

**La exclusión, una modalidad de violencia simbólica en trabajadores
tercerizados de contratistas independientes. Manizales, 2019.**

Claudia Elena Zuluaga, Lina Marcela Galvis & Mateo Sánchez

Febrero de 2020.

Universidad de Manizales.

Manizales, Caldas.

Esp. Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

Tabla de contenidos

Tabla de contenidos	ii
Tabla de ilustraciones	iv
Tabla de anexos	v
Introducción	1
Justificación.....	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
Descripción del problema	3
Objetivo General	6
Objetivos específicos	6
MARCO TEORICO	7
Marco de antecedentes.....	7
Marco conceptual	11
Marco legal.....	16
DISEÑO METODOLOGICO	17
Estrategia metodológica.....	17
Muestra	17
Técnica	17
Entrevista	18
RESULTADOS	19
Estudios de Casos	19
Triangulación.....	23

Análisis crítico del discurso24

Conclusiones29

Recomendaciones30

LISTA DE REFERENCIAS31

ANEXOS33

Tabla de ilustraciones

Figure 1. Mapa teórico conceptual.....	11
Figure 2. Matriz de resultados	22
Figure 3. Triangulación y categorías emergentes.	28

Tabla de anexos

Anexo 1. Formato consentimiento informado.....33

Introducción

La seguridad y salud en el trabajo ha sido eje a tratar ante los entes reguladores del trabajo de orden nacional e internacional lo que demanda de alimentación a partir de material investigativo que nutra en forma de mejora continua las necesidades que desde las diferentes relaciones laborales se generan en torno a la disciplina; por lo cual tomamos una forma de trabajo común en el entorno colombiano se gesta por medio de la figura de contratista independiente y que por la esencia de su contratación y el hecho de que se presente consigo una ambigüedad donde el empleado presta sus fuerza de trabajo a una empresa ajena a la cual se hace a sus servicios se promueve a su vez el fenómeno a estudiar en la presente investigación como lo es la violencia simbólica en su modalidad de exclusión; teniendo como objeto principal describir como aquellos trabajadores que son empleados por dicha figura perciben al rededor del fenómeno, exclusión. Para esto se tiene en cuenta una metodología desde el enfoque cualitativo fenomenológico, operando la recolección de información por medio de la técnica de entrevista semiestructurada aplicada a 6 empleados que cumplieran con el criterio de exclusión; para que así y con la organización de la información referente a los casos y al discurso evidenciado en cada uno de estos, pasar al análisis de está a la luz de la teoría a través de los postulados sociológicos de Bourdieu acotados al contexto base de la presente investigación por medio de la técnica análisis crítico del discurso; con la cual y de acuerdo a las categorías emergentes suscitadas a partir de las entrevistas y enfocadas a la exclusión; se hace evidente la naturalización de dichas prácticas sobre los trabajadores en cuestión y esta es leída por la teoría como promovida por la falta de techo jurídico que proteja dicha población y que gesta el fenómeno de la exclusión como modalidad de violencia simbólica.

Justificación

Es pertinente mencionar el interés, novedad y utilidad de la presente investigación, abordando una problemática como lo es la violencia simbólica desde la expresión de exclusión que afecta una población del sector trabajo (empleado en la relación con contratista independiente) y que en términos de salud puede impactar negativamente la esfera psicosocial; es de aquí que parte nuestro interés por investigar como es el comportamiento de dicha violencia en el contexto laboral ya que desde la psicología podríamos explicar el posible efecto que puede tener esta modalidad de violencia en los factores de riesgo psicosocial impactando así en la disciplina de la SST.

Con este interés, partimos del sustento que la violencia es un flagelo que afecta la salud de los trabajadores y por ende es competencia de la SST llevar a cabo su estudio y a su vez la toma de acciones para prevenir y erradicar el mismo. Dentro de los antecedentes investigativos no se encontró que abordaran la violencia simbólica directamente en los trabajadores tercerizados lo cual permite servir como abrebocas para futuros análisis de esta, buscando así generar un aporte principalmente a la SST desde la psicología, tomando una parte de la población del sector trabajo, como lo son los trabajadores tercerizados, ampliando el panorama que se tiene de la problemática, permitiendo observar desde el foco del dominado la percepción, sirviendo como se anuncia anteriormente para que en el medio se propaguen investigaciones para los distintos contextos y agentes laborales, dando una respuesta masiva a la necesidad de estudiar el comportamiento de está en el medio del trabajo para que desde la SST se creen políticas para su intervención de manera efectiva.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción del problema

Si bien la salud según la OMS (1946) se define como “un estado de completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, desde la disciplina de la seguridad y salud en el trabajo se apunta a promover esta y a prevenir los riesgos que dentro de los ambientes laborales se identifiquen y puedan tener un impacto negativo en la salud de los trabajadores.

Partiendo de lo anterior y con el objeto de la presente investigación citamos el artículo sobre violencia en el trabajo llevada a cabo por el Ministerio de Protección Social (2004). En la que podemos observar que la forma de violencia que mayor prevalencia presenta es el acoso con un 19.8% siendo el principal factor que perturba el ambiente seguro y sano en el trabajo; así pues podemos concluir que la violencia se está expresando en mayor medida en sus modalidades menos tangibles, lo que permite una mayor propagación de la problemática por su tendencia a ser invisibilizada con esto nos referimos a una forma de violencia que con estas variaciones de igual manera llega a ser perceptible a diferencia de la modalidad simbólica de la violencia en su expresión de exclusión que llega a ser más sutil y aunque se encuentre latente en el medio su tendencia a ser camuflada hace que se reproduzca y propague con mayor facilidad y ese factor silencioso termina siendo más peligroso, demandando de una atención inmediata.

Pues esta modalidad de violencia suele aparecer en una población del sector trabajo que regularmente son vulnerados por la ambigüedad en los términos bajo los cuales son contratados y la ausencia de techo jurídico que los proteja, estos son los trabajadores que se encuentran dentro de la relación laboral con la figura de empleador en su modalidad de contratista independiente, una forma de trabajo contemplada en el código sustantivo del trabajo en su artículo 34

definiendo esta figura como “un empleador, persona natural o jurídica que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva”. Pero la aparición de dicha figura trajo consigo una problemática en la que con frecuencia se vulnera el derecho fundamental al trabajo y a las condiciones dignas y justas que en este se proclama. Este fenómeno es denominado como “mobbing” y en consonancia con lo descrito previamente la OIT, CIE, OMS y ISP (como se citó por Carvajal y Dávila, 2013), mencionan que en la actualidad este fenómeno constituye un problema prioritario que afecta la dignidad, genera desigualdad, discriminación, estigmatización y conflictos.

Algunos de los factores que promueven esta exclusión para la población mencionada son: La ambigüedad en la contratación como se mencionó anteriormente, en la que el empleado dentro de la relación mencionada sufre el rol de dominado al generarse en él una disonancia en la que no reconoce cuál es la entidad a la que pertenece, como agravante de ello aparece el factor de la concentración del poder a manos de un jefe el cual tiene la potestad de discernir sobre la conservación del trabajo y asignación salarial del trabajador y con esto aparece la imposibilidad de trascender en la empresa por no pertenecer a ella.

Por ello el mobbing de manera encubierta logra permear a los trabajadores llegando a discriminarlos y excluirlos del ambiente social al cual le prestan un servicio y como Del Pino y Del Pino, (como se citó por Carvajal y Dávila, 2013) mencionan, esta forma de acoso laboral suele ser sutil, perverso y predeterminado; teniendo por objetivo anular y avasallar totalmente a la víctima, en forma de “crimen perfecto”.

Esta descalificación no es más que una forma de violencia simbólica que aprovecha la fuerza que desde las políticas sociales le promueven para instaurarse y arraigarse en el ambiente laboral sin ningún tipo de oposición, y como se menciona anteriormente configurar el “crimen perfecto” en el que se logra perpetuar una figura la cual suple el rol de dominado y que el dominador no se logra identificar como tal.

Así pues, siendo esta problemática una de las plagas del siglo XXI (Relaciones laborales y recursos humanos); No es ajena de la población alcance propuesta y en congruencia con lo descrito anteriormente y con relación al problema que se ha identificado para el contexto laboral alcance, se formula la pregunta a resolver con la elaboración de la investigación, estas con relación al fenómeno en el contexto establecido:

¿Cuál es la percepción que tienen los trabajadores dentro de la relación con la figura de contratista independiente, acerca de las prácticas excluyentes?

Objetivo General

- Describir la percepción que se tiene sobre las prácticas excluyentes que conducen a violencia simbólica, desde la perspectiva del dominado (trabajadores dentro de la relación con la figura de contratista independiente).

Objetivos específicos

-Identificar las prácticas excluyentes de los trabajadores dentro de la relación con la figura de contratista independiente, que tiene el dominador (empresa en la que se presta el servicio - empleador).

- Indagar la percepción que tiene el dominado (empleado) sobre las practicas excluyentes de los trabajadores dentro de la relación con la figura de contratista independiente.

- Analizar la información relativa a la percepción que tiene el dominado (Trabajadores dentro de la relación con la figura de contratista independiente) sobre las practicas excluyentes de dichos empleados.

MARCO TEORICO

Marco de antecedentes

Siendo la violencia un flagelo que a lo largo de los años ha estado presente alrededor del mundo y con sus modalidades ha impactado a un número significativo de la población, expresándose dicha violencia en diferentes contextos como el social, familiar, educativo y laboral (este último que es al que interesa llegar la presente investigación); ha sido pues una problemática de gran interés investigativo en la que se aborda de diversas formas; desde aproximaciones teóricas al concepto hasta el comportamiento de la misma en diferentes escenarios, para lo cual se han seleccionado investigaciones que dirijan la temática de violencia al contexto laboral, y además se tienen en cuenta investigaciones que aporten a clarificar el concepto de violencia simbólica y su operación indiferente del contexto, aportando así a los fines planteados para la presente investigación.

Como primer antecedente se recalca el trabajo de violencia en las trasformaciones de los sistemas de trabajo en Colombia abordado por Castillo y Cubillos (2012) en el que se proponen dos hipótesis de trabajo la primera se da con relación al alto nivel de tolerancia de los trabajadores frente a la violencia y la segunda relacionando dicha tolerancia con los aspectos históricos sociopolíticos que carga el país; para responder a las hipótesis planteadas, el desarrollo apunta a probar como se generan esos altos niveles de tolerancia ante la violencia en los ambientes organizacionales; esto a partir de una metodología en la que se hace la descripción del problema planteado (violencia laboral) y el análisis crítico del mismo a la luz de la cultura y el contexto desde el foco de la víctima y el victimario.

Se sustraen como hallazgos importantes desprendidos del análisis, la realidad preocupante en la tendencia a interiorizar cualquier expresión de violencia por parte de las víctimas, esto

demostrado a partir de las encuestas de felicidad citadas por el autor en las que Colombia paradójicamente ocupa los primeros puestos a pesar de las condiciones alarmantes de violencia que se viven en su interior, por lo que socava en la preocupación expresada anteriormente y es que se está evidenciando la naturalización de dicho flagelo y el mismo se está camuflando por esto y así mismo se encuentra una deficiencia en la toma de acción que busca contrarrestar el problema ya que las medidas que se tienen chocan con la personalidad de base que se gesta en la cultura colombiana; a su vez se hace importante resaltar la influencia que tiene la poca oferta y mayor demanda en dicha naturalización lo que en efecto crea un callejón sin salida para la víctima que lo obliga a seguir la lógica planteada de resistir.

Si bien el antecedente citado anteriormente aporta al proyecto investigativo claridades frente al problema planteado de la violencia en el trabajo, sus modalidades y una aproximación al análisis de las perspectivas de la víctima y el victimario; también nos ofrece un análisis importante de la interacción de dicho flagelo a la luz del contexto y la cultura que se ha forjado en el país, lo que nos ayuda u orienta a cómo proceder en el desarrollo de la investigación teniendo en cuenta la contextualización y puntualizaciones substraídas del antecedente.

Desde la investigación se tendrá en cuenta esa cultura social de resistencia frente a los signos de violencia ya que esta podría ser extrapolada al contexto laboral y más específicamente al que desde la presente investigación se pretende; logrando así para el análisis crítico de la información un panorama amplio para seguir ante cualquier tipo de señal subyacente de la personalidad introvertida, que en confluencia con la problemática planteada se podría tender a la minimización.

Para el segundo antecedente citamos la nota de investigación elaborada por Ortmann (2017) en la que ahonda en categorías como la exclusión y violencia simbólica en la dominancia de género en la educación superior en carreras de ingeniería en Buenos Aires Argentina, llevándose a cabo de manera cualitativa por medio del análisis del discurso de relatos y episodios recuperados de alumnas que vivieron experiencias en las que de forma implícita se evidencia la exclusión en dichos contextos; con este factor implícito de exclusión se evidencia la categoría de violencia simbólica que de manera sutil pero de igual forma tan impactante logra coaccionar moral, psicológica, verbal y gestualmente al agente pasivo que para la nota en revisión es la figura femenina en su rol de estudiante; así pues resaltamos como resultados importantes lo que subyace en medio de la recopilación de estos relatos y es que la exclusión abordada a lo largo del texto reaparece y se evidencia la influencia negativa que genera en la autoimagen y autoestima que las estudiantes tienen de sí mismas y de sus destrezas y habilidades, lo que de cierta forma es lo que buscamos indagar desde el proyecto pero desde un contexto y con condiciones diferentes, pues la exclusión configura una forma de violencia simbólica que podría impactar negativamente la salud mental de las personas, y este es el foco bajo el cual buscamos generar conclusiones y recomendaciones para la población de alcance del proyecto planeado; así mismo se busca hacer esa extrapolación que en la presente nota se evidencia en la dominancia de género donde el sexo masculino prevalece sobre el femenino en un contexto educativo al contexto laboral donde de esa misma forma se pretende evidenciar la dominancia que se ejerce sobre los trabajadores dentro de la relación con la figura de contratista independiente; donde estos actúan como dominados y la figura dominante se comparte entre la empresa usuaria y la empresa contratante.

Para el siguiente antecedente citamos la investigación nacional- internacional llevada a cabo por Pinzón, Armas, Aponte & Useche (2019) en la que buscan indagar la percepción de violencia

simbólica a la que han sido expuestas las estudiantes de diversas carreras universitarias en esa interacción de dominancia de género en cuanto a existencia del mismo e intensidad; y tomando tres categorías de expresión de dicha violencia como lo son el detrimento intelectual, el lenguaje sexista y la apariencia física, para ello entrevistaron 300 estudiantes universitarias de instituciones públicas y privadas de Bogotá y Cosamaloapan para recrear una investigación cuantitativa descriptiva transversal la cual lanza como resultados que el 30% de las estudiantes entrevistadas han sido víctimas de violencia simbólica por lo menos una vez en su carrera, con este porcentaje resaltamos que la problemática a pesar de que suele pasar desapercibida se encuentra un porcentaje importante de personas que la sufren en proporción a una muestra pequeña, visualizando así lo que se podría obtener de una muestra más grande, lo que para el proyecto investigativo nutre de manera importante para la formulación del problema que si bien en gran porcentaje no se identifica con facilidad su presencia ya ha impactado a la población y merece tener atención ya que el mismo como se ha resaltado anteriormente puede ocasionar las mismas consecuencias para la salud mental que cualquier otra expresión de violencia.

Con los antecedentes previamente abordados logramos evidenciar que la problemática, aunque ande silenciosa está presente e impacta a la sociedad en sus diferentes contextos, y a su vez influye en las percepciones, creencias y valores que se crean en las personas que la padecen, lo que en fin recae en la afectación de la salud mental de la persona que la sufre; siendo un flagelo que merece que sea investigado y mostrado para generar acciones dirigidas a combatir el mismo de manera efectiva.

Pues al mostrarse desde el contexto alcance para la presente investigación se busca generar ese impacto que en dicha minoría podría lograr; pero visto en términos más amplios se visibiliza dicho flagelo para ser investigado en términos macro para así poder ser erradicado de raíz.

Marco conceptual

Para abordar de manera teórica las categorías que desde la investigación se recogen se hace importante generar un mapa en el que se muestre el despliegue de las mismas para que se facilite el seguimiento de los conceptos técnicos y su lógica a la luz del presente proyecto véase *diagrama 1*.

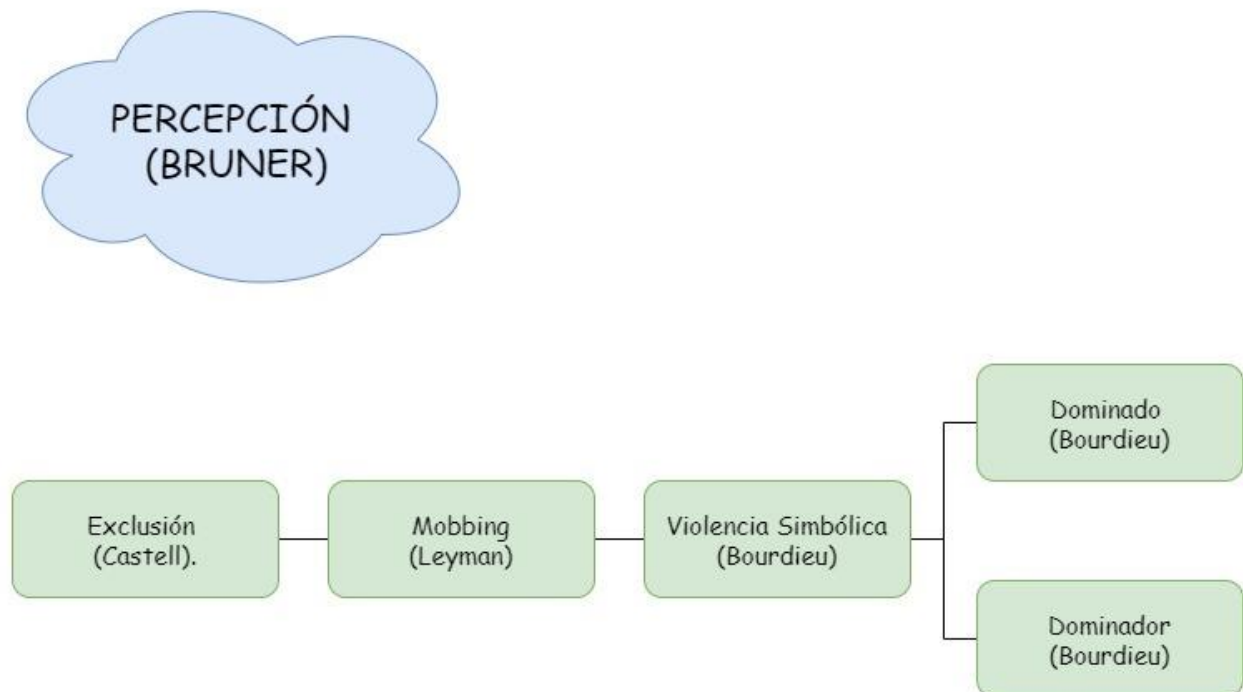


Figure 1. Mapa teórico conceptual

Para entender el concepto de mobbing acolamos el postulado de Leyman (como se citó por Casero V, 2006), quien nos contextualiza dicho concepto hacia el ámbito laboral mencionando que este

“es una situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de

trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral”.

De acuerdo al concepto que el autor referencia se puede ver que cualquier modo que busque la descalificación del trabajador se encasilla bajo esta categoría, pero es así como aparece la variable de la violencia simbólica ya que sus expresiones como se ha mencionado a lo largo del texto son más complejas de identificar por la sutilidad en las practicas que la configuran por ello se hace importante entender el concepto de violencia simbólica en la lógica de la dominancia social en relación a la legitimación del poder que acuña Bourdieu (Como se citó por Peña, 2009) definiéndola como

“Todo poder que logra imponer significados e imponerlas como legítimas disimulando las relaciones de fuerza en que se funda su propia fuerza, añade su fuerza propia, es decir, propiamente simbólica, a esas relaciones de fuerza”.

Con esto se debe estar atento y revisar detenidamente ya que dicha violencia se puede ver en contexto de manera natural y para entrañar en el fenómeno se debe ahondar en él, abordando en dicha relación de dominancia para poder identificar lo que a simple vista no se logra percibir, pero aun así es necesario ser críticos al sumergirnos en la problemática, ya que dentro de esta relación de dominancia y la sutilidad alrededor de sus prácticas provocan un efecto tanto en el dominado, como en el dominador de naturalizar y normalizar el fenómeno, pero este sigue ahí y hace de bomba tiempo que en cualquier momento podría estallar.

Esta misma situación es la que desde el proyecto se pretende abordar, ahondando en esa relación de dominancia que subyace a raíz de la ambigüedad en los términos de contratación de los trabajadores dentro de la relación con la figura de contratista independiente en la que se puede ver una dicotomía en términos de pertenencia entre la empresa a la cual se presta el servicio y la empresa quien contrata; y la concentración del poder en una figura que tiene la

potestad de decidir sobre la condiciones y variables de trabajo de la población mencionada lo que leído a la luz de la teoría de Bourdieu se acomoda de manera casi que perfecta observando esa coerción a la que es sometida la población en cuestión sin posibilidad alguna de ejercer resistencia, y es así la manera como se promueve la propagación del fenómeno sin ser percibido como tal, con esto se importante focalizar dicho fenómeno en su expresión de exclusión lo que para entender el mismo traemos a colación a Castel (como se citó por Díez, 2007) quien menciona tres tipos de prácticas para explicar la exclusión

“Una primera forma de exclusión se realiza mediante una separación completa de la comunidad: por la deportación (caso de los judíos), por el destierro (expulsión del territorio) o por la matanza (de herejes, criminales, etc.). Puede servir de ejemplo el pueblo saharauí, que lleva sufriendo destierro desde hace décadas.

Un segundo conjunto de prácticas de exclusión consiste en construir espacios cerrados en el seno de una comunidad, pero separados de ésta. Las cárceles, reformatorios y centros de educación especial ilustran este tipo de prácticas.

Un último tipo de exclusión es privar a determinadas personas y colectivos de ciertos derechos básicos y de su participación en el entramado social”.

A partir de lo anterior podemos encasillar o extrapolar la última tipología propuesta por el autor para explicar la exclusión, como la modalidad a la cual están siendo sometidos los trabajadores dentro de la relación con la figura de contratista independiente en su rol de dominados; entendiendo esta población de trabajo como una minoría o colectivo dentro de la sociedad de trabajo; así pues esta población está siendo segregada y descalificada en cuanto a la participación en dicho contexto al cual le prestan su mano de obra.

Castel (como se citó por Díez, 2007) describe tres zonas en las que se organiza el espacio social

“Integración: en esta zona se pueden situar aquellas personas que tienen un trabajo regular y círculos sociales y familiares bastante fuertes.

Vulnerabilidad: las personas que están incluidas en la zona de vulnerabilidad suelen tener un trabajo precario y situaciones relacionales inestables.

Exclusión: en esta zona las personas carecen de trabajo y las redes sociales y familiares son inexistentes”.

Si leemos detenidamente estas zonas logramos identificar que los trabajadores contratados por la figura de contratista independiente están ubicados en la vulnerabilidad descrita por el autor en la que se les deteriora esa capacidad de relación con el medio al cual están inmersos y con esto se anulan y se precarizan las condiciones de trabajo a la luz de un imaginario de equidad.

Pero si bien hemos tocado esta expresión de violencia simbólica en el contexto propuesto para la investigación, también es de vital importancia entender cuál es la condición de la población afectada no como trabajadores regulares en “x” empresa sino como trabajadores contratados por una empresa cuya imagen es de contratista independiente y su fuerza laboral es puesta al servicio de un tercero. Con esto se entiende que dicha población, son trabajadores que están inmersos al contexto de la empresa a la cual le prestan el servicio, pero de manera contraria son contratados por una empresa ajena que se lucra de dicha tercerización y es de dicha relación que surge la problemática por la dicotomía en cuanto a la pertenencia del trabajador entre estas dos personerías.

De este recorrido teórico-conceptual queda no más articular el proceso psicológico que le da sentido a la presente investigación el cual es la percepción, para entender este mismo tomamos la como representante teórico a Brunet (como se citó por Aramburu, 2004) quien identifica la percepción como un proceso descrito por tres fases

“Una fase pre-perceptiva, en la que el sujeto está a la expectativa de un determinado acontecimiento, llevado por sus esquemas intelectuales o motivacionales, la fase de la recepción de la información y la fase de evaluación de las hipótesis perceptivas, en la que el sujeto juzga la adecuación existente entre sus expectativas anteriores y la información recibida”.

Bajo esta concepción es que se analiza cómo dichos trabajadores perciben y evalúan el fenómeno que se propone para el proyecto, y siendo este un problema que entra en un plano al que pasa de manera silenciosa es importante a su vez analizar lo que Brunet (como se citó por Aramburu, 2004) denomina como representación simbólica, mencionando que esta

“Va más allá de la acción y de la imaginación; se vale de los símbolos para representar el mundo. Esos símbolos son a menudo abstracciones, que no tienen por qué copiar la realidad. Por medio de esos símbolos, los hombres pueden hipotetizar sobre objetos nunca vistos”.

Con esto llegamos a la piedra angular ante la problemática planteada ya que desde esta lógica se crearán preceptos con respecto a la misma teniendo en cuenta que no estamos hablando de una problemática tangible, sino que hablamos de una problemática que pasa a lo intangible, lo que complejiza su identificación hasta para los agentes activos dentro de dicha relación (Dominado y dominador).

Marco legal

En consideración de la temática abordada en la investigación es pertinente citar como único piso jurídico en la figura de contratista independiente, el artículo número 34 del código sustantivo del trabajo que aclara dicha figura como “verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.”

Por último y relacionando la exclusión como modalidad de violencia simbólica se tiene en cuenta la ley 1010 de 2006 de Acoso Laboral y de la cual se puede hacer hincapié en que los trabajadores que se encuentran laborando en consecuencia de un contrato por prestación de servicios, la presente ley no aplica, ya que estos no se encuentran “subordinados”. Sin embargo, la Corte Constitucional de Colombia plantea la exequibilidad de la ley con respecto a los trabajadores que se encuentran por prestación de servicio ya que él trabajador está inmerso dentro una relación laboral y en caso de comprobarse un presunto acoso laboral por el contratista, la Justicia Penal será la encargada de decidir.

DISEÑO METODOLOGICO

Estrategia metodológica

El presente proyecto investigativo es de corte cualitativo fenomenológico por estudios de caso y se basa en la recolección de información por medio de entrevistas semiestructuradas, para evidenciar el fenómeno causa- efecto, abordando principalmente el concepto de exclusión con respecto a la población alcance (Trabajadores contratados por la figura de contratista independiente); el criterio de exclusión para la población a la cual se aplica la entrevista es que dichos empleados se encuentren relacionados laboralmente con la figura de contratista independiente.

Muestra

En la presente investigación se tuvieron en cuenta 6 trabajadores de 3 instituciones de educación superior de la ciudad Manizales con condiciones laborales que hacen parte de la figura de tercerización, contratista independiente y los cuales se encuentran prestando su fuerza laboral en razón de terceros.

Con lo anterior se tiene como objetivo de indagar la percepción que tienen estos con relación a las practicas excluyentes.

Técnica

Para la recolección de información en lo que respecta, indagar la percepción que tienen los trabajadores tercerizados por la figura de contratista independiente se utilizó la técnica de entrevista en su modalidad semiestructurada con 6 preguntas orientadoras y obedeciendo al objetivo de identificar las practicas excluyentes y como los trabajadores perciben dichas prácticas. Para esta entrevista se contó con el consentimiento de las personas participantes en dicha investigación y se dejó la consigna de autorización por escrito y debidamente firmado, en

donde se aclara que la información a recolectar será utilizada únicamente con fines académicos y a su vez se concede permiso expreso para que la entrevista sea grabada en audio.

Para el análisis posterior a la recolección de información se hizo por medio de la técnica de análisis crítico del discurso donde se llevó a cabo el ordenamiento de la información más relevante brindada por cada uno de los trabajadores para que con esta se analizara a la luz de la teoría.

Entrevista

¿En qué actividades realizadas dentro de la empresa en la que usted presta el servicio, no ha sido tenido/a en cuenta?

¿Ha sido usted tenido en cuenta en actividades realizadas en la empresa que contrata sus servicios? ¿En cuáles?

¿Considera usted que al no ser tenido/a en cuenta en dichas actividades, influye sobre su estado emocional?

¿Teniendo en cuenta sus condiciones laborales, considera usted que su relacionamiento en la empresa en la que presta el servicio es diferente? ¿Por qué?

¿Al momento de necesitar apoyo cuando se encuentra en una situación difícil, qué empresa le brinda este apoyo?

¿Por cuál empresa siente usted mayor sentido de pertenencia; empresa que contrata sus servicios o empresa donde presta el servicio? ¿A qué se debe esto?

RESULTADOS

Estudios de Casos

Se realizan 6 entrevistas semiestructuradas a trabajadores tercerizados. La entrevista se compone de 6 preguntas abiertas, sin embargo, durante esta surgieron nuevas preguntas que permitieron recopilar más información.

Caso 1:

Mujer de 42 años de edad quien lleva 3 años prestando el servicio en la empresa usuaria, manifiesta que es tenida en cuenta en todas las actividades que esta realiza, las relaciones laborales permiten que se sienta parte de esta empresa ya que el trato humano es igual tanto para los trabajadores que están directamente contratados por la empresa usuaria como para ella. En cuanto a la pregunta con relación al sentido de pertenencia expresa que siente más sentido de pertenencia por la empresa contratante ya que es la que “contrata sus servicios y dependo es de ellos”, personalmente expresa que “me siento muy identificada con la empresa usuaria, me siento como en familia, las personas nos tratan con mucho cariño y uno se va formando lazos con los funcionarios, desde los altos directivos el trato es muy humanitario”. Ha tenido la oportunidad de trabajar en otras empresas usuarias y no ser tenida en actividades que estas realizan lo cual ha afectado su estado emocional en dicho momento, expresa: “uno se siente excluido, la gente es muy distante a nosotros, nos ven como una empresa diferente, uno se siente como en un lugar ajeno, emocionalmente uno se siente excluido”.

Caso 2:

Hombre de 36 años de edad, quien lleva 5 años prestando el servicio en la empresa usuaria, manifiesta que no es tenido en cuenta en varias actividades que realiza la empresa usuaria como torneos de futbol, actividades pedagógicas, reuniones de empleados, fiesta fin de año. Expresa

que “al no permitirme participar en estas actividades si se altera mi estado emocional, da como una sensación de malestar”. El relacionamiento en la empresa usuaria es diferente con ellos ya que el trato es preferencial para los empleados directos por la empresa usuaria. En la empresa contratante si es tenido en cuenta en todas las actividades.

Caso 3

Hombre de 23 años de edad, quien lleva 3 años laborando como trabajador tercerizado, refiere no ser tenido en ninguna de las actividades realizadas por la empresa usuaria y aclara que solo cumple su rol. En la empresa contratante si es tenido en cuenta para las actividades a la cuales puede asistir si su jornada laboral lo permite ya que la empresa no facilita los horarios. Con relación a su estado emocional considera que no es afectado por no asistir a dichas actividades. El trato por parte de la empresa usuaria hacia él considera que es el mismo para todos independiente de sus condiciones laborales. Manifiesta recibir apoyo por la empresa contratante, por lo tanto, su sentido de pertenencia es igual para las dos empresas ya que siente que ambas le permiten ejercer su labor.

Caso 4

Hombre de 25 años de edad, el cual lleva 2 años prestando el servicio en la empresa usuaria, manifiesta que no es tenido en cuenta en las actividades que esta realiza y en la empresa contratante es invitado esporádicamente en actividades de bienestar, pero su horario laboral no le permite asistir. Considera que su estado emocional es afectado de alguna manera ya que dice “Tengo compañeros en mi misma situación laboral y ellos cuentan que los invitan a diferentes actividades en la empresa donde trabajan, a diferencia de mí que nunca he participado en ninguna actividad en esta empresa lo cual es incómodo ya que siente uno que no pertenece a este lugar”. Sin embargo, aclara que siente un gran aprecio por la empresa donde presta el servicio

porque le ha permitido desempeñarse laboralmente sin tener ninguna dificultad en estas. Su relacionamiento dentro de la empresa usuaria se presenta de manera diferente con relación a las personas que son contratadas directamente, esto se debe por la diferencia en las condiciones laborales. En cuanto al sentido de pertenencia expresa que es igual para las dos empresas ya que las dos le brindan estabilidad laboral.

Caso 5

Hombre de 34 años de edad, quien lleva 5 años laborando en la empresa usuaria, expresa que es tenido en cuenta en todas las actividades recreativas y de bienestar que realizan ambas empresas, aclara que en algunos momentos no ha podido participar de ellas por su horario laboral. El relacionamiento en la empresa usuaria es igual, sin notar ninguna diferencia puesto que todas las personas que pertenecen a esta empresa tienen mucha calidad humana. Recibe apoyo por ambas empresas, lo cual genera en él un sentido de pertenencia por las dos empresas. Al momento de indagar sobre su estado emocional indica que es una persona que no se afecta fácilmente, por lo tanto, le es indiferente participar o no en actividades que realicen las empresas.

Caso 6

Hombre de 54 años de edad, el cual lleva 6 años prestando el servicio en la empresa usuaria, manifiesta que es la única empresa usuaria en donde ha sido tenido en cuenta en todas las actividades (cumpleaños, fiesta fin de año, día del trabajador, entre otras.), por parte de la empresa contratante también es incluido en las actividades que realizan. Expresa que en una de las empresas por las cuales ha sido contratado no le prestaba las garantías necesarias haciéndolo sentir excluido. Refiere “Al no ser tenido en cuenta uno se siente desmotivado, pero igual hay que hacer la labor”. En cuanto al relacionamiento por parte de la empresa usuaria manifiesta que el trato es igual, al momento de necesitar apoyo recibe éste por ambas empresas lo cual le

permite sentir afinidad y sentido de pertenencia por las dos. Basado en su experiencia indica que le gustaría que todas las empresas usuarias incluyeran a los empleados tercerizados en todas las actividades de desarrollo y bienestar.

MATRIZ DE RESULTADOS						
	Caso 1.	Caso 2.	Caso 3.	Caso 4.	Caso 5.	Caso 6.
Categoría 1. Inequidad laboral	"Cuando yo estuve en la nacional, allá los guardas no participábamos en absolutamente nada". "Claro, uno se siente excluido, porque allá sí tienen en cuenta a los de aseo, por ejemplo, para el paseo final, para las fiestas, pero ellos dicen que a la seguridad no la invitan".	"Pongámonle entonces torneos internos de la universidad que los guardas no son tenidos en cuenta". "Es que como te digo, que hay una gran diferencia empleados distinto, ya a nosotros nos ven como una tercera". "En ciertas actividades digámoslo así pedagógicas tampoco nos tienen en cuenta".	"Jumm en casi todo no, si nosotros solo prestamos la seguridad, así que vayamos a participar en eventos no".	"Eh... no, no soy invitado a ninguna, simplemente presto el servicio". "Es diferente por lo mismo, las condiciones laborales son diferentes".	No aplica.	"En las empresas contratantes una no me prestaba las garantías y por eso me moví".
Categoría 2. Sentido de pertenencia	"Claro es el que me contrata o el que me despide si yo cometo algún error". "Me siento muy identificada con la universidad, acá me he sentido en familia".	"Sentido de pertenencia donde presto el servicio si ves por qué si yo no tengo sentido de pertenencia no van a funcionar las cosas bien si ves, compromiso laboral donde laboro donde trabajo".	"Por las dos".	"Pues las dos hacen que yo pueda realizar mis funciones, las dos me brindan estabilidad laboral, entonces por las dos es igual el sentido de pertenencia".	"Por Atlas muy buena empresa, y pues acá es por la decana que es la que vive muy pendiente de uno".	"Por ambas". "Nos da la oportunidad la empresa de estar acá y la empresa de vigilancia porque es la que nos da la oportunidad de trabajar".
Categoría 3. Afeción emocional	"Allá cuando hacen la fiesta para todos los empleados, uno dice ah si todos los empleados, osea uno se siente muy mal emocionalmente". "Pues yo pienso que uno no puede dejar que eso afecte el trabajo pero si emocionalmente uno se siente excluido".	"Llevo tanto tiempo tantos años si ves, que no lo dejen participar a uno siempre le causa malestar".	No aplica.	"Nunca he participado en ninguna actividad en esta empresa lo cual es incómodo ya que siento uno que no pertenece a este lugar".	No aplica.	"No pues que no lo tengan a uno en cuenta la verdad eso desmotiva". "La verdad muy desmotivado porque hay usuarias que la vigilancia nos dejan a metros, mas sin embargo a nosotros nos toca hacer la labor".
Categoría 4. Limitación en la participación.	No aplica.	No aplica.	"Si, si, pero si uno tiene el tiempo disponible, pero no le sacan el tiempo".	"Pues esporádicamente somos invitados a actividades, reuniones, pero pues como estamos trabajando, el horario no nos permite ir". "Ellos nos invitan y ya si depende de acuerdo al horario que tengamos si podemos ir, vamos".	"No, acá siempre nos invitan, pero por el trabajo no le queda a uno tiempo". "No, nosotros podemos participar de los eventos solo si estamos descansando ya sacamos es de nuestro tiempo".	No aplica.

Figure 2. Matriz de resultados

Triangulación

Con el fin de obtener una mayor confiabilidad de la información se tiene en cuenta la triangulación de persona donde se toman 6 empleados que cumplen con el criterio de exclusión y además de tres contextos diferentes- sector educación superior.

En general se evidencia como discurso en común las puntualizaciones que cada uno de los trabajadores hacían, observándose una percepción de exclusión, con una tendencia hacia la naturalización de estas prácticas. A su vez se desprenden categorías emergentes suscitadas en el discurso de cada uno de los trabajadores entrevistados resaltando la percepción de un sentido de pertenencia que se nota en todos los casos ya que este va ligado únicamente a temas económicos y de estabilidad laboral y alejándose del bienestar y desarrollo en lo que se presenta una dualidad en cuanto a lo que se experimenta en la empresa usuaria y la empresa contratante; con lo anterior se puede correlacionar que los horarios planteados por las instituciones empresa usuaria y contratante no hacen posible que estos trabajadores tengan la participación en las actividades de bienestar y desarrollo. Por otra parte, los casos perciben que estas prácticas excluyentes influyen en su estado emocional refiriendo sentirse frustrados por dichas situaciones. Finalmente se evidencia la inequidad laboral como categoría emergente percibida por los casos y que uno solo lo menciona de manera implícita que el trato y relacionamiento en la empresa usuaria es preferencial por los trabajadores con contratación directa por la empresa en cuanto a garantías laborales.

Análisis crítico del discurso

A partir de la recolección de información propia para la presente investigación, se hace importante resaltar los siguientes puntos de discusión a partir de cada una de las categorías que emergieron del discurso de cada entrevista.

Categoría 1. Inequidad laboral.

Con los fragmentos suscitados propiamente de las entrevistas y con relación a la presente categoría toma gran fuerza analizar la incidencia que se genera por la insuficiente regulación por medio de políticas públicas, ya que por la poca legislación alrededor de esta figura deja sin techo jurídico que proteja a los trabajadores que son contratados por esta, puesto que lo que postula el código sustantivo del trabajo con respecto a este tipo de relación laboral se limita exclusivamente a definir y mencionar la existencia de esta y reducirla a un solo artículo dentro del texto (art. 34). Con relación a lo anterior y analizando los hallazgos que se sustraen de las entrevistas se encuentra un discurso en común que objetiva una tendencia a naturalizar las prácticas excluyentes lo que confluye con lo expuesto en la teoría sociológica de Bourdieu sobre violencia simbólica definida por el autor como “esa coerción que se instituye por mediación de una adhesión que el dominado no puede evitar otorgar al dominante (y, por lo tanto, a la dominación) cuándo sólo dispone para pensarlo y pensarse o, mejor aún, para pensar su relación con él, de instrumentos de conocimiento que comparte con él y que, al no ser más que la forma incorporada de la estructura de la relación de dominación, hacen que ésta se presente como natural” (Calderone 2004, p. 1-2.) ya que el contexto colombiano y sus construcciones normativas apoyan la coerción que pone en incapacidad de oponerse al empleado a la dominación.

Categoría 2. Sentido de Pertenencia.

Con respecto a los resultados de la entrevista se logra identificar que los trabajadores tercerizados definen su sentido de pertenencia ligándolo a dos condiciones: Condición de bienestar y a condiciones contractuales, formándose éstas a partir del apoyo que reciben por parte de la empresa, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el vínculo laboral entre ambas partes, esto se logra con incentivos como por ejemplo, la flexibilidad en los horarios, bonos para los que cumplan con las metas propuestas, planes de ascenso y crecimiento laboral, capacitaciones que les brinden una mayor estabilidad laboral y motivación en el desempeño de las funciones propias de sus cargos, generando en los trabajadores una actitud de agradecimiento hacia la compañía, a su vez que se promueve una buena imagen de la empresa que tiene en cuenta tanto a sus clientes como a sus empleados en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La violencia en el trabajo puede ser observada desde distintas perspectivas en la que se puede destacar la violencia de tipo relacional pues según las respuestas obtenidas por los entrevistados existe un conflicto de intereses y rivalidades legítimas y artificiales, esto debido a que los contratos suscritos con las empresas usuarias y contratantes se estipulan bajo diferentes condiciones que suelen beneficiar más a los trabajadores que tienen contrato directo con las empresas contratantes por lo que cuentan con mayores garantías y son tenidos en cuenta en la mayoría de las actividades de la organización, esto produce en los trabajadores tercerizados ciertos malestares, inconformismos, bajo sentido de pertenencia y compromiso con el trabajo desempeñado.

También se puede verificar que en los entrevistados que pertenecen a empresas en las cuales se promueve la igualdad, es decir, permitir que las oportunidades laborales sean iguales tanto para los hombres como para las mujeres y que en sus sitios de trabajo no exista acoso de

ningún tipo ni mucho menos la discriminación ni tratos preferenciales a algunos de los trabajadores, ya sea que pertenezca a los cargos directivos, administrativos y operativos, pues de lo que se trata es de proteger los derechos civiles de los trabajadores se pudieron identificar actitudes positivas y sentido de pertenencia por el buen trato recibido.

Categoría 3. Afección emocional.

Es en este punto es en el que este espacio de discusión a raíz de las puntualizaciones de cada una de las entrevistas dibuja y orienta la investigación hacia el campo de interés que es la salud y seguridad en los entornos laborales y más específicamente al riesgo psicosocial ya que al evidenciar síntomas de incomodidad u malestar con respecto a la exclusión es signo de alarma y más aún cuando se tienen en cuenta factores intralaborales que se reconocen tanto en la resolución 2646 de 2008 como en la batería de riesgo psicosocial elaborada por el ministerio de protección social 2010 como la gestión organizacional y los beneficios de bienestar y desarrollo por pertenecer a la empresa.

Con lo anterior el fenómeno de exclusión apoyado por lo postulado por Castel con sus tres zonas nos permite interpretar que en la que se ubican los trabajadores alcance es la de vulnerabilidad y que esto me está afectando la psique de esta población llevándolos a estados de frustración laboral.

Finalmente, y con relación a los postulados sociológicos acerca de la violencia simbólica circundan en cuanto a que la presente categoría es el resultado de esa interacción entre la exclusión y dicha modalidad de violencia y que, aunque se presente de manera más sutil e intangible se encuentra latente e incidiendo en factores de riesgo psicosocial de dicha población.

Categoría 4. Limitación en la participación.

Tomando en cuenta la definición de Mobbing como indica Del Pino y Del Pino (como se citó por Carvajal y Dávila, 2013) “De manera encubierta logra permear a los trabajadores llegando a discriminarlos y excluirlos del ambiente social al cual le prestan un servicio mencionan, esta forma de acoso laboral suele ser sutil, perverso y predeterminado; teniendo por objetivo anular y avasallar totalmente a la víctima, en forma de “crimen perfecto”. De acuerdo a lo mencionado se logró identificar en algunas de las afirmaciones hechas por los trabajadores entrevistados acciones que se asimilan al mobbing, pues como bien es sabido este es un tipo de acoso psicológico en el que se presenta un aislamiento social, en este caso, tres de los entrevistados mencionaron que no pueden asistir a los eventos de la empresa debido a sus horarios de trabajo ya que son invitados a las actividades pero su horario laboral no lo permite ya que las empresas contratistas no cuentan con autonomía para definir los horarios en que los trabajadores tercerizados puedan participar. Algunos de los entrevistados también mencionaron que se sentían frustrados y con pocas garantías en su lugar de trabajo. Estas son algunas de las consecuencias que se presentan debido a este tipo de acoso, que produce además en ellos baja autoestima, pocas expectativas de avance y su mente está orientada al fracaso.

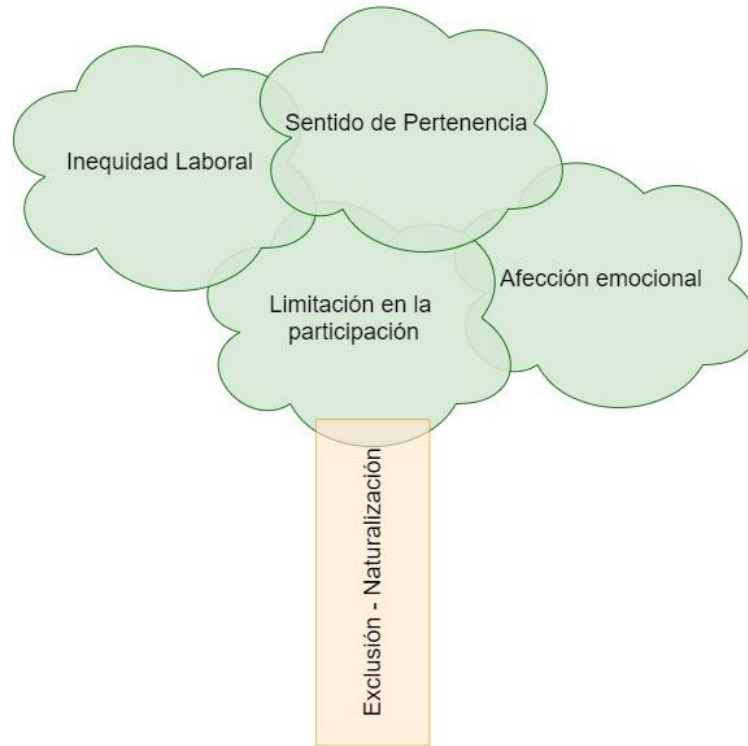


Figure 3. Triangulación y categorías emergentes.

Conclusiones

Se concluye que los trabajadores tercerizados perciben varias situaciones como practicas excluyentes evidenciándose en mayor proporción las actividades de bienestar a las cuales no son incluidos y por ende influyen en sus estados emocionales.

Adicionalmente, se evidencia que los trabajadores tercerizados son invitados a actividades de bienestar por parte de las empresas contratistas, pero estas mismas no cuentan con la autonomía de horarios en las empresas usuarias para permitir la participación de los trabajadores en dichas actividades.

De acuerdo a las entrevistas, el sentido de pertenencia de los trabajadores tercerizados se ve ligado a condiciones de bienestar y condiciones contractuales, evidenciándose la primera hacia las empresas usuarias y la segunda hacia las empresas contratantes.

Teniendo en cuenta que estos trabajadores tercerizados no tienen una política que los resguarde, estas situaciones se tienden a naturalizar por parte de las empresas contratistas y usuarias, y en algunos casos hasta por los mismos trabajadores (Dominador- Dominado).

Por último, se concluye de acuerdo a la teoría que estas categorías emergentes logran influir de alguna manera en el bienestar laboral de los trabajadores tercerizados, percibiendo éstas como medios que conforman la exclusión en un ámbito laboral, conduciendo así a una modalidad de violencia simbólica que se puede llegar a convertir en un riesgo psicosocial.

Recomendaciones

Dentro de las recomendaciones se puede mencionar la importancia que tiene la promoción de la equidad en las organizaciones, es por este motivo que se recomienda a las empresas establecer acciones cuyo objetivo sea inclusión laboral que permita que sus trabajadores sin importar sus condiciones de contratación sientan a gusto con su ambiente laboral.

Teniendo en cuenta que dicho fenómeno nace a raíz de falencias y vacíos en las políticas públicas, en primer momento se recomienda a la academia promover dicha temática para posteriores investigaciones que nutran el conocimiento científico relacionado a la problemática para que se genere la necesidad en cuanto a elaboración de políticas de equidad laboral incluyente en cualquier tipo de contratación y autonomía en torno a contratistas independientes.

De manera conjunta se recomienda tanto a las empresas usuaria como a la empresa contratante aunar esfuerzos para coordinar el tema de gestión de personal para que no se generen dualidades en el empleado que me incidan en el riesgo psicosocial y no se generen conflictos de intereses entre las mismas.

Por otra parte, se recomienda tanto a la empresa contratante como a la empresa usuaria generar planes de capacitación para el fortalecimiento en cuanto a temáticas de sentido de pertenencia de dichos empleados.

A las empresas contratantes se recomienda brindar a sus trabajadores un constante apoyo y acompañamiento mientras estos se encuentran desempeñando sus labores en otras empresas, generar espacios que permitan la participación de todos en las actividades programadas.

Finalmente se recomienda tanto a la empresa contratante como a la empresa usuaria estar atento a toda la semiología que se presente en dichos trabajadores para planear de manera oportuna la intervención de este fenómeno.

LISTA DE REFERENCIAS

- Organización Mundial de la Salud. (1946). *Official Records of the World Health Organization*, N° 2. New York, Estados Unidos. Recuperado de. <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>
- Carvajal Oroz, José G., & Dávila Londoño, Carlos A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 29(49), 95-106. Recuperado de. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-6452013000100011&lng=en&tlng
- Ministerio de Protección Social (2004). *Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo*. Medellín, Colombia 34-35. Recuperado de. <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Estudio-violencia-en-el-trabajo-2004.pdf>
- Calderone, M. (2004). *Sobre violencia simbólica en Pierre Bourdieu*. Universidad Nacional del Rosario.
- Castillo, J., & Cubillos, Á. (2012). La violencia en las transformaciones de los sistemas de trabajo en Colombia. *Revista de Salud Pública*, 14(1s), 84-97. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0124-00642012000700008>
- Ortmann, Cecilia. (2017). Exclusión y violencia simbólica en la experiencia educativa de las estudiantes de ingeniería. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 3(5), 187-209. <https://dx.doi.org/10.24201/eg.v3i5.122>
- Pinzón Estrada, C., Armas Guzmán, R., Aponte Valverde, M., & Useche Morillo, M. (2018). Percepción de la violencia simbólica en estudiantes universitarias. *ÁNFORA*, 26(46), 89-110. <https://doi.org/10.30854/anf.v26.n46.2019.554>

- Casero, M. D. C. V. (2006). El mobbing en el trabajo: su problemática. *Revista General Informática de Derecho*, (1), 27.
- Peña Collazos, W. (2009). La violencia simbólica Como reproducción Biopolítica del poder. *Revista Latinoamericana De Bioética*, 9(17), 62-75. <https://doi.org/10.18359/rabi.1060>
- Díez, A. M. (2007). *La exclusión social: análisis y propuestas para su prevención*. Fundación Alternativas.
- Aramburu Oyarbide, M. (2004). Jerome Seymour Bruner: de la percepción al lenguaje. *Revista Iberoamericana De Educación*, 34(1), 1-19.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35362/rie3412902>
- Decreto 1072 (2015). *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*, Colombia, 26 de mayo de 2015.
- Ministerio del Trabajo (1951). Código Sustantivo del trabajo. *Colombia, Art. 34*. Recuperado de. <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>
- Secretaria Jurídica Distrital (2006). Ley 1010 de 2006. *Colombia*. Recuperado de. <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=18843>
- Calderone, M. (2004). Sobre violencia simbólica en Pierre Bourdieu.

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA

FECHA		
DD	MM	AAAA

Yo, _____, identificado(a) con el documento de identidad _____ de _____, por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la entrevista con fines investigativos.

Manifiesto que recibí información clara y completa del objeto y propósito de la aplicación de la presente entrevista.

Doy mi consentimiento para que los resultados sean usados exclusivamente con fines académicos y que los tratamientos de mis datos serán manejados en confidencialidad.

Hago constar que he leído y entendido la totalidad del presente documento, por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.

Nota: Acepta usted que la entrevista sea grabada en audio: SI: ___ NO: ___

FIRMA DEL PARTICIPANTE

Anexo 1. Formato consentimiento informado.