

CASO 3:
Mucha pega...¿y?

INSTRUCTIVO PARA EL TRABAJO EN GRUPOS

- Elegir un moderador y un relator;
- Un compañero de la red hará de secretario del trabajo, anotando en el computador los avances de la discusión;
- Leer colectivamente el caso;
- Dispondrán de 1 hora para dar respuestas a las preguntas que les ha correspondido en su caso;
- Se sugiere intervenciones cortas para dar oportunidad a que todos(as) participen;
- El secretario, al final, hace un resumen de las ideas fuerza para que se presenten en plenaria;
- El relator hará la presentación de las ideas fuerzas surgidas durante el debate programado para el cierre del Seminario - Taller

RELATO DEL CASO

En este caso pondremos acento en el equilibrio que debiera existir entre lo que un trabajador o trabajadora entrega a la organización o empresa donde trabaja y las retribuciones – de todo tipo- que recibe por parte de ella. Cuando se percibe que hay desbalance entre ambos aspectos se produce un malestar que afecta no solo el estado de ánimo y la motivación laboral, sino también puede tener consecuencias nefastas en la salud de quienes viven esta experiencia.

A los 35 años Pedro, que es un técnico muy calificado, comenta a un colega y amigo: “Yo sabía que en ese lugar no pagaban muy bien, pero como la tecnología que manejan es muy de punta, es interesante y novedosa, decidí cambiarme con la idea de ganar experiencia. Creía que todos los que tienen más o menos mi formación y experiencia ganábamos parecido y ahora me doy cuenta que soy el que menos gana...y mucho menos, a pesar de que en el tiempo que llevo, ya van tres años, he hecho varios aportes para mejorar algunos sistemas. Aunque no soy el más antiguo acá, siempre me consultan asuntos técnicos, he estado bien comprometido con la firma, soy cumplidor y he estado siempre dispuesto cuando se dan emergencias, pero eso es algo



“El mal-estar en el trabajo: ¿otro riesgo para la salud”

que ni el jefe ni algunos de mis colegas son capaces de reconocer. Varias veces he conversado con los jefes por nivelar mi sueldo con el de otros compañeros, pero no hay caso. También he pedido que me manden a cursos de capacitación que me interesan y que serían de utilidad para la firma, pero tampoco pasa nada conmigo, pero otros consiguen esos beneficios. Siento que estoy siendo tratado injustamente, que pongo mi esfuerzo y compromiso, es decir siempre estoy disponible, pero la empresa no me retribuye de igual manera. Este tipo de pega te exige sacrificar tiempo que debería ser de uno y de la familia. Si saco las cuentas, me he perdido mucho de la vida familiar y la cercanía con los amigos, por dedicarle tiempo al trabajo...y me pregunto, ¿dónde está la compensación por “ponerse la camiseta”, como dicen?

No se trata sólo de plata, que vendría muy bien, es que aquí a uno no le reconocen nada. A pesar de lo complicado que sería, estoy pensando en buscarme otra pega...”

La encuesta “Zoom al Trabajo - 2012”, realizada por la Universidad Adolfo Ibáñez y Visión Humana, muestra algunas cifras respecto de la percepción del abuso de la empresa con los trabajadores así como del grado de satisfacción de los trabajadores con su empresa.

PERCEPCIÓN DE ABUSO DE EMPRESAS A TRABAJADORES Y SATISFACCIÓN CON LA EMPRESA DONDE TRABAJA

Base: Entrevistados que trabajan en una empresa, 678 casos

		Señale, en una escala de 1 a 5 el nivel de abuso que actualmente ejercen las empresas sobre los trabajadores			
		Alto y muy alto abuso (Notas 4 y 5)	Ni Alto ni bajo (Nota 3)	Bajo y muy bajo abuso (Notas 1 y 2)	No sabe o no contesta
En una escala de 1 a 7, ¿Qué tan satisfecho se encuentra actualmente con la empresa donde trabaja?	Nota 6 o 7	40	30	36	69
	Nota 1 a 4	25	18	33	31
	Nota 5	35	52	30	0

Entre aquellos trabajadores que declaran una condición de abuso de las empresas a los trabajadores, un 60% califica regular o mal la satisfacción con la empresa en que trabaja

La misma encuesta plantea como conclusión que en cuanto al vínculo con las empresas en general:

“El mal-estar en el trabajo: ¿otro riesgo para la salud”

- Se manifiesta un contexto desfavorable a la imagen de las empresas en general en los trabajadores.
- Los empresarios y las empresas son percibidos con alto poder y determinancia en la vida, pero abusivos en su condición tanto de empleador como de proveedor.
- Esta condición de percepción de abuso tiene un sustrato en la relación con la propia empresa en que se trabaja.

Algunas preguntas para el debate

- ¿Cuáles son los esfuerzos (físicos, mentales, compromiso, lealtad, etc.) que hacen los y las trabajadoras en su entorno laboral?, ¿cuáles son las recompensas y retribuciones que reciben (remuneraciones, reconocimiento, promoción, capacitación, etc.)?
- ¿En qué medida y de qué forma los trabajadores y la organización reconocen este tema como importante?, ¿Hay sensibilidad de la organización para la necesidad de equilibrar lo que ponen los y las trabajadoras y lo que reciben a cambio?
- ¿Qué pasa en tu sector con estos temas? ¿Se habla o se discute sobre ello?
- ¿Qué prácticas podemos rescatar entre trabajadores/as para promover un mejor balance entre los esfuerzos y las retribuciones, económicas y no económicas?