrir de: estrés, fatiga, cansancio, aburrimiento, junto con problemas familiares y sociales asociados a estos elementos acumulativos y muy poco tratados, sea de forma personal o a través de la empresa que contrata sus servicios por encargo de las empresas

mandantes. Lo social-psicológico se ve vulnerado por el trato que reciben de las empresas que los contratan, en especial con sus mandos medios que ejercen presión tanto en el aspecto laboral como en las relaciones interpersonales, limitando fuertemente su accionar. Con sus pares, pese a existir diferencias se da mayor unidad a la hora de definir determinadas situaciones en el contexto laboral, existen mayores muestras de apoyo entre ellos aunque en ocasiones no haya una comunicación tan fluida producto de las funciones que le corresponden desempeñar.

3. **Indagar** las diferencias de género existentes en el rubro de las empresas de guardias de seguridad, bajo modalidad de externalización.

Existen notables diferencias en cuanto a género, en lo estructural -entendido como las labores de seguridad que desempeñan al interior de las empresas mandantes-, pues no siempre tienen las condiciones apropiadas para materializar sus labores. Ejemplo de ello, es no contar con vestidores separados por ambiente, lo cual- según lo expresado por las guardias- es una situación que las incomoda. Asimismo, puede observarse- según lo manifestado por hombres y mujeres- que se adopta hacia ellas por parte del personal masculino una actitud más paternal, al momento de enfrentar situaciones de delincuencia, como lo es la reducción de “sujetos” delictivos (procedimientos).

En cuanto a relaciones interpersonales se refiere, las guardias de seguridad son víctimas de discriminación tanto de sus pares como de mandos superiores, siendo estos últimos los que actúan de manera más discriminatoria al momento, por ejemplo al no generar ascensos entre las guardias de seguridad considerándolas incapaces de asumir cargos de mayor responsabilidad como lo es ser jefas de grupo o supervisoras. No se puede desestimar el hecho que si bien existen conflictos entre sus pares, también un buen grupo de varones apoyan y promueven la labor que ellas desempeñan en sus puestos de trabajo, siendo conscientes de las diferencias en cuanto a género.

Síntesis teórica y empírica.

La investigación no solo abordó lo relacionado con el trabajo propiamente tal de los y las guardias de seguridad, sino a la vez hubo una contrastación **teórica** y **empírica**. La primera (teórica) basada en los postulados del Modelo de **Erik Olin Wright** sobre Clases Sociales, el otro el Interaccionismo simbólico de **Herbert Blumer** enfoque teórico derivado de la fenomenología, el cual se caracteriza por intentar explicar y comprender la acción social desde la perspectiva del propio individuo. Estos dos enfoques están muy relacionados con el estudio propuesto por los alumnos tesistas.

El marco empírico a su vez abordó el estudio del **CEM**, denominado “¿Malos tiempos para el “buen trabajo”? Calidad del trabajo y género.”, del cual se puede concluir que existe concordancia entre los resultados arrojados por la investigación con los principales planteamientos expuestos por las autoras. La investigación presentada por **Victoria Porthé** (España) en la forma en cómo se relacionan las personas en su ámbito laboral y como se ve afectada su Salud, aportan lineamientos muy relacionados con las labores que desempeñan los guardias de seguridad privados en nuestro país y en especial en la provincia del Bio-Bío.

Al **finalizar** esta conclusión el equipo de investigación deja de manifiesto que existen considerables diferencias en las condiciones y trato con el personal de seguridad al interior de las empresas subcontratistas y empresas mandantes, que es parte de un proceso que genera cambios de estructura en el ámbito laboral, tanto en la forma de ver y comprender el trabajo en nuestras sociedades, sean estas a nivel local como internacional y que demanda una mirada más aguda para entender ciertos fenómenos sociales que afectan a un grupo importante de la población laboral que desarrolla sus funciones en ambientes no muy idóneos para el bienestar físico, psicológico y social, como lo es el caso de los “Guardias de Seguridad Privados que trabajan la modalidad de Externalización de Servicios”.

SUGERENCIAS

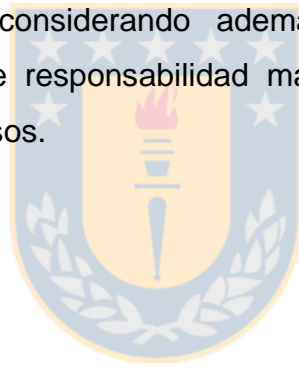
Tras finalizar la investigación sobre “Salud auto percibida en guardias de seguridad: Una mirada hacia los efectos de la externalización de servicios”, surgen nuevas ideas que pueden servir de base no sólo para futuras investigaciones, sino que también como una forma de tomar en consideración la función de seguridad privada.

A continuación se detallan algunas sugerencias al respecto:

- Mejorar los espacios físicos de los y las guardias de seguridad, para la colación, el descanso, el esparcimiento .Se puede incluso regular el tema del descanso por ley a través de políticas legislativas (similar a lo que dicta el Código del Trabajo en relación a descansos reglamentarios para los choferes de buses interurbanos).
- Implementar programas asociados al área de la salud, para atender las necesidades de atención psicológica y sanitaria en general, en especial en el ámbito de la salud mental, que es donde más ayuda se requiere considerando el tipo de trabajo y los riesgos a los que están expuestos constantemente a raíz de sus funciones de vigilancia y/o seguridad.
- Fomentar la participación sindical de manera de obtener más y mejores beneficios, no solo para ellos, sino que, a la vez, hacer partícipe a su grupo familiar en actividades tan relevantes como lo son las fiestas de fin de año, fiestas patrias, actividades de tipo culturales y deportivas, así como otro tipo de beneficios pensados ante eventuales contingencias propias de la condición humana.
- Generar instancias de mayor fiscalización por parte de organismos competentes como la Inspección del Trabajo, tanto al interior de las empresas subcontratistas del área de la seguridad privada, como de las

empresas mandantes que contratan dichos servicios. De esta forma se podrán regular e implementar medidas que apunte a un mayor bienestar de quienes ejecutan la labor de guardias de seguridad privados.

- Fomentar el desarrollo de actividades de diversa índole entre los y las guardias de seguridad, a fin de potenciar sus habilidades de comunicación, cognitivas, esparcimiento, deportivas, perfeccionamiento a través de la capacitación permanente, en fin todo aquello que apunte en la dirección de un mejor bienestar de estos trabajadores.
- Finalmente, dar lugar a una mayor participación femenina por parte de las empresas subcontratistas y mandantes, de manera que las mujeres puedan desempeñarse de la mejor forma posible. Todo esto sin generar rivalidad entre ambos sexos, considerando además la real opción de poder desempeñar cargos de responsabilidad mayor, asociado algún estímulo como lo son, los ascensos.



BIBLIOGRAFÍA

Abelson, Adam *Seguridad privada en Chile: Tema pendiente para el Ministerio de Seguridad Pública* FLACSO-Chile Boletín del Programa de Seguridad y Ciudadanía N°6, (Agosto 2006)

Aranda, Verónica y Guzmán Virginia (2008) *Proyecto “¿Malos tiempos para el “buen trabajo”? Calidad del trabajo y género” Mód. 3 – Fase 1: Discurso de los actores institucionales, políticos, económicos y sociales sobre la calidad del empleo.* Centro de Estudios de la Mujer Santiago de Chile

Benach, Joan y Muntaner, Carlos et. Al (2010) *Empleo, Trabajo y Desigualdades en Salud: Una visión global* Barcelona Icaria editorial

Blumer, Herbert. (1982) *El interaccionismo simbólico: perspectiva y método.* Barcelona Editorial Hora S.A

Carabaña, Julio y de Francisco Andrés (comps.) (1994) *Teorías Contemporáneas de las Clases Sociales* Madrid Editorial Pablo Iglesias

Dammert, Lucía; Paulsen, Gustavo, eds. (2005) *Ciudad y seguridad en América Latina.* Santiago, Chile, FLACSO-Chile, 230p. Serie Libros FLACSO-Chile ISBN: 956-205-204-4

Ermida Uriarte, Oscar y Colotuzzo, Natalia *Descentralización, tercerización, subcontratación.* Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009. 202 p.

Flick, Uwe (2004) *Introducción a la Investigación Cualitativa* Madrid, Ediciones Morata

Fundación Paz Ciudadana (2011) *Índice Paz Ciudadana - Adimark Gfk: Series de datos para comunas del país*

Grez Aldana, Juan Francisco (2010) *Industria de seguridad privada en perspectiva comparada: desempeño económico y gobernabilidad como factores clave en el crecimiento del sector* Fundación Paz Ciudadana Santiago – Chile

Gómez, Ingrid Carolina (2006) Salud Laboral: Una Revisión a la luz de las nuevas Condiciones del Trabajo. *Revista Universitas Psychologica*, p. 1, Bogotá, Colombia

Leemira Consultores Asociados Ltda. *IV Estudio Oferta de la Industria de Seguridad Privada en Chile* (Abril 2008)

Parra, Manuel (2003) *Conceptos básicos en salud laboral* Santiago, Oficina Internacional del Trabajo

Pérez Serrano, Gloria (1994) *Investigación Cualitativa, retos e Interrogantes II, Técnicas y Análisis de Datos* Madrid Editorial La Muralla

Porthé, Victoria: *La precariedad laboral en inmigrantes en España y su relación con la salud: Una Aproximación Cualitativa*. Tesis para optar al grado de doctora de la Universitat Pompeu Fabra. (2008) Barcelona, España

Portes, Alejandro y Hoffman, Kelly (2003): *Las estructuras de clase en América Latina: composición y cambios durante la época neoliberal* Santiago de Chile Cepal, División de Desarrollo Social

Recio Andreu, Albert (2007) *Precariedad laboral: Del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo*.

Rodríguez, Florisabel (2002) *Diferenciación social: tres enfoques alternativos*
Procesos Serie de cuadernos de trabajo No. 2002-05

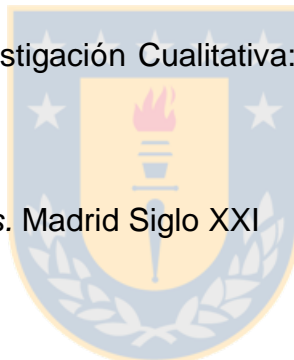
Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J., y García Jiménez, E., (1996) *Metodología de la Investigación Cualitativa* (2ª Ed.)Málaga, Ediciones Aljibe

Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1992). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*, Barcelona Editorial Paidós

Tennessee, Maritza (Editora) (2001), *Plan Regional de Salud de los Trabajadores*. Organización Panamericana de la Salud, Washington DC, Estados Unidos de América.

Tojar Hurtado (2006) *La Investigación Cualitativa: Comprender Y Actuar*. Madrid Editorial La Muralla

Wright, Erik Olin (1993) *Clases*. Madrid Siglo XXI



LINKS

- LEY FÁCIL, Biblioteca Congreso Nacional de Chile
- www.estudiosdeltrabajo.cl
- www.bcn.cl
- www.revistagpt.usach.cl
- Informe de determinantes sociales de la salud (OMS).
- www.minsal.cl
- www.bvsde.paho.org
- <http://books.google.cl/>
- http://www.cem.cl/proyectos/proyecto_3.htm
- http://www.reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS_001_08.pdf

- <http://www.althillo.com/examenes/uba/psicologia/psicosoc/psicosoc2007resuinteraccionismo.asp>



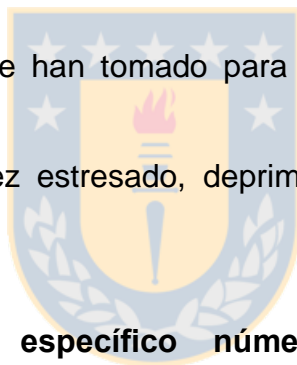
ANEXOS

PAUTA DE ENTREVISTA A GUARDIAS DE SEGURIDAD

En relación al objetivo específico número uno (1) “Conocer las condiciones de trabajo que influyen principalmente en el estado de salud auto percibido de los/las guardias de seguridad.”

Se desprenden las siguientes interrogantes:

- a) ¿Cuenta con el equipamiento, recursos materiales y tecnológicos adecuados para ejecutar sus labores ej. Lugares de descanso, de colación, esparcimiento, equipamientos para desempeñar su labor?
- b) ¿Qué condiciones del ambiente físico donde labora considera más influyente en su estado de salud actual?
- c) Mencione qué medidas se han tomado para mejorar las deficiencias en el ambiente físico donde labora
- d) ¿Se ha sentido alguna vez estresado, deprimido, cansado y/o fatigado, en relación a su jornada laboral?



En relación al objetivo específico número dos (2) “Explorar la autopercepción de la salud que tienen los/las guardias de seguridad bajo modalidad de externalización y la relación de ésta con sus condiciones de trabajo.”

Se desprenden las siguientes interrogantes:

- a) ¿Cómo evalúa usted su salud?
- b) ¿Se siente afectado anímicamente por el trabajo?
- c) ¿Cómo calificaría su ambiente de trabajo?
- d) ¿Qué aspectos mejoraría?
- e) ¿Cree usted que existen diferencias de trato entre la empresa que presta servicios y quién lo contrato?
- f) ¿Qué aspectos mejoraría de su ambiente laboral?

En relación al objetivo específico número tres (3) “Indagar las diferencias de género existentes en el rubro de las empresas de guardias de seguridad, bajo modalidad de externalización”

Se desprenden las siguientes interrogantes:

- a) ¿Se ha sentido menoscabado en las labores que ha desempeñado?
- b) ¿Considera que esas labores son apropiadas para su condición de hombre o mujer?
- c) ¿Ha tenido que enfrentar situaciones complejas asociados a su labor de vigilancia y/o seguridad?
- d) ¿Cree usted que existe discriminación entre sexos?
- e) ¿De ser así cuales serían los actos o situaciones discriminatorias?





CONSENTIMIENTO INFORMADO

Le estamos invitando a participar en una investigación denominada “Salud auto percibida en guardias de seguridad; una mirada hacia los efectos de la externalización de servicios” en el que participa la Universidad de Concepción, a través del Departamento de Trabajo Social.

El objetivo del estudio es “Conocer la relación entre las condiciones de trabajo de los/las guardias de seguridad bajo modalidad de externalización, y su auto percepción de la salud.”

Si acepta participar, será entrevistado/a de forma individual por los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Concepción Nicole Mella y Janios Zapata, estudiantes de 5º año. La entrevista tendrá una duración aproximada de una hora. Será grabada y posteriormente pasada a texto para su análisis.

Su participación es VOLUNTARIA y no remunerada.

La información que Ud. nos proporcione será usada de forma ABSOLUTAMENTE CONFIDENCIAL y sólo en el marco de este estudio. Cualquier información derivada del proyecto de investigación que lo identifique personalmente no será publicada o revelada sin su consentimiento particular, excepto cuando sea requerido.

Si usted requiere cualquier otra información sobre su participación en este estudio puede llamar a: Nicole Mella o Janios Zapata, alumnos tesistas a los números 76438848 o 90722483

Nombre _____

Fecha _____

Firma _____