



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

¿Resistencias a la precarización laboral neoliberal? Una mirada psicosocial crítica a las profesionales que ejecutan políticas públicas en Chile.

Trabajo final de máster

Estudiante: Francisca Jelvez Gallegos

Tutor: Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona
Facultad de Psicología
Master intervención psicosocial
2023-2024

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo analizar las prácticas de resistencia contra el desgaste profesional y la precariedad laboral de interventoras psicosociales en contextos de pobreza y exclusión social en Santiago de Chile. Durante el periodo 2020-2024. Utilizando un paradigma interpretativo crítico y una metodología cualitativa, se estudiaron las experiencias de ocho profesionales. Los datos se recopilaron en dos fases: primero, mediante entrevistas previas realizadas en el marco de una investigación anterior y centradas en el desgaste profesional, reorientando el enfoque hacia la identificación de prácticas de resistencia; y segundo, mediante nuevas entrevistas en profundidad a profesionales que aún trabajan en estos contextos, abordando formas de resistencia y perspectivas de transformación social. El análisis narrativo temático reveló que las resistencias eran mayormente adaptativas e individuales, influenciadas por el modelo neoliberal y la despolitización de las prácticas. Se identificaron barreras estructurales, interrelacionales y subjetivas que dificultan el desarrollo de estas prácticas. Durante este periodo, surgió una nueva comprensión de la transformación social, enfocada en la convivencia individual y el respeto por los derechos y necesidades básicas, dejando de lado el cambio estructural de la sociedad. Este estudio aporta al conocimiento de un fenómeno poco explorado, profundizando en las posibilidades de resistencia para trabajadoras precarizadas. Sus hallazgos pueden contribuir a visibilizar esta problemática y servir como base para la búsqueda de formas colectivas de resistencia transformadoras.

Palabras Claves: resistencias, barreras, transformación social, interventoras psicosociales.

INDICE

1. Introducción	1
2. Marco conceptual	3
2.1. Modelo neoliberal en el sistema de políticas públicas chileno	3
2.2. Subjetivación	5
2.3. Malestar y desgaste	6
2.4. Resistencias	8
3. Preguntas y objetivos de investigación	10
3.1. Pregunta de investigación	10
3.2. Objetivo general	10
3.3. Objetivos específicos	10
4. Marco metodológico	11
4.1. Paradigma, método y reflexión epistemológica	11
4.2. Participantes, procedimientos y técnicas de levantamiento de información	12
4.3. Técnicas de análisis de datos	13
5. Análisis	14
5.1. Barreras a las prácticas de resistencia	14
5.1.1. Año 2020	15
5.1.2. Año 2024	17
5.2. Análisis de las prácticas de resistencia	19
5.2.1. Prácticas de resistencia: año 2020	20
5.2.2. Prácticas de resistencia: año 2024	22
5.2.3. Síntesis prácticas de resistencia	25
5.3. Análisis de la transformación social	26
5.3.1. Transformación social: año 2020	26
5.3.2. Transformación social: año 2024	27
6. Conclusiones	29
7. Referencias	33
8. Anexos	39
8.1. Consentimiento informado	39
8.2. Pauta entrevista	42

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca aportar a la discusión de las formas de resistencia a la explotación capitalista y el desgaste profesional de las trabajadoras que ejecutan programas públicos de intervención psicosocial en Santiago de Chile.

El primer gran experimento de la formación de un Estado neoliberal fue Chile, durante la dictadura militar instaurada en 1973 hasta 1990 (Harvey, 2008). El modelo capitalista neoliberal permeó no sólo el sistema económico, sino también el sistema social del país, produciendo determinadas subjetividades acordes a dicho modelo que potenciaban aspectos como la individualidad, competencia, autonomía y resiliencia personal son impulsados (Berroeta et al., 2019; González, 2020; Campillay y Di Masso, 2023).

En términos de políticas públicas (PP), se establece una terciarización del modelo, generando una lógica de Estado subsidiario que delega en privados y la sociedad civil la responsabilidad sobre los servicios sociales. De regreso a la democracia (1990), este sistema continuó desarrollándose, generando la implementación de programas sociales orientados a la superación de la pobreza, a través de la focalización en “grupos vulnerables” (Fardella et al., 2016).

Todos estos factores han producido que la instauración del sistema neoliberal nos haya llevado a un incremento sostenido del malestar en salud mental a nivel poblacional (González, 2020). Esto se ha manifestado a través de una interiorización del malestar, una adaptación conductual, un ánimo de resignación, poca tolerancia al conflicto y baja politización, todo lo cual se refuerza por un creciente individualismo que desmoviliza a pesar de la alta disconformidad con el orden existente (González, 2020). En este sentido, existe una despolitización del malestar y una responsabilización individual (Crespo y Serrano, 2011; Pié, 2018; Di Masso y Carmona, 2022). Las trabajadoras de servicios sociales no son ajenas a estas condiciones de malestar, además de enfrentar condiciones de alto riesgo psicosocial; se estima que entre un 5% y un 15% presentan *burnout* (Bilbao et al., 2018).

Sin embargo, el 18 de octubre de 2019, este escenario parece dar un giro a partir de un levantamiento popular, el denominado ‘estallido social’. Surgió en Chile una movilización de la ciudadanía que levantó el descontento de la realidad chilena y la falta de garantía frente derechos sociales dada su privatización producto de las consecuencias de un país neoliberal, altamente desigual. Estas jornadas de protestas y movilización, junto con cabildos barriales que levantaron propuestas, llevó a las autoridades a buscar una salida institucional que se aunó en un plebiscito para cambiar la constitución. No obstante, este proceso no estuvo exento de medidas represivas por parte del Estado, que fueron un atentado contra los derechos humanos

(detenciones, torturas, daños oculares, entre otros) junto con toque de queda y ocupación militar, lo que movilizó la memoria colectiva asociada al periodo de la dictadura militar (Garcés, 2020).

Seguido de este periodo, apareció la pandemia de COVID-19, cuyo primer caso en Chile se registró en marzo de 2020. En respuesta, el país se destacó por generar medidas de confinamiento total que incluían toques de queda por sectores o a nivel nacional, prolongándose estas medidas hasta 2021. En relación a los procesos de movilización ciudadana, todos fueron desarticulados salvo el proceso constituyente, que tuvo su primer plebiscito el 25 de octubre de 2020, siendo el proceso electoral con mayor cantidad de votos emitidos en la historia del país, con un 78,27% de votos a favor del cambio de la constitución (SERVEL, 2020). El resultado final de todo el proceso, derivado del estallido social, se obtuvo el 17 de diciembre de 2023, con el rechazo de un 55,79% a la propuesta constitucional (SERVEL, 2023), lo que significa que el país continúa con la constitución impuesta durante la dictadura militar.

Observamos así que en Chile se vive un período de coyuntura social, caracterizado por desajustes institucionales y una desestabilización del sistema económico-político neoliberal, que genera precarización y desigualdad, lo que produce crisis económicas y sociales reiteradas, las cuales son patentes en Chile desde el año 2011 y alcanza su punto de quiebre en 2019. De este modo, se vuelve muy pertinente y relevante para entender estas conflictividades observar que está ocurriendo en una de las esferas de la sociedad más prominentes para evaluar la transformación de las relaciones económico-sociales, es decir, el mundo del trabajo.

Específicamente las PP han sido llamadas a reparar condiciones de desigualdad, y en estas desde los años setenta las psicólogas sociales han sido ejecutoras de los programas sociales (Reyes et al., 2015). A pesar de esta tarea, las trabajadoras en sus propias condiciones laborales sufren precarización y desgaste profesional (Aron y Llanos, 2004; Bilbao et al., 2018; Villalobos et al. 2021; Muñoz et al., 2022; Campillay et al., 2023), por lo que ellas también al estar sujetas a un sistema neoliberal y su producción de subjetividad es que se torna representativo analizar cuáles son los mecanismos de resistencia que practican para hacer frente a dichas condiciones. Es por esto que la pregunta que guía esta investigación es: ¿Qué tipo de prácticas de resistencia contra el desgaste profesional y la precariedad laboral generan las interventoras psicosociales en contextos de pobreza y exclusión social en Santiago de Chile? De forma directamente relacionada, el objetivo general es analizar dichas prácticas, reconociendo específicamente la identificación de resistencias individuales y colectivas y los factores que influyen en la aparición y desarrollo de estas. Reconociendo las barreras que dificultan el ejercer resistencia y así conocer contra qué se resiste, así como también distinguir

las aspiraciones que motivan y dan forma a la búsqueda de transformación social, para entrever para qué se resiste.

Si bien existen múltiples investigaciones sobre las resistencias y las condiciones de precariedad y desgaste de interventores psicosociales (Morales et al., 2003; Aron y Llanos, 2004; Crespo y Serrano, 2011; Guglielmetti y Schöngut-Grollmus, 2019; Muñoz et al, 2022; Campillay et al., 2023), la mayoría se focaliza en identificar qué tipo de prácticas se levantan, pero no interrelacionan las barreras o la transformación social con el ejercicio de éstas, así como en otras ocasiones falta el contexto social para poder comprender por qué es que emergen ese tipo de prácticas.

El presente estudio se organiza de la siguiente manera: un apartado conceptual que aborda el sistema neoliberal en Chile, el proceso de subjetivación, las condiciones de malestar y desgaste profesional, y una conceptualización de las formas de resistencias. Luego se presenta la pregunta y objetivos de investigación y la metodología cualitativa de análisis temático, así como el procedimiento de recolección de información a través de entrevistas semi-estructuradas realizadas en dos momentos: año 2020 (recién después del término de las movilizaciones del estallido social debido a la pandemia) y 2024 (cuando ya se conocieron los resultados del último plebiscito del proceso constituyente). Con esto presente, se desarrollará el apartado de análisis que da cuenta de las prácticas de resistencia, las barreras encontradas, y las aspiraciones de transformación social en ambos periodos. Para finalizar con las conclusiones generales, limitaciones y posibles líneas de continuidad.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. Modelo Neoliberal en el sistema de políticas públicas chileno

La dictadura militar en Chile, desplegada entre 1973-1990, impuso un Estado neoliberal que debe velar por la propiedad privada, la libertad individual, mercados sin trabas, el libre comercio y la privatización de activos públicos (Harvey, 2008), además de fomentar la apertura comercial e inserción a la economía global (Stecher, 2014). En el ámbito público, se redujo el gasto social y los impuestos, y se privatizaron los derechos y servicios, todo esto, sintetizado bajo el enfoque de la nueva gestión pública (NGP) (Campillay et al., 2023).

Esta NGP introdujo a privados en el desarrollo de la acción pública, promoviendo las licitaciones y generando un traspaso de fondos estatales a quienes se adjudicaban los proyectos. En consecuencia, se produjo una disminución de las responsabilidades del Estado, transfiriendo la protección y provisión de servicios sociales al mercado y la sociedad civil (Astete y Vacari, 2017).

Esta nueva relación entre prestadores de servicios sociales y el Estado conllevó una serie de implicancias para ambos sectores. En primer lugar, el Estado se configuró como un actor empresarial donde se transformó en cliente de los prestadores que comenzaron a ejecutar sus funciones (Fardella et al., 2016). En segundo lugar, el tercer sector quedó sometido a los principios del mercado, lo que coaccionó su potencial crítico y cuestionador del aparato público (Reyes et al., 2015). En tercer lugar, se convirtió a las ciudadanas que eran beneficiarias de ciertos servicios públicos en clientas de los actores privados que fueron financiados por el gobierno de turno (Fardella et al., 2016).

Este sistema basado en la asignación de recursos mediante concursos públicos, lleva a los implementadores de políticas a establecer mecanismos basados en la competencia, búsqueda de resultados cuantitativos y reducción de costos (Fuenmayor, 2014). Así, el enfoque gerencialista termina por promover una lógica orientada a la producción y el individualismo (Muñoz et al., 2022), fomentando que organismos privados tomen el control sobre la definición, implementación y evaluación de los ámbitos abandonados por el aparato público y la implementación de PP (Muñoz et al., 2022).

Retornada la democracia en Chile (1990), se dio continuidad al modelo neoliberal sin realizarse mayor modificación al sistema económico ni al tipo de organización del Estado con la ciudadanía (Delamaza, 2011). Es más, se agudiza la implementación de políticas focalizadas o de focalización selectiva que buscan intervenir en los “grupos vulnerables” de forma individual o exclusivamente a nivel familiar (Reyes et al., 2015; Fuster-Farfán, 2019). Este tipo de enfoque se tradujo en un énfasis en lo individual para el abordaje de problemáticas sociales, dejando de lado intervenciones centradas en lo comunitario y en la formación de vínculos. De este modo, estas intervenciones terminan por propiciar el statu quo, ya que reproducen y estabilizan el orden social dominante imperante y ensanchan la desigualdad económica y social que existe al interior de la sociedad chilena (Reyes y Durán, 2018; Berroeta et al., 2019). En otras palabras, es posible concluir que, a través de la ejecución de PP basadas en sistemas empresariales y centradas en intervenciones individuales, la ideología neoliberal va siendo reproducida (Campillay et al., 2023).

2.2.Subjetivación

A partir de lo expuesto, se puede observar cómo el capitalismo neoliberal no es solo un sistema económico que impacta en la organización material de la sociedad, sino que también opera como un dispositivo ideológico que va formando un tipo de racionalidad específica, basado en una determinada ética y una forma de entender la vida en sociedad (Muñoz, 2020; Fraser, 2023). Es decir, es un poder creador de subjetividad que promueve una única forma de pensar, de entender el mundo y de relacionarnos entre sujetos y grupos (González, 2020; Campillay y Di Masso, 2023). Tassin (2012) complementa esta visión, agregando que la subjetivación que se produce es, además, principalmente política, ya que se constituye “bajo el efecto de relaciones externas, de condiciones exteriores, de circunstancias y modalidades exteriores al sujeto” (p. 38). A su vez designa un proceso y no un estado; no es un sujeto definido.

En esta línea, Solé y Pié (2018) plantea que nuestros deseos, aspiraciones y necesidades individuales no dependen exclusivamente de nosotras mismas, y que el individuo no ejerce un control total sobre lo que quiere y necesita, ya que estos requerimientos están delimitados por el sistema capitalista neoliberal y su estructura productiva. Lo que deseamos estará dado por lo que se nos corresponde según nuestro lugar en el espacio social y eso configura lo que podemos desear. Esto conlleva a que la movilización a la que nos sometemos para reproducirnos física y espiritualmente no tenga necesariamente relación con nuestras verdaderas necesidades (Solé y Pié, 2018). Además, sobre nuestras aspiraciones cabe tener en cuenta la propuesta de Fisher (2016), quien establece que en la actualidad vivimos en la in-imaginabilidad del fin del capitalismo, siendo este la única alternativa de organización social, por lo que se impone desear dentro del mismo sistema. En palabras del autor, “el capitalismo ocupa sin fisuras el horizonte de lo pensable” (p.30). Esto genera una falta de esperanzas verosímiles respecto de la transformación social, ya sea de forma consciente como inconsciente (Padilla y Carmona, 2022).

Específicamente en el marco de las trabajadoras de PP, Villalobos et al. (2021), proponen la existencia e imposición de una subjetividad profesional basada en la incertidumbre y precariedad. En la reorganización del trabajo neoliberal, se introducen regímenes de desempeño donde se definen sus identidades laborales a partir de lo que debe hacer y ser la trabajadora, generando una ética del trabajo público donde se espera que las profesionales busquen equidad y justicia social, pero de forma externa a la política y los modos de producción social (Fardella et al., 2016; Sisto et al., 2021). Cabe considerar que la subjetividad profesional también encuentra una apropiación particular en cada persona, por lo que, si bien presenta

rasgos generales, también es ambivalente, variable y diversa; es decir, emergen múltiples posiciones de sujetos en condiciones de inestabilidad (Campillay y Di Masso, 2023).

La subjetivación del orden neoliberal produce formas de subjetividades que reproducen condiciones de opresión (Ibáñez, 2023), predominando las lógicas individualistas, la competencia y la desconfianza (Berroeta et al., 2019; González, 2020; Campillay y Di Masso, 2023). Al mismo tiempo, se demandan valores como la autonomía y la resiliencia, institucionalizando la individualidad por sobre lo colectivo (González, 2020). En este sentido, se configura un sujeto que es su propia empresa (Solé y Pié, 2018), donde cada persona invierte en sí misma como capital humano (Foucault, 1980) para desarrollar competencias, habilidades, rendimiento y superación (Bedoya y Castrillón, 2017; Daher et al., 2018). Ramírez-Casas et al. (2022), agregan que frente la sensación de responsabilidad individual, la trabajadora debe con sus propios esfuerzos y recursos sobreponerse a cualquier adversidad. Por tanto, la responsabilidad del bienestar pasa a estar en el individuo y los recursos que este puede agenciar en base a su incorporación al mercado laboral y sus propias redes (Reyes et al., 2015; Pavez, 2021; Antognini y Trebilcock, 2021; Muñoz-Arce et al., 2022).

2.3. Malestar y desgaste

La NGP y sus exigencias traen consigo mayor estrés, desmoralización y ausentismo laboral (Campillay et al., 2023). El modelo neoliberal pone las prioridades de las organizaciones en función del crecimiento y la acumulación, más que en el objetivo mismo del trabajo (Porra, 2017). Esto implica un debilitamiento de las agrupaciones de trabajadores en base a sindicatos, descentralizando la negociación colectiva y flexibilizando el mercado laboral (Quitral, 2017; Porra, 2017; Alarcón-Henríquez et al., 2018; Berroeta et al., 2019).

Específicamente, en cuanto a las gestoras de PP, la terciarización genera significativas condiciones de precariedad laboral, tales como: la falta de financiamiento y aseguramiento de la continuidad de programas debido a la competencia voraz por acceder a fondos públicos, el estrés asociado a esta situación de incertidumbre, y la inhibición de compartir y consolidar aprendizajes de la ejecución (Muñoz et al., 2022). Junto a estas condiciones, se agregan otros factores de precariedad: bajas remuneraciones, falta de recursos materiales y de infraestructura, trabajo en crisis y alta carga laboral con una poli-demanda, lo que deriva en una significativa rotación profesional (Bilbao et al., 2018; Guglielmetti y Schöngut-Grollmus, 2019; Pavez, 2021; Villalobos et al., 2021). Muñoz-Arce (2020), considera que la rotación laboral se torna problemática ya que genera desconfianza e inestabilidad dentro de los equipos de trabajo. Este aspecto se ve acrecentado por las complejidades que derivan de los diversos estatus

profesionales presentes y las dinámicas de poder al interior de los equipos de trabajo (Muñoz-Arce, 2020).

En relación con estas dinámicas de poder, estas no solo se reflejan a nivel de equipo, sino también entre los profesionales ejecutores y quienes toman decisiones y diseñan los programas, los que establecen una nula u ocasional escucha, creando así diseños carentes de sentido y pertinencia (Reyes et al, 2015; Astete y Viccari, 2017; Dois et al., 2017; Picasso-Rizzo y Andrade-Guzmán, 2019). De este modo, los riesgos psicosociales asociados a la vida laboral al interior de la PP los padecen quienes no tienen control sobre la forma en cómo se debe hacer el trabajo (Bones et al., 2014).

Por consiguiente, Villalobos et al. (2021), señalan que las trabajadoras de primera línea presentan altos niveles de estrés y *burnout*. Bilbao et al., (2018), agregan que las gestoras de políticas públicas sociales experimentan mayores niveles de *burnout* que otros grupos ocupacionales, considerado que es crítico y de alto riesgo para la salud mental. Esto se debe a que trabajar en contextos de trato directo, en condiciones de pobreza y violencia social, y en temáticas de trauma, abusos y violencia, agrava las posibilidades del impacto que la precariedad puede tener para las profesionales (Arón y Llanos, 2004).

Aron y Llanos (2004) afirman que el concepto de *burnout* históricamente ha sido tratado de manera tal que la responsabilidad de padecerlo tiende a recaer en la trabajadora. En cambio, el concepto *desgaste profesional* abre la posibilidad de considerar que la sintomatología da cuenta de una reacción congruente al trabajar con temáticas complejas y en determinadas condiciones laborales. Padilla y Carmona (2022), enfatizan la necesidad de presentar explicaciones que posibiliten comprender cómo las decisiones y el malestar están dados por condiciones de vida y aspectos estructurales que escapan del control de la persona. Por lo que se requiere de una politización del malestar, que permite reconocer que el sufrimiento nunca es únicamente individual, sino que emerge en un contexto que da un determinado sentido, lo que requiere de hacer un paso de lo individual a lo colectivo, estableciendo qué hacer y cuánto de ese sufrimiento es evitable (Pié, 2018; Di Masso y Carmona, 2022).

Sin embargo, pese de estas alertas, al interior de los empleos existe un movimiento importante hacía la subjetivación del sufrimiento psíquico de las personas y la población (González, 2020). La complejidad de esto radica en que la precariedad laboral se privatiza, por lo cual se terminan por buscar soluciones individuales a problemas estructurales, desarticulando la posibilidad de colectivizar y hacer frente al malestar en términos políticos (Solé y Pié, 2018; Fisher, 2016). Esto es paradójico, ya que mientras se afirma la autonomía y

agencia del sujeto moderno, se niega su capacidad de hacerse cargo conjuntamente de la situación que padece (Crespo y Serrano, 2011).

A partir de este punto, se concluye como fundamental para este trabajo entonces, reconocer que el malestar laboral debe llegar a desplegarse como una acción colectiva politizada si se quiere superar de forma efectiva. Aquello, mediante la participación activa y organizada de las personas afectadas en la búsqueda por transformar las condiciones estructurales del régimen neoliberal (Padilla y Carmona, 2022). En este sentido, a continuación, exploramos las posibilidades de resistencia frente a la precariedad y el malestar que este modelo económico impone.

2.4. Resistencias

Foucault (2008) argumenta que donde hay poder, hay resistencia, y que estas expresiones pueden ser manifestadas de diferentes modos. En ese sentido, las personas, al percibir sus formas de dominación, se ven llamadas a constituir subjetividades contra esos poderes que intentan disciplinarlas y dominarlas (Tassin, 2012). Esta ambigüedad y contradicción, que también aparece en el proceso de subjetivación profesional, son espacios de coyuntura que posibilitan la producción de resistencias contra la precariedad laboral (Muñoz et al, 2022). Montero (2006) destaca que, frente a presiones y vulneraciones en condiciones de alto riesgo, estrés y exposición al trauma, la resistencia es una capacidad para adaptarse y de poder de recuperación, que busca conservar la identidad. En línea con esto, Esquirol (2015) propone que existir es resistir, y que tendría dos formas de movimiento: uno hacia la búsqueda de la integración del sí mismo y del entorno, conteniendo una fuerza para recogerse y así sostener la dureza del exterior, y otro que se pone al servicio de los demás e incluso puede conducir al coraje de sacrificarse por otras.

Por tanto, las resistencias profesionales deben entenderse bajo estas condiciones y posibilidades de movimiento. En ese sentido, las resistencias son configuraciones complejas, que cambian en sus énfasis e impactos y pueden desafiar la dominación, al mismo tiempo, que pueden ayudar a reproducirla, a pesar que quienes la ejercen no tengan esa intención. Por eso, no tienen un resultado único, coherente y de una sola interpretación (Muñoz et al, 2022). Siguiendo la propuesta de Muñoz et al. (2022) y Mumby et al. (2017), proponemos una mirada de las resistencias que supere las lógicas binarias, para ser entendidas como aquellas acciones u omisiones ejercidas por implementadoras de PP que tienen como propósito desafiar los marcos político institucionales. No obstante, con gradientes que van desde resistencias ocultas y sutiles, que para efectos de esta investigación serán denominadas como *adaptativas*, hasta

acciones explícitas y radicales, que denominaremos como *transformadoras*. Lo anterior, en una escala que va desde lo *individual* hasta lo *colectivo*.

Las prácticas adaptativas se denominan así debido a que se entiende que con ellas existe un acoplamiento (a menudo involuntario) a las demandas del modelo capitalista neoliberal. Estas prácticas incluyen la regulación de la distancia, la desconexión y represión, el sobre involucramiento asociado a compromiso, el desborde al expresar sin control lo experimentado, la realización de acciones concretas para disminuir o procesar las sensaciones emocionales, la intelectualización y el ensimismamiento (Morales et al., 2003). También se incluyen prácticas asociadas a movilizar y utilizar recursos emocionales (Crespo y Serrano, 2011) y a construir redes y colaboración entre compañeras de trabajo (Muñoz-Arce et al., 2022; Pavez, 2021; Reyes et al., 2015). Como se observa, estas prácticas adaptativas no generan cambios estructurales y son más bien localizadas, y pueden estar dadas por las capacidades de la acción individual o por el equipo que las implementa, pero no por una articulación de colectividades (Muñoz-Arce et al., 2022).

En cuanto a las prácticas transformadoras, se entienden como aquellas que buscan corregir las injusticias reestructurando el sistema subyacente que los genera (Fraser, 2000). Cabe tener en cuenta que la idea de transformación social juega un papel relevante a la hora de orientar y ejercer dichas resistencias, y que, si bien estas se mueven en un marco determinado de dispositivos, permiten hacer emerger espacios de reordenamiento basados en las expectativas de futuro (Ortega, 2017). Por ejemplo, una práctica transformadora, según Klein (2007), sería la construcción de movimientos sociales que permitan cuestionar y generar alternativas al sistema neoliberal. En esta línea, Federici (2016) argumenta que existen formas históricas de resistencia de este tipo por parte de las trabajadoras, tales como la huelga, la ocupación de fábricas, la creación de sindicatos y los movimientos sociales. En estos espacios se ha luchado en términos productivos, es decir, por mejores condiciones laborales y salarios, la eliminación de la explotación capitalista y un mayor control sobre los modos de producción, como también, en términos reproductivos, al buscar acceder a recursos y servicios básicos (Federici, 2016). Hardt y Negri (2004), con su concepto de “multitud”, dan cuenta de cómo los trabajadores pueden crear nuevas formas de poder, al auto organizarse y desafiar las formas de explotación y opresión que surgen del capitalismo. En una escalada más localizada de este tipo de prácticas, Reyes et al. (2015) destacan decisiones éticas por parte de las implementadoras para poder ejercer su quehacer en función de lo que consideran correcto y deseado, generar relaciones entre iguales con las usuarias (Reyes et al., 2015; Daher et al., 2018), y la preocupación por los factores objetivos o estructurales que condicionan la intervención

- Distinguir qué factores actúan como barreras que dificultan las prácticas de resistencias ejercidas por las profesionales.
- Distinguir qué aspiraciones y formas de transformación social buscan las profesionales que ejecutan políticas públicas.

4. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Paradigma, método y reflexión epistemológica

Esta investigación se enmarca en el paradigma crítico, ya que se partió desde una posición en la que se aprecia que la realidad social no se puede estudiar como una exterioridad neutral, ni tampoco como el mero resultado de interacciones lingüísticas contextuales. Por el contrario, se concluye que es resultado de una sumatoria de estructuras e intereses de clase, raza, y género, al interior del modo de producción capitalista (Ramos, 2005). En este sentido, mi objetivo como investigadora estuvo puesto no sólo en aportar a entender el fenómeno en cuestión, sino también en develar el proceso histórico de las prácticas investigadas, para así aportar a cambiar la estructura social establecida (Guba y Lincoln, 2002). En este caso en particular, se pretendió levantar una crítica que generase insumos para la transformación social de las estructuras que explotan a las trabajadoras vinculadas a la ejecución de políticas públicas en Chile.

La metodología utilizada fue de carácter cualitativo, ya que el objetivo del trabajo de campo fue comprender cómo las personas entrevistadas construyen significados e interpretaciones de las circunstancias que viven en su contexto laboral (Vasilachis, 2006). Sin embargo, dado el paradigma crítico, los resultados van dialogando con aportaciones teóricas que explican la lógica de operación del capitalismo, como son la tradición marxista, posestructuralista y poscolonial.

Finalmente, en términos éticos, es pertinente mencionar que mi vínculo con este caso de estudio se da en función de que yo misma he sido parte de procesos de precarización y desgaste laboral en el ámbito de las políticas públicas. Asimismo, también he sido una trabajadora que ha generado prácticas de resistencia, pero también, sin quererlo, en mi proceso de subjetivación he reproducido las lógicas del sistema neoliberal. Esta experiencia de haber trabajado durante más de 10 años en contextos de pobreza, ha forjado parte de mi constitución, mis valores y mi forma de comprender el mundo. Es por ello, que mi propia experiencia, incidió

de forma directa en la forma de afrontar esta investigación y espero que esto posibilite facilitar un espacio en que tanto las participantes, como yo como investigadora, podamos ser transformadas en el proceso de pensar y/o repensar estas prácticas.

4.2.Participantes, procedimiento y técnicas de levantamiento de información

El proceso de levantamiento de información se llevó a cabo en dos etapas. En la primera etapa se analizaron entrevistas en profundidad que realicé en el marco de una investigación previa, centrada en comprender las experiencias de desgaste profesional de psicólogas clínicas comunitarias que trabajaban en contextos de pobreza y exclusión social. La segunda etapa consistió en realizar entrevistas en profundidad semiestructuradas (Corbetta, 2007) a 5 personas que participaron de la etapa anterior, durante octubre de 2023 y marzo de 2024. Además, todas las entrevistas fueron grabadas y luego íntegramente transcritas, para su posterior análisis y cada participante firmó un consentimiento informado (ver anexo 8.1.) donde daba su aprobación para participar del estudio y era informado de los alcances de este.

En este nuevo proceso de entrevistas se profundizó las prácticas de resistencia que ejercen los profesionales ante el desgaste profesional a través de una pregunta principal como eje para incentivar la narración. No obstante, en los casos en que ciertos aspectos de los objetivos de la investigación no fueron respondidos, se realizaron preguntas específicas previamente definidas (ver anexo 8.2.).

Tabla resumen de participantes

Nombre (modificado)	Edad	Tiempo trabajando	Sector en que trabaja	Observaciones
Laura	35	5 años	Personas en situación de calle y reinserción socio laboral	Dejó el trabajo
Simón	33	8 años	Centros salud mental comunitario	Sólo media jornada
Sara	34	8 años	Protección de infancia: Sename	
Sol	35	7 años	Vulneración derechos en infancia	Renunciará pronto
Raúl	42	7 años	Personas en situación de calle	
Paz	34	No continúa en la actualidad	Protección de infancia: Sename	
Ian	32	No continúa en la actualidad	Protección de infancia y reinserción personas privadas de libertad	
Lucas	41	No continúa en la actualidad	Personas en situación de calle	

4.3. Técnicas de análisis de datos

La información recopilada de las entrevistas se analizó a través de un análisis de contenido o temático (Titscher et al., 2002). Esta técnica consiste en primer lugar en definir unidades de análisis (palabras, línea o párrafos al interior de los diferentes textos de las entrevistas). En segundo lugar, a través de un proceso inductivo definido como codificación abierta, todas las unidades de análisis son agrupadas por su similitud. En tercer lugar, una vez agrupadas las unidades, a estas se les asigna una categoría teórica que explica que contenido representa. Finalmente, las categorías son analizadas y comparadas hacia su interior

(similitudes y diferencias entre los participantes) y hacia su exterior (similitudes y diferencias entre las distintas categorías).

En este caso en particular, la unidad de análisis correspondió a los párrafos de las entrevistas realizadas. Las cuales fueron trabajadas bajo una codificación mixta en donde, por un lado, se contrastaron con dimensiones preconcebidas en base a los conceptos presentados en el apartado teórico. Asimismo, esta agrupación fue flexible, y se ajustó en base a los testimonios que surgieron en la construcción de información. El producto de este ejercicio permitió organizar los aspectos que representan las prácticas y dinámicas que se dieron al interior de los contextos laborales estudiados. En concreto, surgieron las siguientes categorías: barreras, resistencias y transformación social. Estas tres dimensiones, por lo tanto, organizan los resultados que se presenta a continuación.

5. ANÁLISIS

En este capítulo presentamos los análisis que buscan responder a los objetivos generales y específicos de este proceso investigativo. Para ello, el capítulo está dividido en tres secciones: análisis de las *barreras* a las prácticas de resistencia (respondiendo a contra qué se resiste), análisis de las *resistencias* levantadas por las trabajadoras (cómo son esas resistencias), y análisis de cómo se concibe la *transformación social* (para qué se resiste). A su vez, cada una de estas consta de dos apartados: uno donde se analizan las entrevistas generadas en el año 2020 y otra donde se analizan las entrevistas del 2024. No obstante, para este segundo momento, nos enfocamos principalmente en lo que aparece como novedoso, en cuanto a la ronda de entrevistas anteriores. Finalmente, se concluye cada sección con los aspectos generales encontrados en ambos momentos.

5.1. Barreras a las prácticas de resistencia

Se reconocen diferentes elementos que operan como barreras frente a las resistencias que surgen contra el desgaste profesional, las condiciones de precariedad y las posibilidades de imaginación frente a la transformación social. Como veremos a continuación, las barreras se relacionan estrechamente con lo revisado en el marco conceptual constitutivo del modelo neoliberal, las condiciones de PP y el proceso de subjetividad, es decir, el marco estructural donde se desempeñan las profesionales. Estos hallazgos fueron designados como barreras y pensados en una doble función: primero, dificultan las posibilidades de ejercer resistencia y

acercarse a la transformación social deseada, y segundo, es contra esta estructura que las trabajadoras se ven llamadas a resistir.

5.1.1. Año 2020

Las diferentes barreras se vinculan de forma compleja y son posibles de organizar a través del siguiente mapa:

Figura 1: Mapa Barreras 1. **Fuente:** Elaboración propia



En primer lugar, identificamos a la izquierda del mapa un triángulo compuesto por la precariedad, la explotación laboral y la falla institucional, que refleja un nivel más sistémico (*triángulo sistémico*). Este conjunto de acciones ilustra cómo las condiciones del sistema laboral generan situaciones desfavorables para las trabajadoras, lo que se manifiesta en tres niveles. Primero, a través de políticas públicas descontextualizadas que dan cuenta de su poca pertinencia (Astete y Viccari, 2017; Dois et al., 2017; Picasso y Andrade, 2019). Segundo, mediante instituciones que reproducen una lógica clientelar al mantener a las usuarias dentro de los programas de manera indefinida, lo que transforma a los ciudadanos en meros clientes de servicios y descuida a las trabajadoras (Fardella et al., 2016), como bien lo plantea Ian: “somos 5 profesionales y eh mmm, tenemos 1700 casos (...) yo no doy abasto”. Tercero, a partir de condiciones de precariedad laboral, tal como se documentan también en otras investigaciones, donde en todos los casos predomina la ausencia de sueldos dignos (Villalobos et al., 2021) y contratos seguros (Schöngut-Grollmus, 2017; Bilbao et al., 2018; Campillay et al., 2023). Esto contribuye de forma importante al desgaste y malestar de las trabajadoras, por

ejemplo, Sara en su primera entrevista comentó que “hoy por hoy me siento muy afectada en términos anímicos, y de salud mental”.

En segundo lugar, observamos a la derecha del mapa, la existencia de un *triángulo interrelacional* asociado a la *invisibilización, el exceso de realidad y la disociación*. Aquí el contexto laboral se mantiene en el anonimato, ya que la exclusión de los sectores de la sociedad que sufren mayor vulneración y pobreza con los que se trabaja, son aspectos que la sociedad prefiere omitir (Fardella et al., 2016), olvidar o disociar. Raúl menciona en su entrevista 1 que “el contacto con esa realidad más cruda, que lo llamaría un exceso de realidad” lo que refleja la intensificación de la realidad en estos contextos, debido a la tensión, urgencia y crisis constante, su alta complejidad y la poli-demanda (Bilbao et al., 2018; y Schöngut-Grollmus, 2017). Esta situación se agrava debido a la falta de prioridad en la salud mental en Chile.

En tercer lugar, emerge abajo y al medio del mapa, un *triángulo subjetivo*, compuesto por la *vocación, la voluntad y el compromiso*. Esta configuración conduce a la sensación de percibirse como una trabajadora indispensable y salvadora, que hace lo que nadie más va hacer en nuestra sociedad. Frente a esto, Simón menciona que “también me hago cargo de esa situación, no solo de mi historia sino de la historia de la humanidad.” Por su parte, a partir de su compromiso político, Laura dice que “yo siento un compromiso social con este tipo de población,” de modo que se percibe capaz de ejercer una especie de militancia que posibilita a aguantar cualquier nivel de precarización laboral. Lucas agrega “cuando había que sobre explotarnos llamaban a la militancia”. Vale recordar que en el apartado conceptual vimos que Ramírez-Casas et al. (2022) y Fardella et al (2016) advertían sobre esto, haciendo referencia al llamado de las trabajadoras a responder desde la ética del trabajo público y la responsabilidad individual.

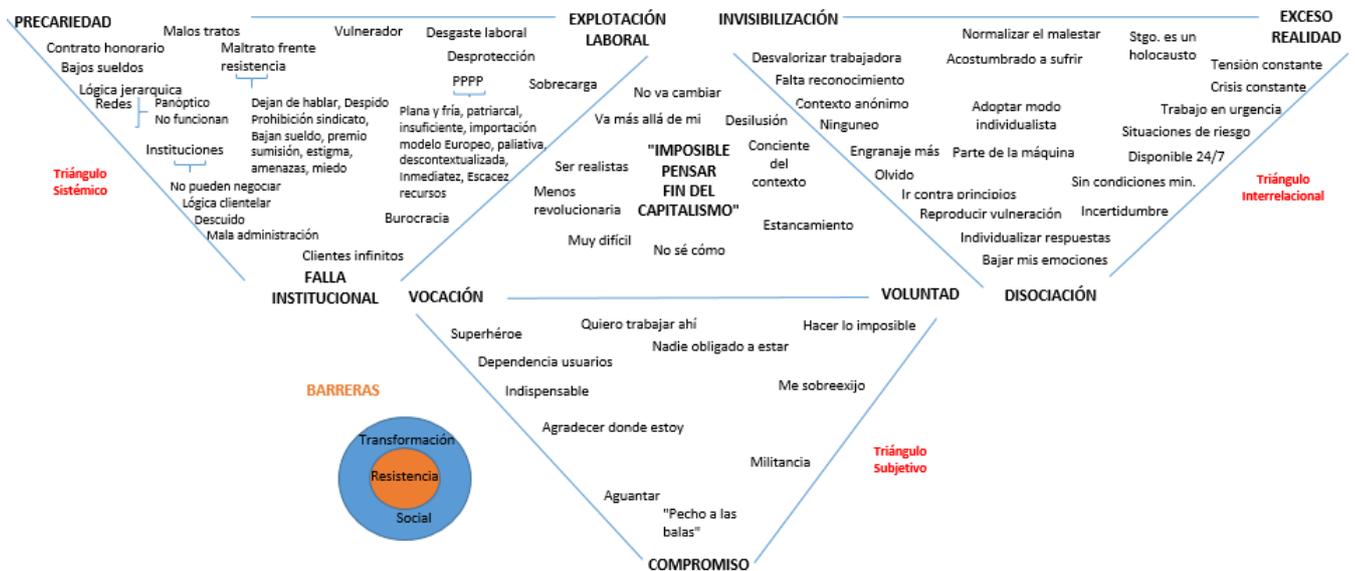
Finalmente, es relevante destacar que, si bien estos tres triángulos operan de manera relativamente autónoma, están estrechamente interrelacionados. Por ejemplo, el sentido de *vocación, voluntad y compromiso (triángulo subjetivo)* puede intensificar la *precariedad y la explotación (triángulo sistémico)*. Esto concuerda con lo planteado por González (2020), quien menciona que frente la incertidumbre que se da los regímenes laborales de la sociedad neoliberal es común la tendencia a la auto explotación. Por otro lado, el exceso de realidad que implica trabajar en contextos complejos (*triángulo interrelacional*) refuerza la sensación de ser una heroína en las trabajadoras (*triángulo subjetivo*), incrementado por la falta de cuidado institucional hacia quienes proveen cuidados (*triángulo sistémico*). Por último, la falta de

pertinencia y contextualización de las políticas públicas (triángulo sistémico), alimenta la idea de estar realizando lo imposible (triángulo subjetivo), así como también, la sensación de trabajar en un contexto olvidado y anónimo (triángulo interrelacional).

5.1.2. Año 2024

Respecto a las barreras, en esta segunda fase se vuelve a concluir la existencia de las mismas tres triangulaciones. No obstante, al interior de cada una, identificamos una cantidad considerable de nuevas prácticas y representaciones, como también, un nuevo elemento emergente “*imposible pensar el fin del capitalismo*”, que opera como una especie de paraguas que contiene a los tres triángulos. Esto se visualiza en el siguiente mapa:

Figura 2: Mapa Barreras 2. **Fuente:** Elaboración propia.



En relación al *triángulo sistémico* surgieron nuevas lógicas jerárquicas, que agudizan el maltrato que pueden experimentar las trabajadoras al intentar ejercer formas de resistencia. Esto incluye; el uso de violencia psicológica como dejar de hablar, amenazar, estigmatizar, generar miedo, así como la prohibición de formas de organización como sindicatos, y acciones como despedir o reducir el salario. Según investigaciones previas como las de Sisto et al. (2021) y Muñoz et al (2022), estas condiciones de precariedad son de las principales barreras para ejercer resistencias colectivas. Además, se premia la sumisión, como bien muestra Laura en su segunda entrevista: “las personas que más mostraban miedo y estaban en una posición de acatar lo que se les indicaba, siguen hoy día ahí y ahora son jefatura”.

Otro aspecto relevante es que se apela a un cierto imaginario e identidad de las trabajadoras públicas, para establecer comparaciones entre ellas, de modo que se evalúa quiénes son las que mejor se ajustan a ese estándar de compromiso sin queja, para de este modo, ser las personas que son financiadas e incentivadas (Fardella et al., 2016). A su vez, se agudiza la crítica a las políticas públicas en términos estructurales, destacando su insuficiencia de recursos (Pavez, 2021; Guglielmetti y Schöngut-Grollmus, 2019); el énfasis en la inmediatez y la falta de medidas preventivas; y la importación de iniciativas que provienen de un modelo europeo que no se ajusta al contexto y las necesidades locales.

Asimismo, se releva en este nuevo periodo analizado una sensación en torno a un aumento de los procesos burocráticos. Este aspecto según las entrevistadas, reforzaría las lógicas y estructuras jerárquicas, por lo que en línea con Fisher (2016), se observa una disolución de las responsabilidades que dificulta el acceso de las trabajadoras a quienes tienen la autoridad para abordar y responder frente a la precariedad laboral.

En el *triángulo interrelacional*, se agudiza la disociación, ya que las profesionales deben reprimir sus emociones y actuar en contra de sus principios reproduciendo (sin quererlo) formas de vulneración sobre las usuarias de los programas (Morales et al, 2003). Además, surge una sensación de incertidumbre y la percepción de “Santiago como un holocausto”, que contribuye a que las respuestas sean individualizadas. Sobre esto último, Simón esclarece: “una reproducción de sistema chileno, igual que es como vela, vela por tu cuenta, cachai, entonces como que uno en esta precariedad trata de resolverlo desde las herramientas que tiene a la mano y en general uno adopta una disposición más individualista, mucho menos colectiva”.

Es decir, pareciera que el “holocausto Santaguino”, expresa las contradicciones del modelo neoliberal, donde vivimos en una “sociedad donde prima la ley del “sálvese quien pueda” (González, 2020, p. 23) y lógicas individualizantes y competitivas (Berroeta et al., 2019; Campillay et al., 2023)

Respecto al *triángulo subjetivo*, se refuerza la idea de que para este tipo de trabajos se requiere aguantar las presiones a la vez que sobre exigirse. Esto bajo la concepción de que se está en estos tipos de empleos porque se quiere o porque hay una vocación de estar en esos espacios. Estas apreciaciones forjan en el imaginario de las trabajadoras, lo que según Fraser (2023), sería la noción del trabajador *doblemente libre*: libre de no ser esclavo, pero también libre y despojado de recursos que le permitan abstenerse del mercado del trabajo.

Dentro de las barreras y a propósito de reflexionar sobre la transformación social, aparece la concepción de lo imposible de alcanzar el fin del capitalismo, lo que a su vez genera eco con la propuesta revisada de Fisher (2016). Frente a esto, las participantes reiteradamente mencionan que no saben cómo se podría llegar a eso y que no lo imaginan. Además, declaran que nos encontramos en un estancamiento y que, en la medida que han ido avanzando en sus experiencias, asocian el considerarse menos revolucionarias con ser más realistas.

Este realismo capitalista se vio reforzado al interior de las trabajadoras a partir de la experiencia del estallido social vivido en Chile durante el año 2019, y que luego de dos procesos constituyentes frustrados, dejó una desesperanza aprendida que establece la imposibilidad del cambio, así como la sensación de desilusión (Álvarez, 2022). Este tipo de barreras pasan a ser medulares, porque tal como revisamos en el apartado teórico, esto da cuenta de procesos de subjetivación en su carácter político (Tassin, 2012; Campillay y Di Masso, 2023). Aun así, y a pesar de tener consciencia de las barreras y marcos de subjetivación que produce el capital, siempre se aprecian prácticas de resistencias y sumisión que se encuentran en constante transformación, como veremos ocurrió durante el año 2020 y 2024 en los casos estudiados.

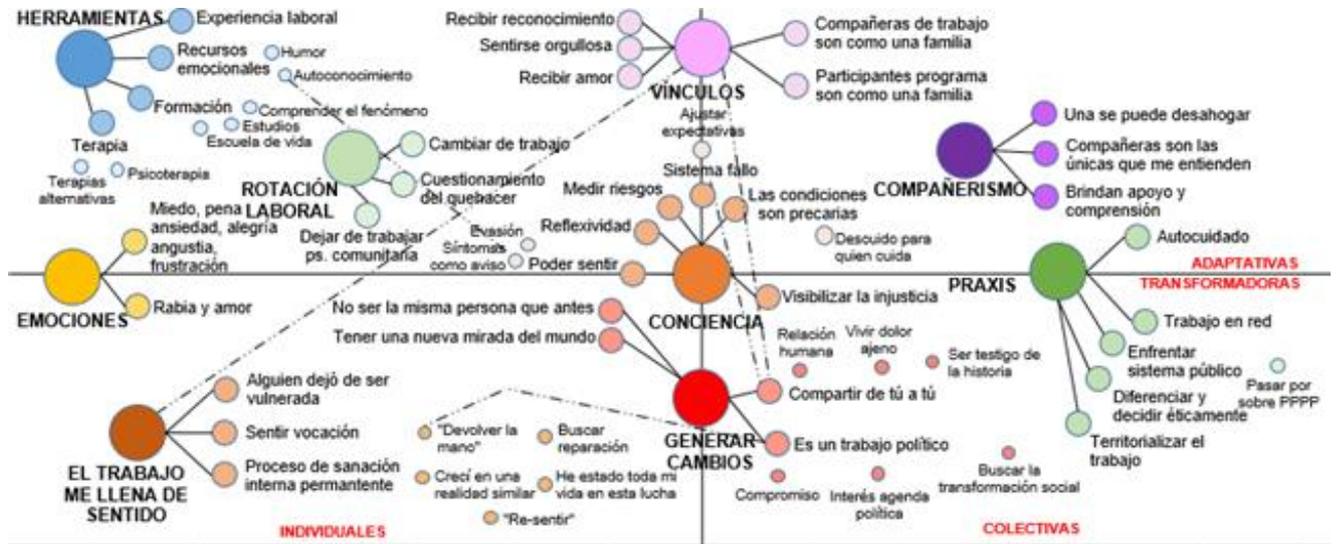
5.2. Análisis de las prácticas de resistencia

Como fue anunciado en el marco conceptual, para abordar las prácticas de resistencia contra el desgaste y la precariedad laboral ejercidas por las trabajadoras, se establece un gradiente que abarca desde estrategias adaptativas hasta transformadoras, tanto a nivel individual como colectivo. Teniendo en consideración la complejidad de las resistencias y que estas se intersectan entre sí (Muñoz et al, 2022) también se presentarán algunas que se encuentran ubicadas al medio de los ejes, como aspectos fronterizos de los cuadrantes. Es importante tener en cuenta, como se mencionó en la sección metodológica, que es en el presente año que se hacen preguntas explícitas para las participantes sobre sus mecanismos de resistencia (ver anexo 8.2.) y se cerciora lo levantado en las entrevistas realizadas en el 2020 bajo este foco.

5.2.1. Prácticas de resistencia: año 2020

A continuación, se presenta un mapa que configura cuatro cuadrantes donde se encuentran las prácticas de resistencia ejercidas por las trabajadoras durante el año 2020

Figura 3: Mapa Resistencias 1. **Fuente:** Elaboración propia.



En primer lugar, encontramos en la esquina superior izquierda el cuadrante *individual adaptativo*, siendo este el más mencionado por las entrevistadas, quienes comparten una amplia gama de mecanismos. En esta sección, destaca la emergencia de la contradicción como vivencia profesional: se experimentan gratificaciones y amor, así como emociones como alegría y orgullo, pero también, se vive miedo, angustia y frustración, junto con la constante posibilidad de dejar este tipo de trabajo.

Algunas prácticas están relacionadas con la capacidad y posibilidades económicas que cada persona puede tener, privatizando y mercantilizando las formas de resistencia, por ejemplo: acceder a psicoterapia, a espacios de formación, dejar el trabajo, entre otras. Mostrando cómo la responsabilidad del bienestar pasa a estar en el individuo y los recursos que este puede agenciar (Muñoz-Arce et al., 2022; Reyes et al., 2015; Pavez, 2021; Antognini y Trebilcock, 2021).

Otro mecanismo está asociado al autoconocimiento y la capacidad reflexiva, que, sin embargo, no aseguran la posibilidad de generar transformaciones o acceder a un mayor bienestar. Esto se puede graficar con que, si bien existe la reflexividad o el poder sentir, puede quedar sólo en acudir a mecanismos de evasión más que a cambio, por ejemplo, Ian en su

primera entrevista dice: “empiezo hacer mucho más síntomas como, desde estar mucho más ansioso, mucho más rabioso, como con el otro, y como de demostrar mi malestar no cumpliendo en la pega, al final. Como llegando no sé, entrar a las 9 y llego a las 10, jajaja, ¿cachai? Tengo una hora de almuerzo y me tomo dos”.

En el cuadrante *colectivo adaptativo*, el papel de las compañeras es crucial para la formación de vínculos significativos y dinámicas de apoyo mutuo. Esto es concordante con los resultados encontrados en las investigaciones revisadas que presentan qué frente el sistema neoliberal, las interventoras despliegan estrategias de generación de redes de colaboración y apoyo entre ellas. Sin embargo, estos vínculos pueden generar cierta hermeticidad dentro del grupo, donde solo ellas se comprenden verdaderamente. Lo que es contradictorio en el sentido que, si bien permite la colaboración, esta se cierra a la comunidad y no colectiviza el malestar en el sentido de poder politizarlo hacia una acción colectiva que efectivamente transforme las condicionantes estructurales del sistema laboral (Padilla y Carmona, 2022). Sumado a esto, como se planteaba en la sección de barreras, el modelo neoliberal desincentiva la formación de sindicatos, de modo que existe solidaridad, pero no organización, derivando en una baja en la acción colectiva sostenida en el tiempo y una falta de instituciones y organizaciones de trabajadoras (Alarcón-Henríquez et al., 2018).

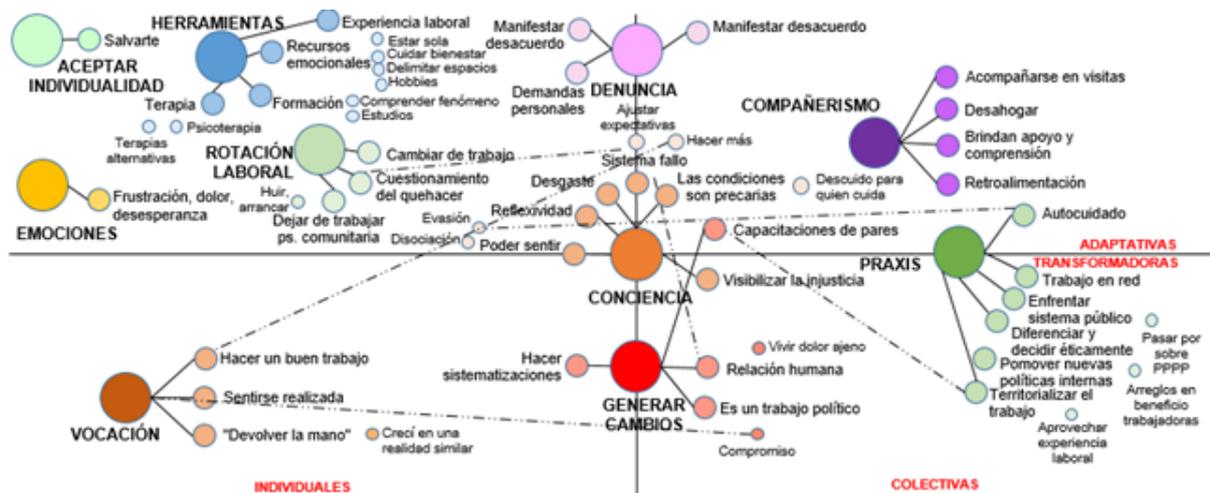
En cuanto al *cuadrante individual y transformador*, se destaca la importancia del trabajo en la transformación personal, por ejemplo, Paz en su entrevista dice “no podía volver atrás después de esto. Y si, muy transformacional, yo he cambiado de opinión así cómo en 180”. A su vez, se menciona como el acercamiento cotidiano a pobreza y la vulneración, motiva a algunas a buscar reparar estas injusticias a través de su trabajo profesional. Sobre esto último, Sara en su primera entrevista relata que: “este lugar responde mucho a mi historia, a mi niñez. También tuve una niñez bastante dañada, bastante vulnerada (...) a devolverle la mano a esto que lo viví en carne propia”.

Respecto al *cuadrante colectivo transformador*, se reconoce que, todos los ejes se encuentran en lugares fronterizos y que, si bien en el ejercicio del quehacer aparecen aspectos significativos, estos quedan generalmente en un plano declarativo e interno, sin alcanzar efectivamente transformaciones relevantes. Sobre esto, como revisamos, Reyes et al. (2015), en resonancia con la esfera de la *praxis*, hablan de las decisiones éticas y del quehacer de las trabajadoras -en su esfuerzo personal o de equipo-. Sobre la esfera de *generar cambios*, por un lado, se edifica la importancia de las relaciones humanas y horizontales, empatía y validación

(Reyes et al., 2015; Daher et al., 2018) Sobre esto Paz dice “empiezas a hacer vínculos con ellos, el cambio, intercambiar cariño, cachay. Cuando empiezan a confiar en ti y te cuentan, acuden a ti cachay, y eso, como el tema de la relación y los vínculos es muy importante”. Por otro lado, aparece la importancia del compromiso, el trabajo político, el interés en la agenda pública y la búsqueda de transformación social que este quehacer conlleva, mostrando la preocupación en condiciones estructurales y materiales que pueden entorpecer el quehacer (Ioakimidis, 2021). Sobre esto Raúl en su primera entrevista menciona “con el significado más básico de lo político, con que me interesa lo que pasa en mi ciudad, me interesa lo que pasa en mi país, me interesa lo que le pasa a los otros finalmente, cachay. Entonces como me interesa eso, y por ahí tengo una idea de sociedad, una perspectiva de sociedad, me pasa entonces que la exclusión, la pobreza, en términos sociales cachay no deberían ser como temática en estas épocas, siglo XXI (...) ¿Qué está pasando? (...) hay un interés, así como por el otro, por la sociedad donde te mueves”

5.2.2. Prácticas de resistencia: año 2024

Figura 4: Mapa resistencias 2. Fuente: Elaboración propia



Sobre las resistencias identificadas en 2024, nuevamente el cuadrante con la mayor cantidad de mecanismos es el adaptativo individual. Como algo novedoso de este, se observa la aceptación de la individualidad, ya que se reconoce que las personas pueden tomar decisiones para salvarse a sí mismas, dado el contexto hostil, de modo que se valida la toma de decisiones individuales para asegurar la permanencia laboral. Por ejemplo, Sol en su segunda entrevista dice “uno no es nadie para juzgar el de al lado porque no se quiere exponer ¿cachai?, o porque no quiere decir nada, o porque no quiere hacer nada, como que es una decisión individual”

Simón agrega “es propio de esta precariedad, entonces uno trata de agarrar el, el trozo de, de madera que te va a mantener a flote po ¿cachai? Eso implica de quitárselo quizás a otro”. Por lo cual, concordante con la subjetivación neoliberal, surge una nueva dimensión de juicio frente a las compañeras, a través de un lente más bien liberal, donde cada quien es dueño de sus propias decisiones y no es un deber colectivizarse, ni resistir y manifestarse contraria a la precarización y la explotación laboral.

Además, se diversifica el reconocimiento de los recursos emocionales, que ya no solo se consideran como requisitos previos para trabajar en estos contextos, sino también son parte del contenido mismo del trabajo, donde las prácticas de autocuidado para separar espacios personales y laborales o de recreación son sustanciales (Crespo y Serrano, 2011).

Sobre la rotación laboral se observa que, de las 8 participantes entrevistadas previamente, 5 siguen trabajando en estos contextos y, de ellas, 2 están en proceso de dejarlo y 1 trabaja sólo de media jornada. Se vuelve a mencionar, pero ahora con mayor fuerza, que dejar estos trabajos a veces es una práctica a la que hay que recurrir como forma de escapar y huir para asegurar la salud mental.

Como aspecto *fronterizo entre las adaptativas individuales y colectivas*, aparece la *denuncia*, la cual implica informar a las jefaturas de ciertos descontentos específicos, especialmente relacionados con el trato laboral. Estas confrontaciones se dan principalmente con las jefaturas directas en terreno y no alcanzan a llegar a un nivel institucional mayor, lo que privatiza problemas sociales al dejarlos en un nivel que no necesita una articulación conjunta del malestar (Solé y Pié, 2018). Hacía el cuadrante individual, se encuentra la emergencia de demandas a nivel legal, aunque en los dos casos que se optó por esta opción, se llevaron a cabo de forma individual, mediante la asesoría de gremios o abogados. Este tipo de prácticas refleja cómo la acción colectiva es desplazada por un énfasis creciente en la responsabilidad de la acción individual de quien la implementa (Crespo y Serrano, 2011; Muñoz et al., 2022). También en el espacio fronterizo aparece la esfera de la conciencia, que da cuenta que el sistema falló y que frente eso queda ajustar las expectativas, reflejando la resignación de las profesionales (Pavez, 2021)

En cuanto al cuadrante propiamente tal de resistencias *adaptativas colectivas*, desaparece la idea del vínculo del espacio laboral como una familia, pero se fortalecen las prácticas de compañerismo, dando importancia a la contención y comprensión. Laura

menciona en su segunda entrevista que: “aunque trabajáramos el doble. Nos acompañábamos.” Junto a esto, en la medida que las trabajadoras se dan cuenta que el sistema falló, también se ven llamadas a hacer más en sus trabajos para parchar aquellos hoyos. Esto es interesante, porque, por un lado, se levantan formas de resistencia que permiten hacer frente a las condiciones precarias, pero por el otro, estas mismas acciones generan más desgaste en las trabajadoras, en el sentido que el desahogo las satura, el acompañarse duplica el trabajo y frente los hoyos sistémicos trabajan más, generándose una mayor sobrecarga y significan prácticas de mayor explotación para sí mismas.

En las resistencias *transformadoras individuales*, se observa un cambio en la configuración y aparecen resistencias que antes se entendían como barreras. En específico, desaparece la esfera del trabajo como espacio que llena de sentido y es desplazado por la *vocación* que pasa a ser un marco básico para desplegar su quehacer (Sisto et al., 2021), lo que promueve a hacer bien el trabajo (Iturrieta, 2017), buscar la realización personal en esta área (Solé y Pié, 2018) y mantener la necesidad de devolver la mano por haber vivido una realidad similar.

En los aspectos *fronterizos de las resistencias transformadoras* aparece en primer lugar, hacia el lado *individual*, el hacer sistematizaciones del quehacer para así mejorar el trabajo. No obstante, los resultados de estas prácticas responden a habilidades y competencias personales (Daher et al., 2018). Del lado *colectivo*, si bien se mantiene que el trabajo tiene un componente político, este se asocia más al *compromiso*, lo que termina por reforzar la relación de los trabajadores con la organización (Reyes et al., 2015). En esta esfera podemos encontrar también una línea continua con la *vocación*; de modo que la superposición de ambas dimensiones incide en una identidad de los trabajadores públicos que se refuerza en la idea de sostener el trabajar en contextos vulneradores (Sisto et al., 2021).

Además, desaparece el interés en la agenda social y la búsqueda de la transformación social. Referente a esto, las participantes mencionan que participaron del estallido social, incluso institucionalmente, sumándose a la búsqueda de cambio, siendo agentes activos en la situación nacional. Sin embargo, reconocen que ese período no fue utilizado para observar, problematizar o cambiar las prácticas internas de la institución y que más bien fue adherir al llamado general. Además, agregan que el resultado final del estallido fue muy decepcionante, lo que puede dar luces sobre la desaparición de ambos aspectos como mecanismo de resistencia.

A nivel de prácticas *transformadoras colectivas*, se refuerzan mecanismos de praxis, pero que nuevamente, como ya vimos el año 2020, quedan en lo interno del trabajo, incluso promoviendo nuevas políticas internas, que quedan en la voluntad de las jefaturas y no se colectiviza más allá de la propia institución. Por ejemplo, Raúl reconoce que a partir de PP poco pertinentes y falta de capacitaciones, lograron establecer aprendizajes colectivos en su lugar de trabajo, por ejemplo, dice: “Lo que empezamos o lo que empezó a hacer la institución hace muy poco y lo fue el año pasado no más, está en pañales todavía, que una cosa que, que yo creo que hay que sacarle más provecho tiene que ver con capacitaciones como de pares también (...) con un lenguaje que no sea tan ministerial, sino con un par que trabaja también a la vez con, con esta vulnerabilidad”

5.2.3. Síntesis prácticas de resistencia

A modo general del análisis de resistencias, primero, se devela cómo el ejercer prácticas de resistencia puede ser una experiencia compleja y contradictoria, al mismo tiempo que puede desafiar la dominación, como también reproducirla, teniendo como posibilidad resultados diversos, incoherentes e incluso iatrogénicos (Muñoz et al., 2022), propio de subjetividades diversas, múltiples e inestables (Campillay y Di Masso, 2023).

Segundo, vemos cómo la resistencia, en palabras de Esquirol (2015), al mismo tiempo que busca integrar, se recoge a sí mismo para sostener la hostilidad exterior, de manera que promueve búsquedas para ponerse al servicio del otro. Desde allí se toman decisiones éticas, se territorializa el trabajo y se pasan por alto algunas de las demandas que exigen las políticas públicas, con el fin de remediar el daño que los ciclos de maltrato y violencia institucional causan (Guglielmetti y Schöngut-Grollmus, 2019).

Tercero, siendo consecuentes con la contradicción de estas prácticas y sumándose a los análisis de Mumby et al. (2017) y Muñoz et al. (2022), se encuentran resistencias más individuales que colectivas y adaptativas que transformadoras, reflejando una tendencia hacia formas de resistencia más micro políticas que quedan en el campo individual de las trabajadoras. Esta individualización desarticula posibilidades de colectivización política que den frente a las condiciones estructurales de precariedad y desgaste laboral (Padilla y Carmona, 2022). En ese sentido propuestas como las de Klein (2007) y Federici (2016) como huelgas, sindicatos, ocupación y movimientos sociales, no aparecen en el horizonte de posibilidades y

se refuerza las características individuales de la subjetivación del modelo neoliberal, así como la despolitización de formas de resistencia.

Cuarto, como revisamos anteriormente, aparece el sujeto como su propia empresa (Solé y Pié, 2018) así aspectos tales como la vocación, el compromiso, desarrollo de herramientas y la intención de ser mejores trabajadoras, el mercado las mercantilizarla y convierte en ganancias todo tipo de acción del sujeto trabajador (Bedoya y Castrillón, 2017).

5.3. Análisis Transformación social

A partir del análisis anterior pudimos observar cómo las personas resisten, pero para que las prácticas de resistencia puedan ser comprendidas en su complejidad se requiere considerar para qué se resiste, esto será entendido como *transformación social*, es decir, que buscan, desean y aspiran las personas en sus imaginarios. Es por esto, que este apartado guarda especial relación con el apartado teórico asociado a la subjetivación y las posibilidades de deseo que las personas pueden tener.

5.3.1. Transformación social: año 2020

A continuación, se presenta una figura que configura donde aparecen las ideas asociadas de cómo y dónde llegar respecto a la transformación social:

Figura 5: Transformación social 1. **Fuente:** Elaboración propia.



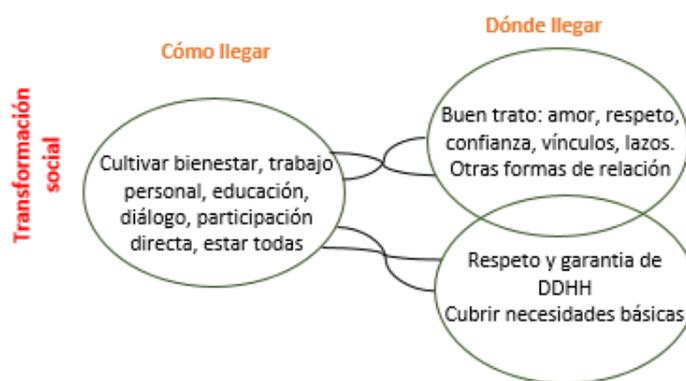
Para el primer periodo de entrevistas, las personas entrevistadas se encontraban viviendo los primeros meses de pandemia en Chile y, por lo tanto, el éxito de las respuestas a las demandas levantadas por la ciudadanía en el estallido social de 2019, se encontraban en proceso y eran aún inciertas. En ese momento, cuando las trabajadoras reflexionaban e imaginaban la transformación social, se referían con ímpetu a la necesidad de que las personas

podieran cambiar sus vidas y la realidad socio material, reparar las injusticias y tener posibilidades de emancipación. A nivel social y colectivo se hablaba de reforzar el tejido social, alcanzar la justicia, tomar decisiones de manera colectiva, establecer un empoderamiento y levantar organizaciones comunales, en otras palabras: cambiar la sociedad. En esos momentos, las demandas emergentes del estallido, continuaban vigentes, por lo que existía la posibilidad manifiesta de alcanzar ciertos objetivos asociados a proyectos y utopías (Ortega-Senet, 2017). Las entrevistadas mencionaban que esto podría lograrse a través de una ciudadanía más consciente, responsable y desafiante hacia el sistema actual, para que para eso se requería hacer cambios desde la política y movilizarse contra el sistema. En ese sentido, la transformación social implicaba un gran desafío, ya que requería cambiar la estructura de la sociedad, y demandaba una participación activa, política y organizada (Padilla y Carmona, 2022). Sin embargo, como vimos, aun cuando, dentro de las prácticas de resistencia identificadas para el año 2020, aparece el interés por la agenda política y la transformación social, esto resultó incongruente con la mayoría de mecanismos de resistencia observados en los contextos laborales específicos, asociados principalmente a prácticas adaptativas e individuales.

5.3.2. Transformación social: año 2024

Para el año 2024 la figura que condensa las ideas de la transformación social es la siguiente:

Figura 6: Transformación social 2. **Fuente:** Elaboración propia.



Estas respuestas se analizan a la luz de los acontecimientos nacionales ocurridos entre 2020 y 2024, donde a nivel país se mantuvo la misma constitución impuesta durante la dictadura, a pesar de ser una de las principales demandas de la ciudadanía durante el estallido social, con un respaldo del 80% de la población a favor de un cambio (Paul, 2023). De este modo, en el contexto actual, cuando se pregunta a las entrevistadas sobre sus expectativas y

cómo imaginan la transformación social, se encuentra una dificultad para dar respuestas claras. Sin embargo, se mencionan valores personales, como el amor, el respeto, el vínculo y la confianza como elementos fundamentales para mejorar la convivencia y el buen trato en la ciudadanía. Esto es concordante con que, dentro del modelo neoliberal, uno de los dispositivos utilizados es poner en el centro la salud mental, pero preocupándose de lo más inmediato, lo que lleva a una psicologización que genera “emocionalización” de la política, desarticulando la movilización material (Padilla y Carmona, 2022). Se destaca especialmente la importancia de respetar los derechos humanos y cubrir las necesidades básicas de las personas, siendo un aspecto resaltado principalmente las mujeres entrevistadas. Esto puede deberse a que históricamente son las mujeres quienes se encargan de la reproducción social, actividades de provisión, cuidado e interacción (Fraser, 2023), por lo que se levanta una preocupación de un Estado que garantice las condiciones mínimas para la reproducción social.

Cuando se reflexiona sobre cómo alcanzar estos cambios, se mencionan el trabajo personal y dinámicas de cuidado individual, activando la lógica empresarial del sujeto, donde debe poner a disposición sus propias capacidades (Solé y Pié, 2018). De igual forma, se destaca el papel crucial de la educación, siendo esta institución (jardines, colegios y universidades), las encargadas de generar más conciencia y tolerancia; acentuando la posibilidad que el espacio psicosocial y educativo se constituyen como formas de disciplinamiento coherentes con la gobernabilidad neoliberal (Solé y Pié, 2018). Se destaca, también, la importancia del diálogo como una vía nutritiva para las transformaciones, enfatizando la necesidad de un esfuerzo intersectorial y una participación activa. Resulta interesante notar que el proceso de nueva constitución, se llevó a cabo a través de diálogos barriales y la recopilación de propuestas ciudadanas, lo que sugiere que, a pesar de estos esfuerzos no se logró un cambio significativo. Tal como lo advierten Delamaza (2011) y Vidal et al. (2022), la participación no resulta en sí misma suficiente, ya que para que esta sea efectiva se requiere de procesos vinculantes. En ese sentido “un proceso participativo no implica necesariamente su traducción igualmente eficaz al lenguaje de la acción institucional” (Di Masso y Carmona, 2022, p.5).

En la actualidad, la transformación social, en concordancia con la propuesta revisada de Solé y Pié (2018), parece encontrarse como una posibilidad más cercana a la realidad actual, configurando una nueva forma de aspiraciones y deseos en comparación con el periodo anterior. Dadas las condiciones de realidad descritas, junto con las dinámicas estructurales (Ortega, 2017) mencionadas, se reforzaría la imposibilidad de pensar el fin del capitalismo

mencionada en las barreras. Esto ha permeado tanto en las prácticas institucionales como las mentes individuales (Fisher, 2016), por lo que se ajusta el deseo, resultando en prácticas individualizadoras y una “emocionalización” de las resistencias. Esto mueve el eje de la transformación social, haciendo que lo máximo que en este contexto se puede aspirar sean: horizontes de fórmulas socialdemócratas clásicas que humanicen los efectos del modo de acumulación, aunque eso implique aceptar las condiciones (consciente o inconscientemente) impuestas por el neoliberalismo. Por ejemplo, Sol en su segunda entrevista comenta: “La verdad hoy en día yo, yo como que me imagino algo, mucho menos, menos revolucionario (...) Yo creo que lo que más me gustaría que cambie. Es que primero que se respeten los derechos de las personas, los derechos humanos”. En palabras de Fraser, esto puede caer en formas de solución afirmativas, más que transformadoras, en el sentido de que no se genera una reestructuración profunda de las relaciones de producción y se genere un reparto superficial de los bienes existentes entre los grupos.

6. CONCLUSIONES

Esta investigación analizó las prácticas de resistencia de las profesionales contra la precariedad y el desgaste laboral ejercidas durante el año 2020 y 2024. Para dar respuesta a este análisis, fue necesario distinguir tres ejes: barreras, prácticas de resistencia y transformación social.

El eje de barreras contextualiza las prácticas de resistencia, destacando su conexión con el sistema estructural y laboral que las sustenta (Ortega, 2017). El eje de prácticas de resistencia identifica los tipos de prácticas ejercidas, y el eje de transformación social permitió entender qué motiva e inspira a las trabajadoras a enfrentar sus condiciones de explotación en un contexto capitalista neoliberal. Estas esferas no son autónomas entre sí, ya que tienen límites porosos y se influyen mutuamente, permitiendo una comprensión integral que responde al objetivo general del estudio.

Las barreras brindaron un marco para entender las resistencias y contra qué se resiste. Entre los años 2020 y 2024 no variaron sustancialmente. Sin embargo, en el segundo período, se diversificaron más, lo que indica una mayor conciencia y necesidad de visibilización por parte de las trabajadoras, así como nuevos mecanismos de sometimiento por parte de las empleadoras.

Además, de las barreras reportadas, se distinguieron tres niveles: estructural o sistémico, interrelacional y subjetivo. Es decir, todos los planos de vida de las trabajadoras se ven afectadas por condiciones de explotación laboral, precarización y desgaste. Este estudio

confirma la propuesta de Fraser (2023) de que el capitalismo neoliberal no solo es un sistema que impacta y constituye la esfera de lo económico, sino que también constituye una forma de sociedad. De este modo, las barreras en su función de obstaculizadores de las prácticas de resistencias, aportan a la formación de un sujeto neoliberal (Ibáñez, 2023). En consecuencia, son un elemento fundamental para la creación de imaginarios que terminan por reproducir las condiciones de opresión.

En segundo lugar, al reconocer las diferentes barreras existentes al interior de las PP, fue posible describir el tipo de prácticas de resistencia que surgen en estos contextos. Estas se clasificaron en una gradiente que fue desde formas adaptativas a transformadoras y una escala que iba desde lo individual a lo colectivo, respondiendo así a la pregunta central de la investigación.

Las resistencias encontradas, fueron variadas y a menudo contradictorias debido a la complejidad del sistema neoliberal y la diversidad de subjetividades y agencias (Campillay y Di Masso, 2023). La mayoría de las prácticas tendieron a ser más individuales que colectivas y más adaptativas que transformadoras. Este escenario, que se inclina hacia prácticas micropolíticas, coincide con estudios previos (Solé y Pié, 2018 y Fisher, 2016), quienes muestran que frente al malestar -de carácter fundamentalmente social- existe una tendencia hacia respuestas individualizadas y despolitizadas. Por ello, la mayor parte del tiempo, las prácticas de resistencia observadas, dependían de la voluntad y agencia de las trabajadoras para hacer frente al carácter deshumanizante y mecanizado de sus trabajos. Por consiguiente, esta característica, contrariamente con su objetivo, terminaba por sostener y ser funcionales al sistema laboral, más que generar cambios estructurales sobre éste (Muñoz et al., 2022).

Si bien las prácticas ejercidas entre los años 2020 y 2024 pueden ser similares, hay algunas diferencias significativas. Por ejemplo, en el segundo periodo surge una aceptación de la individualidad, lo que significa que se valida que las personas puedan decidir salvarse a sí mismas por sobre el colectivo, priorizar el cuidado de sus trabajos sobre la movilización conjunta, y resolver individualmente las hostilidades del contexto.

Los resultados muestran una radicalización y fortalecimiento de la subjetivación neoliberal, basada en lógicas individualizantes y competitivas, como indican Berroeta et al. (2019), González (2020), y Campillay y Di Masso (2023). Esto se refleja en un abanico de herramientas individuales que las personas desarrollan, convirtiéndose en su propia empresa y mercantilizando su desarrollo personal (Reyes et al., 2015; Pavez, 2021; Antognini y

Trebilcock, 2021; Muñoz-Arce et al., 2022). Dentro de esto, las participantes mencionan haber asistido a psicoterapia producto de este malestar, pero como señalaban Di Masso y Carmona (2022) y Pié (2018), el sufrimiento nunca es únicamente individual, sino que está dado un contexto determinado que lo estructura y le da sentido. Por esto, surge la pregunta para investigaciones futuras de si la psicología clínica al tratar el desgaste, la precarización laboral y el *burnout*, adapta a las personas al sistema imperante y las transforma en mejores trabajadoras para el capitalismo, en lugar de promover formas de emancipación y movilización colectiva frente al malestar.

Como última consideración, concluimos que, debido a las barreras mencionadas, las resistencias observadas son comprensibles. Frente a un Estado, unas instituciones y una subjetivación que reprimen, dificultan, frustran y persiguen formas transformadoras, es difícil generar acciones diferentes como la organización politizada a través de sindicatos, huelgas, unificación de las trabajadoras del sector y movimientos sociales. Especialmente en un contexto que deja la sensación de que, tras la movilización colectiva, los cambios estructurales son inalcanzables.

Finalmente, para entender qué prácticas de resistencia se desarrollan, también exploramos el propósito de resistir, guiado en gran medida por horizontes utópicos que orientan las acciones de las trabajadoras. En ambos periodos, se les preguntó cómo imaginaban la transformación social. En el 2024, muchas entrevistadas, a diferencia de cuatro años antes, mostraron desconcierto al responder. Durante las entrevistas, hubo silencio, confusión y dudas, y algunas participantes se cuestionaron por no ser tan revolucionarias como años antes, señalando la dificultad para abordar este tipo de preguntas.

Sobre esta pregunta, se refleja la influencia de Solé y Pié (2018), quien sugiere que las aspiraciones y deseos están condicionados por factores estructurales que determinan lo que las personas creen alcanzable. Las diferencias entre 2020 y 2024 muestran una transición de un cambio estructural hacia una sociedad con justicia, igualdad y participación hacia un enfoque centrado en garantizar condiciones mínimas y promover relaciones de convivencia. Esto refleja una tendencia hacia la despolitización, con matices más liberales y menos apasionados e incluso concordantes con sintomatología depresiva como la desesperanza, frustración y la percepción de cambios profundos como improbables en el horizonte.

Esto es coherente con el contexto social actual, en el cual, a pesar de múltiples movilizaciones políticas en Chile, los condicionantes estructurales y la constitución del país han permanecido invariables. Esto refuerza la visión de Fisher (2016) sobre la imposibilidad de imaginar el fin del capitalismo. Con esta condición posicionada como una barrera ontológica se dificulta ejercer resistencias transformadoras y limita las aspiraciones de cambio estructural, siendo el modelo neoliberal el único que ocupa el lugar de lo real. Esta situación se refleja en los ejes analizados: barreras y transformación social, evidenciando la complejidad para entender las resistencias emergentes. En resumen, mientras el capitalismo neoliberal siga siendo no solo el sistema dominante, sino también el motor de nuestra realidad y futuro, será complejo ejercer prácticas de resistencia emancipadoras.

La novedad de esta investigación reside en contextualizar las prácticas de resistencia en un contexto único a nivel nacional, como es el fenómeno del estallido social y la pandemia de COVID-19. Esto demuestra que la comprensión psicosocial debe estar históricamente y territorialmente situada. El estudio conecta las barreras identificadas con las aspiraciones de transformación social, ofreciendo una visión crítica que busca potenciar el carácter emancipador de las prácticas de resistencia, ayudando a construir transformaciones efectivas y sostenibles en los sistemas sociales. Se buscó superar enfoques binarios, para abordar las capas de complejidad que se experimentan al ejercer resistencia e imaginar la transformación social en un sistema capitalista neoliberal. Este enfoque puede proporcionar información valiosa que las PP pueden considerar para su implementación y para mejorar las condiciones de salud psicosocial de las trabajadoras.

Una limitación importante de este estudio es la exclusividad de las personas entrevistadas, quienes provienen únicamente de la disciplina de la psicología social y están centradas en trabajadoras de Santiago. Este enfoque limita la representatividad de otras profesiones y regiones del país, así como de diferentes grupos etarios fuera del rango de 30 a 40 años. Para futuras investigaciones, es crucial explorar diversas ocupaciones, edades y contextos donde se implementan políticas públicas. También sería interesante explorar más a fondo el emergente de esta investigación relacionado con la transformación social, investigando con mayor focalización cómo las interventoras psicosociales entienden y aspiran a dicha transformación. Esto permitiría generar ideas sobre cómo aunar procesos colectivos que posibiliten una politización organizada y conjunta frente al malestar, las condiciones de explotación y el desgaste profesional.

7. REFERENCIAS

Alarcón-Henríquez, N., Ganga-Contreras, F. y Pedraja-Rejas, L. (2018). Estilos de liderazgo en dirigentes sindicales y gremiales de la Región de Los Lagos, Chile. *Interciencia*, 43(12), 823-829.

Álvarez, R. (2023). Esperanza y desilusión en el momento constitucional chileno: Reseña de Social Rights and the Constitutional Moment. Learning from Chile and International Experiences. *Revista Internacional de Derechos Humanos*, 13(1), 137-155. <https://doi.org/10.26422/ridh.2023.1301.alv>

Antognini, A. y Trebilcock, M. (2021). Pandemia, inequidad y protección social neoliberal. Chile, un caso paradigmático. *Brazilian Journal of Latin American Studies*, 20(40), 189-209. <https://doi.org/10.11606/issn.1676-6288.prolam.2021.186392>

Arón AM y Llanos MT. (2004) Cuidar a los que cuidan. Desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. *Sistemas Familiares*, 20(1-2), 5-15.

Astete, M., y Vaccari, P. (2017) Políticas públicas y subjetividades: Lógicas en disputa en la implementación de programas sociales en la comuna de Lota, Chile. *Psicoperspectivas*, 16(1), 31-41. DOI 10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue1-fulltext-880

Berroeta, H., Reyes, M., Olivares, B., Winkler, M. y Prilleltensky, I. (2019). Psicología comunitaria, programas sociales y neoliberalismo: La experiencia chilena. *Revista Interamericana de Psicología*, 53(2), 281–297. <https://doi.org/10.30849/rip/ijp.v53i2.1050>

Bedoya, M. y Castrillón, A. (2017). *Neoliberalismo como forma de subjetivación dominante*. Cenaltes Ediciones

Bilbao, M., Martínez-Zelaya, G., Pavez, J., & Morales, K. (2018). Burnout en trabajadores de ONGs que ejecutan política social en Chile. *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-26. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1454>

Bones, K., Muntaner, C., Solar, O., Borrell, C., Bernales, P., González, M. J., Ibañez C., Benach, J., y Vallebuona, C. (2014). Clase social, factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su asociación con la salud autopercebida y mental en Chile. *Cadernos de saúde pública*, 30, 2219-2234. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00176213>

Campillay, M. y Di Masso, A. (2023). Interventores/as psicosociales en Chile. Neoliberalismo, subjetividades incómodas y posicionamientos inestables. *Athenea Digital*, 23(3), e3375. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.3375>

Campillay, M., Di Masso, A. y Muñoz, G. (2023). “Perspectivas profesionales sobre la intervención psicosocial en Chile. Una revisión sistemática de estudios cualitativos”. *Revista de Estudios Sociales*, 85, 115-135. <https://doi.org/10.7440/res85.2023.07>

Corbetta, P. (2003). *La investigación social: Teoría, métodos y técnicas*. Sabio.

Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw-Hill

Crespo, E., & Serrano, A. (2011). Regulación del trabajo y el gobierno de la subjetividad: la psicologización política del trabajo. En A. Ovejero (Ed.), *Psicología social crítica* (246-263). UCM. Disponible en <https://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento25372.pdf>

Daher, M., Jaramillo, A. y Rosati, A. (2018). Agentes de Intervención en Programas Psicosociales: Tipos de Apoyo y Efectos según Nivel de Vulnerabilidad. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 17(1). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol17-Issue1-fulltext-996>

Delamaza, G. (2011). Espacio público y participación ciudadana en la gestión pública en Chile: Límites y posibilidades. *Polis (Santiago)*, 10(30), 45-75. <https://doi.org/10.4067/S0718-65682011000300003>

Di Masso, A. y Carmona, M. (2022). ¿Psicología, crítica, transformación social? Contribuciones a la politización de la experiencia y la investigación psicológicas. *Anuario de Psicología/The UB Journal of Psychology*, 52(1). <https://doi.org/10.1344/anpsic2022.52/1.38026>

Dois, A., Bravo, P. y Soto, G. (2017). Atributos y características de los principios orientadores del Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria desde la perspectiva de expertos en APS. *Revista médica de Chile*, 145 (7), 879-887. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872017000700879>

Esquirol, J. (2015). *La resistencia íntima. Ensayo de una filosofía de la proximidad*. Acantilado.

Fardella, C., Sisto, V., Morales, K., Rivera, G. y Soto, R. (2016). Identidades Laborales y Ética del Trabajo Público en Tiempos de Rendición de Cuentas. *Psykhé*, 25(2), 1-11. <https://doi.org/10.7764/psykhe.25.2.789>

Federici, S. (2016). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Editorial Abya-Yala.

Fisher, M. (2016). *Realismo capitalista: ¿No hay alternativa?*. Caja negra.

Foucault, M., Davidson, A. I., & Burchell, G. (2008). *The birth of biopolitics: lectures at the Collège de France, 1978-1979*. Springer.

Fraser, N. (2000). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era postsocialista. *New left review*, 2000, 126-155.

Fraser, N. (2023). *Capitalismo caníbal: Cómo nuestro sistema está devorando la democracia y el cuidado y el planeta, y qué podemos hacer con eso*. Siglo XXI Editores.

Fuenmayor, J. (2014). Política pública en América Latina en un contexto neoliberal. *Cinta de Moebio*, 50, 39-52. <https://doi.org/10.4067/s0717-554x2014000200001>

Fuster-Farfán, X. (2019). Las políticas de vivienda social en Chile en un contexto de neoliberalismo híbrido. *EURE (Santiago)*, 45(135), 5-26. <https://doi.org/10.4067/s0250-71612019000200005>

Garcés, M. (4 de noviembre de 2019). Estallido social en el Chile neoliberal II. Represión, agenda social y la presión social que no cesa. *ECO Educación y Comunicaciones*. Recuperado de: <http://www.epes.cl/wp/wp-content/uploads/2020/01/Estallido-social-II.pdf>.

González, G. (2020). Apuntes para el estudio de la salud mental en Chile actual. *el@ tina. Revista electrónica de estudios latinoamericanos*, 18(71), 21-36.

Guba, E., & Lincoln, Y. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. En C. Denman & J. Haro, *Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social*, (113-145). Sonara.

- Guglielmetti, F. y Schöngut-Grollmus, N. (2019). “Hay que encontrarle la maña”. Gubernamentalidad, poder y resistencia en el Servicio Nacional de Menores. *Persona y Sociedad*, 33(1), 63-88. <https://doi.org/10.53689/pys.v33i1.255>
- Hardt, M., & Negri, A. (2002). La multitud contra el Imperio. *Osal*, 7, 159-166.
- Harvey, D. (2008). El neoliberalismo como destrucción creativa. *Apuntes del CENES*, 27(45).
- Ibáñez Gracia, T. (2023). *Poder y libertad: estudio sobre la naturaleza, las modalidades y los mecanismos de las relaciones de poder*. Amentia Editorial.
- Ioakimidis, V. (2021). Trabajo social en el contexto neoliberal global: solidaridad y resistencia desde una perspectiva radical. *Propuestas Críticas En Trabajo Social-Critical Proposals in Social Work*, 1(1), 28-42. <https://doi.org/10.5354/2735-6620.2021.61229>
- Iturrieta, S. (2017). Entre burbujas, sensaciones y realidades de la profesión más masificada en Chile: El trabajo social. *Revista Cuaderno de Trabajo Social*, 9(1), 9-26.
- Klein, N. (2007). La doctrina del shock: El auge del capitalismo del desastre. Paidós
- Montero, M. (2006). *teoría y práctica de la psicología comunitaria: la tensión entre comunidad y sociedad*. Paidós.
- Morales, G. Pérez, J.C. y Menares, M. A. (2003). Procesos emocionales de cuidado y riesgo en profesionales que trabajan con el sufrimiento humano. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 1(12), 9-25. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2003.17293>
- Mumby, D. K., Thomas, R., Martí, I. y Seidl, D. (2017). *Resistance Redux. Organization Studies*, 38(9), 1157-1183. <https://doi.org/10.1177/0170840617717554>
- Muñoz, G. (2020). Trabajo interprofesional en Chile. *Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales*, (21), 87-108. <https://doi.org/10.51188/rrts.num21.394>
- Muñoz, G., Duboy, M., Villalobos, C. y Reininger, T. (2022). ‘Oponerse sin perder el puesto’: tensiones y resistencias profesionales en la implementación de programas sociales en Chile. *Rumbos TS*, (28), 89-108. <https://doi.org/10.51188/rrts.num28.668>
- Padilla, J., y Carmona, M. (2022). *Malestamos: cuando estar mal es un problema colectivo*. Capitán Swing Libros.

Paul, F. (18 de diciembre de 2023). *3 claves que explican por qué Chile rechazó la segunda propuesta para cambiar la Constitución (y qué pasa ahora)*. BBC. Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/articles/cner24k0j9lo>

Pavez, J. (2021). Tensiones y adecuaciones de los trabajadores en el marco de la ejecución de la política social chilena. *Quaderns de Psicologia*, 23(2), 1-21. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1610>

Picasso-Rizzo, F. y Andrade-Guzmán, C. (2019). Desafíos para las políticas e intervenciones sociales en el contexto sudamericano. Reflexiones en materia de relación pública-priada y encuentro entre implementadores/as y sujetos de intervención. *Revistas de Ciencias Sociales*, 28(42), 32-51. <https://doi.org/10.61303/07172257.v28i42.137>

Porra, N (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29), 161-178. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>

Quitral, M. (2017). *La estética del dolor social*. Santiago: RiL Editores.

Ramírez-Casas del Valle, L., Baleriola, E. y Sisto, V. (2022). Experiencias y resistencias de los y las profesoras sobre el sistema de evaluación docente. *Revista Izquierdas*, 51, 1-16.

Ramos, C. (2005). Cómo investigan los sociólogos chilenos en los albores del siglo XXI. *Persona y Sociedad*, 19(3), 85-122.

Reyes, M., Olivares, B. Berroeta, H. y Winkler, M. (2015). “Del discurso a las prácticas: políticas sociales y psicología comunitaria en Chile”. *Polis*, 14(42), 387-413. <https://doi.org/10.4067/S0718-65682015000300018>

Reyes, C., y Durán, F. (2018). Neoliberalismo y discurso: una lectura sociocrítica a la política de reinserción social de jóvenes en situación de infracción de ley en Chile. *Ultima década*, 26(49), 128-147. <https://doi.org/10.4067/s0718-22362018000200128>

Schöngut-Grollmus, N. (2017). Ensamblajes socio-técnicos para la producción de intervenciones psicosociales en un programa de Servicio Nacional de Menores de Chile. *Psicoperspectivas*, 16(3), 41-51. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue3-fulltext-1049>

Servicio Electoral (SERVEL) (26 de octubre de 2020). *Plebiscito Nacional 2020 fue la mayor votación de la historia de Chile*. SERVEL. <https://www.servel.cl/2020/10/26/plebiscito-nacional-2020-fue-la-mayor-votacion-de-la-historia-de-chile/>

Servicio Electoral (SERVEL). (2023). Resultados plebiscito constitucional 2023. [Conjunto de datos, gráfica]. Resultados plebiscito constitucional 2023. Recuperado de: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZGQ1Y2IzNDctOTgwMy00MGJhLWE0YjUtNDgzOWI1YTlmYjRjIiwidCI6ImVhZjg3OWJkLWQzZWMtNDY1MCIiMTI5LTEzZGZkZjQ4NTlmZSJ9>

Sisto, V., Ramírez-Casas del Valle, L., Núñez-Parra, L. y López-Barraza, A. (2021). La ética de lo público y la impertinencia del managerialismo como modelo de organización del trabajo en tiempos de crisis. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 20(3). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol20-Issue3-fulltext-2443>

Solé, J. & Pié, A. *Políticas del sufrimiento y la vulnerabilidad*. Icaria.

Stecher, A. (2014). Fairclough y el lenguaje en el Nuevo Capitalismo: Análisis de las dimensiones discursivas del mundo del trabajo. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 13(3), 19-29. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue3-fulltext-526>

Tassin, E. (2012). De la subjetivación política. Althusser/Rancière/ Foucault/Arendt/ Deleuze. *Revista de Estudios Sociales*, 43, 36-49. <https://doi.org/10.7440/res43.2012.04>

Ortega-Senet, M. B. (2017). El estudio y análisis de las intervenciones sociales consideradas como culturas políticas. *Cinta de Moebio*, 60, 286-294. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2017000300286>

Villalobos, C., Wyman, I., Muñoz Arce, G., & Reininger, T. (2021). Trabajadores y trabajadoras sociales de primera línea frente al COVID-19. Continuidades y transformaciones en Chile. *Revista Intervención*, 10(2), 4-29. <https://doi.org/10.53689/int.v10i2.97>

Vidal, T., Carmona, M., Carrasco, R. y Pindado, F. (2022). Apuntes para un análisis psicosocial crítico de los procesos participativos de ámbito local: representaciones sociales y empoderamiento. *Anuario de Psicología/The UB Journal of Psychology*, 52(1). <https://doi.org/10.1344/anpsic2022.52/1.33171>

Vasilachis, I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa.

8. ANEXOS

8.1. *Consentimiento informado*

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

“¿Resistencias a la precarización laboral neoliberal?: Una mirada a las profesionales que ejecutan políticas públicas en Chile”

I. INFORMACIÓN

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación “**¿Resistencias a la precarización laboral neoliberal?: Una mirada a las profesionales que ejecutan políticas públicas en Chile**”. Su objetivo es Analizar las prácticas de resistencia contra el desgaste profesional que generan las trabajadoras de educación, salud y políticas públicas que se desempeñan en contextos de pobreza y exclusión social en Santiago de Chile. Ha sido seleccionado(a) porque cumple con haber participado, durante el año 2020, de entrevistas de la anterior investigación “Ser un profesional vulnerable en contextos de pobreza y exclusión social”, y actualmente se encuentra desempeñándose como psicólogo(a) clínico-comunitario(a) en contextos de pobreza y exclusión social.

La investigadora responsable de este estudio es Francisca Andrea Jelvez Gallegos, psicóloga perteneciente al programa de Master en Intervención Psicosocial de la Universidad de Barcelona, siendo el presente estudio su trabajo de fin de master para optar al grado de Maestría. La investigación es guiada por el Dr. Andrés Di Masso Tarditti.

Para decidir participar en esta investigación, es importante que considere la siguiente información. Siéntase libre de preguntar cualquier asunto que no le quede claro:

Participación: Su participación consistirá en dar una entrevista narrativa individual. La cual durará alrededor de una hora y se abordaran temas ligados a sus experiencias de resistencia contra el desgaste profesional en contextos pobreza y exclusión social. La entrevista se realizará de manera presencial o por video llamada, considerando las posibilidades del(la) participante. El audio de la entrevista será grabado por la investigadora para luego ser íntegramente transcrito. Una vez finalizado el proceso de transcripción, la grabación de la entrevista será destruido.

En cualquier momento de la participación de la investigación, si usted lo requiere, podrá ser interrumpida y podrá retornar en cualquier momento.

Riesgos: No se divisan riesgos en su integridad o salud mental al realizar la entrevista.

Beneficios: La entrevista le puede aportar una instancia para pensar la forma de vivenciar sus mecanismos de resistencia contra el desgaste profesional y tener conciencia de estos, así como imaginar posibles nuevas formas de resistir de manera individual y/o colectiva. A su vez, usted irá generando su propia narración sobre sus vivencias, lo que le permite poder poner en palabras su experiencia, otorgándole un orden y un lugar a su acontecer. Usted no recibirá otro tipo de beneficio directo, ni recompensa monetaria alguna, por participar en este estudio. No obstante, su participación permitirá generar información para obtener conocimiento de cómo se vivencia y manifiesta las resistencias contra

el desgaste profesional, lo que facilita reconocer los efectos y alcances que esto puede tener. Lo que a su vez puede ser un insumo para propiciar nuevas formas de resistencia.

Voluntariedad: Su participación es absolutamente voluntaria. Usted tendrá la libertad de contestar las preguntas que desee, como también de detener su participación en cualquier momento que lo requiera. Esto no implicará ningún perjuicio para usted.

Confidencialidad: Todas sus opiniones serán confidenciales, y mantenidas en estricta reserva. En las presentaciones y publicaciones de esta investigación, su nombre no aparecerá asociado a ninguna opinión particular. Para esto, su nombre será modificado tanto en las transcripciones como en el documento final. Los datos personales de los/las participantes sólo podrían ser publicadas si se hubiera obtenido un consentimiento explícito a tal efecto, si bien por carácter general y por omisión se publicarán sólo los datos anonimizados

El material recopilado; transcripciones, serán almacenadas en medios digitales siendo resguardados con clave de acceso. De acuerdo con el plan institucional de gestión de datos de la Universidad de Barcelona (<http://hdl.handle.net/2445/142043>), los datos serán accesibles durante la investigación exclusivamente para el personal del equipo investigador y el equipo de trabajo. Las grabaciones de audio, serán destruidas. Sin embargo, las transcripciones serán almacenadas por un plazo indefinido, para que puedan estar disponibles para el proceso de la presente tesis y como posible insumo para posibles proyectos de investigación que busquen desarrollar una mayor profundización sobre el tema. En caso de que este material sea utilizado para un nuevo proceso de investigación, se realizará un nuevo consentimiento informado donde usted será comunicado del uso del material guardado, para que pueda decidir si quiere que el material sea utilizado para estos posibles nuevos fines. Para que puedan volver a contactarse con usted, existirá un documento en donde se relacione su nombre y datos con el seudónimo atribuido. Este documento será guardado de forma digital y separado de las transcripciones, el cual contará con su propia clave para resguardar que la única persona que tenga acceso a éste sea la investigadora. En caso de que usted desee que transcripciones sean eliminadas una vez concluido el estudio, la investigadora se hará cargo de borrar el material y no dejarlo como posible insumo.

Conocimiento de los resultados: Usted tiene derecho a conocer los resultados de esta investigación. Para ello, se ofrecerá una reunión para todos(as) los y las participantes, en donde se presentarán los resultados y análisis encontrados, para que puedan estar informados de los principales hallazgos y a su vez tener la posibilidad de dialogo y reflexión sobre estos mismos con la investigadora. Junto con lo anterior, y de forma no excluyente, si usted se encuentra interesado(a) se ofrecerá enviarle al correo electrónico el documento digital del trabajo final de master, a modo que pueda acceder al producto final.

Datos de contacto: Si requiere mayor información, o comunicarse por cualquier motivo relacionado con esta investigación, puede contactar a la investigadora Responsable de este estudio:

Francisca Andrea Jelvez Gallegos

Teléfono: +34 678139064

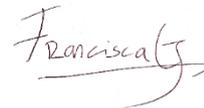
Correo electrónico: fca.jelvez@gmail.com

Departamento, facultad y dirección: Campus de Mundet, Facultad de psicología 08035, Barcelona

II. FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,, acepto participar en el estudio “**¿Resistencias a la precarización laboral neoliberal?: Una mirada a las profesionales que ejecutan políticas públicas en Chile**” en los términos aquí señalados.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido, las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.



Firma Participante

Firma Investigadora Responsable

Lugar y Fecha: _____

Correo electrónico para la devolución de la información:

Este documento consta de 3 páginas y se firma en dos ejemplares, quedando una copia en cada parte.

8.2. Pauta entrevista semi estructurada

1. ¿Qué tipo de cosas haces para hacer frente desgaste profesional en tu contexto laboral?

Preguntas específicas:

- ¿Qué tipo de cosas haces individuales y colectivas para hacer frente al desgaste profesional?
- ¿Cuáles formas de organización han tenido como trabajadoras contra las condiciones de precariedad laboral y/o desgaste laboral?
- Como trabajadoras ¿se han organizado colectivamente para un fin en común? de ser así, podrías contarme sobre esto.
- ¿Qué particularidades en la resistencia son necesarias para contextos de pobreza y exclusión social?

2. ¿Qué efectos e impactos crees que generan esas prácticas de resistencia?

Preguntas específicas:

- ¿Qué factores influyen en la elaboración de prácticas de resistencia?
- ¿Qué facilita y qué dificulta las prácticas de resistencia al trabajar en contextos de pobreza y exclusión social?
- ¿Qué efectos sobre las personas, instituciones y relaciones generan las prácticas de resistencia?
- Desde las prácticas de resistencia ¿has notado cambios? ¿Cuáles han sido los cambios en las condiciones de vida?

3. ¿Qué crees que tendría que pasar para que existiese una transformación eficaz?

Preguntas específicas:

- ¿Qué significa para ti una transformación eficaz?

- Cuando imaginas una transformación, ¿qué imaginas?
- ¿Qué niveles de la estructura organizacional y social deberían estar involucrados?

1. TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTAS

1.1. *Entrevista Laura*

Entrevistada: Laura

Entrevistadora: Francisca

Fecha: 14 marzo 2024

Francisca: Como te decía, bueno, yo ya hice la tesis anterior que era sobre desgaste profesional y un poco lo que pude levantar de esa investigación es que hay mucho desgaste profesional en personas que como trabajan en contextos de vulneración. Em... Hay, bueno, sintomatología desde la física hasta la espiritual, ¿no? Que tiene que ver con la sensación como de sentido, de vocación profesional. Pero además de la sintomatología también como que rescato bastante como lo de las condiciones como de precariedad, ¿no? Que son profesionales que viven muchas precariedades que no son solo como económicas por los sueldos sino por la posibilidad de vivir violencia que puede ser estructural, patriarcal, pero también física en el sentido en que también el cuerpo está expuesto a vulneraciones físicas con las personas con las que se trabaja. O en los contextos en los que se están. También como la falta de recursos como económicos, de formación, de tener políticas públicas atingentes a las realidades. Entonces también eso como que fue configurando un poco como tal vez la conclusión más significativa y principal de mi tesis que es que finalmente el sistema termina como precarizando y replicando de manera perversa las condiciones que se le piden a los profesionales que vayan a reparar, ¿no? O sea, son profesionales que trabajan como de cara a la pobreza, de cara a la vulneración y como que tienen que ir a reparar estos hoyos que deja el Estado y nuestro sistema, pero lo que se termina generando es que esos mismos profesionales terminan viviendo una situación similar. Entonces como que yo establezco aquí en el fondo ahí hay como un círculo de un círculo en donde se replican esas precarizaciones. Bueno, y eso implica por supuesto, el desgaste profesional pero que yo lo veo más bien como un síntoma de algo que a cualquiera le podría pasar bajo esa experiencia de vida.

Y también se rescata, bueno, como el compromiso como político, ético, como humano que también pasa mucho esta sensación como de devolver la mano, como de devolver parte de la historia propia hacia otros en esos espacios, ¿no? Y al mismo tiempo como un compromiso que tiene que ver como con una función política con unas ganas como de transformar nuestra sociedad. Entonces

como que más o menos desde ahí se va levantando también los principios que hacen que uno trabaje en ese tipo de lugares, ¿no? Pero que al mismo tiempo a veces se utilizan un poco de manera incluso perversa para precarizar más, ¿no? Entonces es como, bueno, si estás comprometida deberías aguantar todo esto, ¿no? Entonces ahí entra como esa tensión.

Bueno, y por supuesto que también cosas significativas de manera positiva en el sentido como de los aprendizajes, de las enseñanzas que se salen de ahí, se sacan de ahí, como la relación humana, ¿no? Te encuentro tan humano que se da en este tipo de espacios. Entonces como también lo significativo que pasa a ser también para los profesionales esas experiencias, ¿no? Como que te transforman personalmente y eso como que también obviamente es algo que se rescata como una experiencia positiva.

Entonces como que bajo ese contexto es que entonces yo a veces me pregunto, bueno, si pasa todo esto, ¿qué hacemos frente a eso? ¿No? Como cuáles son las posibilidades que tenemos para hacer frente al desgaste y a la precariedad profesional. ¿Sí? Entonces un poco la primera pregunta es, ¿qué tipo de cosas hacías tú dentro de todo como tu trayecto trabajando como interventora psicosocial? ¿Qué hacías tú o qué hiciste como colectivamente con otros compañeras o compañeros para hacer frente a esto?

Laura: Lo que solíamos hacer era... eh, conversar, conversar sobre los casos y también compartir eh, el hecho de que en este trabajo que yo estaba, como había pocos recursos para colaborar con la intervención que uno estaba bajo la conversación eh

A ver, uno terminaba como desahogándose con su compañera, ¿no? como haciendo catarsis de la frustración que uno sentía al proponer ciertas intervenciones y que la respuesta por lo general era que no había recursos, incluso desde la locomoción, del trayecto hasta comprar ciertos implementos para hacer talleres. Por ejemplo.

Eso era algo que hacíamos yo, mis compañeras, por lo general, hablar, conversar en espacios dentro del trabajo y también fuera, porque finalmente ese mismo vínculo, esa relación que se daba, que nos llevaba también para trasladar las mismas conversaciones en otros espacios, ¿no? Como salir a comer, salir a un bar, por lo general hacíamos eso ¿no? Otras cosas que podría hacer, creo que más de lo mismo, conversar con otras personas que trabajan también o trabajaban en programas sociales para compartir el sentir, más bien era eso, como una forma de desahogo, más que nada. Y desahogo porque uno sabía que ya no podía más por hacer. Si bien no hay más recursos dentro de las cuatro paredes, lo que estaba en mis manos podía hacerlo, pero cuando necesitaba trabajar en

equipo, en colaboración con mi jefatura, por ejemplo, quedaba en frustración finalmente. Eso era como la sensación.

Y ahí el desahogo fue como el mejor aliado dentro de toda mi trayectoria laboral, por sobre todo en el programa calle.

Francisca: ¿Y en ese desahogo ibas encontrando experiencias comunes?

Laura: Sí, en ese desahogo como sentía la conexión de... Desde la frustración también, desde el dolor, porque muchas veces incluso llegaba a sentir como un dolor por no poder hacer más. Porque ese poder hacer más, como te decía, involucraba a otros, como yo trabajaba en equipo. Entonces se tornaba muy, muy difícil. Ahora, claro, mientras te respondía, pensaba que toda esta experiencia que yo tuve del desahogo, más bien,

fue apuntado en el trabajo en situación de calle, ¿no? Como persona en situación de calle. Después tuve la oportunidad de trabajar en otro lugar, en una consultora, eh...

Y en esa consultora el equipo de trabajo era muy diferente como claro, mi rol era distinto de coordinación. Y ahí yo tenía más bien como la facultad de poder distribuir los recursos para una mejor acompañamiento más que intervención. Todo estaba como dado dentro de los verificadores que solicitan. Entonces, claro, haciendo esa comparación como que lo que, el factor que más influyó fue el tipo de jefatura, o sea, el tipo de liderazgo.

Francisca: Y ahí, cuando tú eras como coordinadora, ¿qué cosas hacías para hacer frente a esas situaciones? De precarización o de desgaste

Laura: Eh...

Trataba de buscar alternativas con, con los monitores, conversar respecto a cuales eran las posibilidades y más bien, eh...el trabajar como por metas, es decir, si habían que realizar 20 visitas domiciliarias, eh y los recursos no daban como para hacer, hacer ese trabajo en dos, tres días, llegábamos a ciertos acuerdos, como incluso arreglar ciertas planillas para que pudiera tener la comodidad suficiente y trabajar de una manera tranquila, porque en este caso, con la persona que estaba en mi equipo a cargo, ella es mamá, es mujer y éramos dos en el equipo. Yo coordinaba y ella era la monitora. Por lo tanto, pasó muchas veces que yo no podía salir a terreno con ella ¿ya? Y que no estaba dentro de mis funciones tampoco. Lo mío era más administrativo. Entonces, ahí, claro, generábamos arreglos con los recursos de transporte. En el ir en el transporte, ¿no?

Donde yo le decía que tomara un Uber, por ejemplo, y yo cargaba benzina con el auto de mi polola y rendía eso, ¿me entiendes? Porque no tenía cómo rendir un Uber.

Solamente podía rendir boletas. Entonces, como esas situaciones, creo que también colaboraba que éramos amigas. por lo tanto, yo como sabía su situación, llegábamos a un consenso de cómo ejecutar las tareas que se tenían por objetivo.

Francisca: Y en ese sentido, como de aspectos que tú sientes en ese mismo trabajo de coordinadora o en calle, como que tú te acuerdas o sientes de haber hecho cosas que, claro, que salieran quizás un poco como de los lineamientos formales de las planillas o de las metodologías, ¿cómo...?

Laura: Sí, claro. Sí.

Eh... Sí, me tocó en algún momento hacer planillas con un valor más elevado de lo que me correspondía y era una instrucción. Y eso me generó mucho conflicto, lo conversé con mi jefatura en ese momento, que me sentía incómoda haciendo lo que estaba haciendo, ¿no? Porque por pasillo me enteré que era una forma de reunir dinero para pagarle eh, finiquitos a unas trabajadoras que querían despedir. Entonces, yo, por ser también preguntona, y busquilla, trataba de averiguar para qué era el dinero que estaban sacando de los fondos públicos, del dinero del Estado, ¿no? Claro. Claro.

Para tapar hoyos también de la ONG donde estaba trabajando.

Francisca: Y en el sentido como de hacer cosas, así como, tal vez como por fuera o movimientos, que no eran los determinados, como por los lineamientos. Pero que sí creías tú que eran necesarios por opciones éticas o por posibilidades de, no sé, de que quizás así vas a poder hacer mejor tu trabajo, ¿había ese tipo de movimientos?

mmm...

Laura: Yo recuerdo que, en algún momento, quise visitar a... a una persona participante en el calle que estaba en la cárcel y pedí, no, eso fue otra historia. Ya, pero en ese momento pedí ir a hacer una visita en compañía de otra colega y me negaron a ir a la visita porque pensaban que yo quería sacar la vuelta y no le dieron importancia al argumento de ese momento, que era que necesitaba fortalecer el vínculo con esa persona porque pronto iba a salir, iba a quedar en situación de calle nuevamente, entonces necesitaba ser también una persona referente al momento en que él saliera. Eso fue una situación, también hubo otro momento.

Francisca: ¿Y qué hiciste?

Laura: ¿Qué hice en ese momento? Me tuve que quedar haciendo trabajo administrativo, manifesté mi desacuerdo y finalmente me quedé con esa sensación ¿no? Desde el enojo tuve que

lidiar ahí conmigo. Y como te decía, finalmente lo que me ayudaba a mí era conversar con mi compañera. Eso me ocurrió como... Sí... Y otras cosas....

Francisca: Y alguna que haya como dado frutos, o sea, que en el fondo que haya sido victoriosa como para ti o para tu grupo de compañeros de trabajo, como...

Laura: Eh...

¿Sabes qué? ¿Sabes qué? Después de momentos donde sentía que no iba a poder lograr como...eh, ciertas intervenciones, lo que hacía era que, por ejemplo, necesitaba que me acompañaran a La Copa, que es un lugar muy peligroso, acá en Valparaíso, después en la tarde comienzan los balazos, yo tengo que ir acompañada por una participante, tenía que ir acompañada. Y lo que hacíamos con mis compañeras como nos daban la instrucción que teníamos que ir solas ¿ya? Eh, mentíamos. Dentro de la misma pega mentíamos y nos acompañábamos de todas maneras. Inventábamos cierta visita para solamente acompañarnos, ni siquiera para salir antes ni nada más.

Sí, lo pienso. Horrible. Horrible tener que llegar a mentir como para poder acompañar o sentir que estás trabajando con un equipo que te pueda respaldar o sentirte un poco más segura dentro del contexto también.

Francisca: Claro, claro.

Laura: Em... Y en el otro trabajo, que no lo he comentado, fue en una acción en campamento. Pero ahí teníamos bastante libertad de cómo queríamos intervenir en ese lugar. Por lo tanto, con mi compañera coordinábamos salidas, aunque trabajáramos el doble. Nos acompañábamos. Si. Sobre todo, en la visita domiciliaria, porque teníamos que ir a campamentos con 50 viviendas. Entonces, teníamos que entrar porque teníamos que mirar las condiciones que estaban cada una de esa casa. Así que eso finalmente era lo que hacíamos. Acompañarnos solamente.

Francisca: Y de manera individual también, como aparte, claro, de este espacio de buscar conversación y desahogo, ¿encuentras otros? ¿Cómo que te ayudaran a hacer frente al desgaste, al malestar, a la precariedad laboral?

Laura: mmm....

De manera individual. Eh...

Creo que en la hora de colación era mi momento donde yo lo tomaba como para un descanso. Incluso estar a solas, así como para poder ordenarme. Yo creo que una forma también de contenerme frente a la situación. De alejarme un poquito también, porque estos mismos espacios de conversación y desahogo muchas veces también me comenzaban a saturar. Como sentir que

todo el rato me escuchaba hablar desde la queja. Entonces eso igual me generó ruido en algún momento. Y comencé a tener estos espacios que después de almorzar me iba a escuchar música. Por lo general, por lo general hacía eso, escuchar música. Justo ahí en el lugar donde trabajamos era un edificio que tenía departamentos que estaban vacíos.

Entonces yo iba y me quedaba en esos departamentos que estaban solos. Me jugaba como a la casa fantasma igual, porque me gustan esas cosas (risas).

Entonces iba a ver si sentía algo, escuchaba algo. De esa manera también como que me reseteaba un poco.

Francisca: Super. ¿Y algo más que como que se te ocurra o que hayas hecho en esos tiempos? O en tu trayectoria igual. Claro.

Laura: De mi trayectoria... Mira, ahora claro que ha pasado el tiempo y he tenido otras herramientas también.

Como aprender a respirar. Por ejemplo, en situaciones donde me veía muy estresada sí trataba de hacer ejercicios de respiración. Era algo que me ayudaba bastante.

Sí, eh... lo mismo.

Escribir, escribir también es algo que me ayudaba también a bajar estos pensamientos obsesivos frente a la situación. Y que por lo general tenían relación con la queja. Sí. Pero eso lo hice ya hace un año atrás o dos años.

Francisca: Y de manera colectiva, aparte de compartir los malestares conjuntamente y escucharse. Además de hacer este tipo como de... ¿Cómo se podría decir? Como de astucias, ¿no? Como de...En el fondo, ya, vamos juntas a las visitas para de alguna manera sentirnos más seguras. ¿Había otras cosas como de forma colectiva o incluso de forma más organizada como políticamente? ¿O alguna vez hubo algo, alguna experiencia?

Laura: Eh...

Una experiencia...

¿Podría dar un ejemplo? (risa)

Francisca: No sé, me imagino que ponte tú a propósito de compartir los malestares. Haber dicho, oye ya, no sé, planteamos esto....

Laura: Sí, sí, sí. Sí.

Planteé la sistematización de los talleres. Porque de esa forma yo sentía que, claro, se le daba un orden que no había en ese tiempo.

Cuando yo llegué no había nada sistematizado.

Y desde ahí también sentía que había como que de manera indirecta involucraba a otras personas para comprometerse a ejecutar esa tanda de talleres que ya no solamente se trabajaban como con mi equipo del territorio asignado. Sino más bien con toda la ONG. Y eso también después hubo momentos donde se compartían con otras regiones. Sí. Sí, eso fue...

Claro, en momentos que no me dejaban, así tal cual, no me dejaban salir al terreno, yo me ponía a redactar ciertas cosas, a buscar información, a poner teoría a lo que se estaba haciendo con los talleres.

En ese momento yo estaba como psicóloga laboral. En ese momento. Sí. Y ahí comencé a hacer un cuadernillo de trabajo con los participantes.

Francisca: Pero eso lo hiciste tú.

Laura: Sí. Sí. Sí, lo hice yo. Y involucré a mis otras compañeras. Ya. A las que estaba más interesada. Porque había muchas que era como un trabajo extra para ellas. Y en ese sentido también como... En un momento me sentí frustrada y nadando contra la corriente, pero coincidió que llegaron compañeras nuevas. Y ahí, escobita nueva, la enganché y ahí comenzamos a trabajar en eso, en esos talleres.

Francisca: Mmm. Vale. Y en eso, ¿reconoces cómo, por ejemplo... Haber tenido en algún momento algunas experiencias o situaciones en donde se organizaron colectivamente por un fin común?

Laura: Mmm....

Tenía más relación con.... conversar sobre cierto malestar asociado con la jefatura.

Eso es lo que recuerdo.

Francisca: Y ahí, ponte tú, ¿qué levantaban?

Laura: Eh...

Fue que estaban descontando por llegar atrasada. En un momento hubo un taco como de una hora. Y por miedo, nadie se atrevía a conversar sobre ese tema, pero estaban todos muy enojadas. Porque no... No hubo una consideración de un imprevisto. Y en ese momento, que no es con la intervención con los usuarios, ¿no? Era... En ese momento fue que conversamos entre todas y dijimos, ya, planteamos este tema en la reunión de equipo. Y así fue. No salió muy bien, pero... Mmm. Pero al menos lo planteamos. Sí

Francisca: Mmm. ¿Y por qué no salió bien?

Laura: Porque lo tomó, no sé, con una postura bien a la defensiva. Me acuerdo que yo hablé, ¿no? Porque a las chiquillas en ese tiempo le daba mucho miedo hablar sobre lo que les pasaba. Entonces, yo justo hablé con la jefatura y que era la X. Y yo le comenté que consideraba que sería justo poder incluir, eh, como lo imprevisto, ¿no?

Frente a este descuento de horas. Y que incluso hablé como personalmente, o sea, por mi caso, le dije, mira, yo sí he llegado atrasada y no estoy hablando de ni atraso. Si no, considero que las, eh, las compañeras que viven en otras ciudades, eh, que se trasladan en micro, en metro, eh, ellas son las más afectadas de esta situación. Y yo estoy hablando que me puedo atrasar cinco minutos y, y ellas se pueden atrasar muchísimo más por ese trayecto, ¿no? Y ella se enojó y me habló, levantó la voz y me dijo que... ¿Cómo se me ocurría a mí hablar si yo siempre he llegado atrasada? Em... Y yo le decía que tenía todo el derecho a opinar y que explicité que no estaba hablando de mi situación, sino que mis compañeras que vivían en otra ciudad. Y finalmente, claro, eso produjo también una tensión entre ella, conmigo. Que, que la sentía como...

En los almuerzos, ya no me saludaba, porque ellas aceptaban de una manera bien cariñosa conmigo. Entonces, cambió su forma, ¿no? Eh, incluso como a no saludarme.

Francisca: Y eso, ¿cómo de forma irreparable o en algún momento...?

Laura: No, en algún momento cambió porque yo no conectaba con eso, de igual manera la saludaba, cordialmente... yo no tenía ningún problema, con ella. Y si en su momento, eh, a puertas cerradas le dije que no me parecían ciertas formas que tenía ella como de enfrentar algunos problemas. Pero de igual manera, yo no tenía nada en contra de ella, sino que no estaba de acuerdo, me molestaba, pero eso no implicaba que iba a dejar de hacer mi trabajo. Como ella pensaba. Que, claro, tensión que había, uno iba a dejarla pega botada, o iba a sacar la vuelta. Que era algo que decían mucho, que uno sacaba la vuelta.

Francisca: ¿Oye me comentabas esto de que habían compañeras que sentían como mucho miedo de hablar y eso como por qué se daba?

Laura: Eh... por esta misma atención porque, eh lamentablemente lo que venía después de manifestar un desacuerdo, una solicitud de, de, por ejemplo, de materiales, que implicaban gastos, eh había como una actitud, eh... como decirlo, no de colaboración, sino como de... em, a ver se me fue la olla a ver. Era como había una negativa, frente a lo que uno pudiera manifestar, y, y se mostraba desde el enojo.

Entonces claro uno hablaba de lo que sobre las necesidades como, como personales como, como trabajadora, pero eso implicaba después una tensión en la convivencia con la Jefatura. Y esta tensión era más bien desde el enojo, desde el desagrado como de lo que uno manifestaba. Y a veces incluso como burlesco, como ella la que pide no sé qué cosa y esa esa dinámica se daba después de que pasaba un tiempo, entonces uno se daba por entendía que fue algo que quedó ahí al pendiente por ambas partes.

Entonces mi compañera en ese momento que éramos un grupito de amigas (que todavía no nos mantenemos en eso) tenía mucho miedo, bueno a esto que, que la echaran las desvincularan, que le pusieron malas caras, que no las saludaran.

Em... Eso.

De hecho, en un momento, eran dos personas que estaban a cargo de la coordinación se enojaron entre ellas, y fue justo un día que teníamos reunión de equipo y nos juntábamos los dos equipos, pero como se enojaron ellas, una, la persona, mi jefatura directa me decía que no tenía que asistir a la reunión, y por otra parte, la otra coordinadora decía que sí teníamos que ir.

Entonces, en un momento nos vimos cómo en un callejón sin salida, qué hago si voy donde, donde vaya, voy a tener consecuencias en, en el clima laboral. Con una tensión.

Finalmente, con miedo íbamos hacia un lugar. Sí.

Francisca: ¿Y en algún momento hubo una organización de parte de los trabajadores o trabajadores más, Más colectiva, más política?

Laura: ¿Los sindicatos?

Francisca: Mm, sí.

Laura: No estaba prohibido hacer un sindicato

¿En todos los lugares que trabajaste?

Eh... Mira en el último trabajo no fue necesario, nunca sentí como necesario el sindicato además que son programas cortísimos de 7 meses. Eh, pero en este trabajo que fue más largo, eh, incluso cuando yo pedí traslado de Santiago a Valparaíso, la condición era que yo no podía abrir un

sindicato. Y... Todas las personas que estaban ahí, trabajando, estábamos clarísimas que persona que quisiera participar en algo así, la iban a desvincular.

Fuera el costo que bueno y que ya había un historial en Valparaíso que hicieron sindicato, pero, finalmente no, no prosperó.

¿Por qué?

No recuerdo bien cómo fue el tema, pero solo sé que le bajaron el sueldo a todos, como abrieron el sindicato, creo que estaban como de honorario pasaron a contrata, algo así, eh, les bajó el sueldo. No recuerdo bien cómo, cómo me lo dijeron, pero sé que todos quedaron con un trago amargo y que en algún momento cuando alguien se le ocurría decir, oye, podríamos hacer un sindicato, llegaba a esta persona antigua y decía, no pasó tal y tal cosa, echaron a tal y tal persona.

Sí.

Ese era, ese era el bulto ahí.

Francisca: Y como y sin sindicato, pero de organización colectiva, como no sé, pues ya vamos como institución y levantemos no sé, a propósito, esto que decías de los problemas de la falta de recursos, pero yo estoy inventando, pero digo como vamos como institución y hablemos sobre esta dificultad, con los recursos para poder hacer los talleres o en otro tema, pero en lo que sea, pero que haya sido como más como grupal.

Laura: mm... creo que sí, pero no a ver eh...

Sabes que sí, pero no me no recuerdo bien lo que hablamos Ah, porque justo en ese momento fue la directora de la ONG, entonces, yo con ella tenía una relación más cercana y frente a este favor que me hizo de hacer el traslado, yo callé, sí, yo callé y mis compañeros parece que algo hablaron, pero sabes que como que tengo bloqueado eso no, no recuerdo. Recuerdo sí que nos juntamos

Francisca: Como para decirle a ella sobre algún malestar.

Laura: Claro.

Claro.

Creo que también hablar de los, de un aumento en el transporte. Sí. Y también con los sueldos, porque no. Ah ya me acordé.

Porque justo la en ese momento que era como la persona que, que veía todos los aspectos técnicos del programa, supervisaba, ella nos dijo que los sueldos iban a mejorar. Dijo oi que bueno, chiquillos, ojalá que se queden próximo año, porque va a haber un aumento de sueldo porque vienen más más generosos los programas. Y claro po, finalmente en vez subir bajo, bajo el sueldo. Y nos parecía muy raro, no entendíamos y ahí creo que lo conversamos. Que no hacía ruido de que la persona que nos supervisaba y que tenía conocimiento del programa, de los fondos y todo y no, no hay una mejora. Si. Y, creo que la respuesta fue como que nos daban el máximo que ellos podían.

Y que, que todos sabíamos las condiciones en las que estábamos trabajando y que nadie está obligado a estar ahí.

Francisca: Oye, cuál es rescatarías tu o sea como que ¿qué, qué particularidades crees que tiene?, Como el hacer frente a este desgaste a esta precariedad. Por el hecho de trabajar en contextos como de pobreza, exclusión, vulneración. ¿Cómo qué particularidades de estos mecanismos son necesarios para tener en consideración en este tipo de contextos laborales?

Laura: mmm....

Silencio

Para, para trabajar como sobre mi desgaste, ¿a eso te refieres?

Francisca: Mhm, claro. Así como teniendo en consideración que, que uno puede hacer con distintas cosas como contra ese desgaste. Entonces pensando en las particularidades como de los lugares en los que trabajaste, ¿tu crees que hay algo como en especial que hay que rescatar de eso?

Laura: mmm... Sí.

Yo creo que es importante, estos espacios de reflexión o de dialogo con los compañeros para poder hablar sobre. Eh, más el ámbito emocional lo que a uno le toca emocionalmente sobre distintos casos. Porque uno puede compartirlo con familia, amigos, pero nunca es lo mismo ¿no? Por qué son personas que están en la misma sintonía de trabajo, entonces eso genera como la sensación de sentirse más comprendido, más acompañado porque eso es algo que debería estar incorporado como dentro de los, del trabajo.

Francisca: ¿Y tú qué crees que influye en la elaboración de esas prácticas como eh... de esas prácticas como defensivas o de cuidados contra el desgaste contra la precariedad? ¿Cierto? como que factores, crees que influyen que ¿que lo favorecen? ¿Y, cuáles crees que quizás los debilitan?

Laura: Favorece como los aspectos emocionales, del sentir. Eh, como te decía en esto de, de acompañarse, de contenerse, pero también puede debilitar como la relación con, con, con la institución en sí. Porque no... finalmente no se levanta la información para provocar un cambio en la institución. Se queda como en el grupo. Por tanto, lo que no favorece es esta conversación hermética, que no va a dar más, más lugar que el espacio emocional.

Francisca: Mhm ¿Qué crees que es lo que hace que se genere la conversación hermética?

Laura: Que finalmente no, no se levanten los problemas, no se problematice algo a nivel institucional

Francisca: ¿Y, tú crees que por qué no pasa eso? ¿Por qué no se problematiza?

Laura: Eh... por la experiencia, con respecto con la recepción de lo que uno, uno abre en la conversación, porque claro, uno sí tiene un problema jerárquicamente hablando, como en un eslabón más bajo, tiene que eh subir la información, y si no hay una acogida, es tener esa sensación que no se puede solucionar el problema, que no puede haber como una disposición a querer solucionar el problema.

Entonces si no se problematizan, en esto, en estas conversaciones hermética se, se mantiene el sistema en esto

Que finalmente termina funcionando igual manteniendo las mismas prácticas.

Francisca: Y las cosas que lograron hacer tanto personales como colectivas ¿Qué efecto crees que produjeron?

Laura: Mmm... Como fue eso...

Renuncias (risas), en los profesionales... la mayoría de los profesionales quienes más nos quejábamos son los que salimos antes. Y las personas que más mostraban miedo y estaban en una posición de acatar lo que se les indicaba, siguen hoy día ahí y ahora son Jefatura.

Silencio

Incluso, incluso, cada vez que alguien salía de ese lugar como, era tradición un poco como decir, oye cuando uno se va de este lugar va a llegar un lugar siempre mejor. Y te estoy hablando a un grupo como, como de 7 personas, y a todas nos pasó lo mismo.

Y personas antiguas que, cuando nosotros estábamos trabajando en ese programa, ya se habían ido, nos decían lo mismo, vas a llegar un lugar mejor siempre, saliendo de acá.

Es que también trabajar como con el contexto de vulneración, pobreza, dolor. Miseria. Uno está en una sintonía también que conecta con sus propios dolores, sus propias miserias y te hace estar ahí bastante rato y si uno tiene una preparación, o muchas terapias dentro del cuerpo, es fácil caer en esos juegos también.

Francisca: Y en ese sentido, como que ¿tú dirías que es como factor protector no caer en esos juegos?

Laura: Claro.

Sí, sí.

Si en esos juegos, me refiero, por ejemplo, había más de una, al menos 3 compañeras tenían también, eh, dificultad para el manejo de la ira. Estoy hablando de Jefatura y compañeras también. Y eso lo veíamos los participantes ¿no? Cuando se descompensaba alguno. Y también sucedía como otras dinámicas, de desafiar, la mayoría eran personas desafiantes, ¿no? Y, y tenía como dos compañeros que también caían eso como “ya, pero si tú no viniste ayer, así que no te voy a pasar nada y si te paso. Si, si no me traes esto yo no te voy a dejar pasar” caían en los mismos juegos. Usaban el mismo lenguaje. Que, en ese sentido, no me parecía apropiado, sí, desde la vinculación, pero no, no para tener ciertas actitudes yo creo que agresiva.

Francisca: Y, en ese sentido, el irse ¿Crees tú que es como un factor de cuidado?

Laura: Eh....

mmm... Sí.

Porque, era para poder estar en ese lugar, quedarme ahí con ese sueldo, por ejemplo, no me permitía poder tener otras prácticas de cuidado como, hacer terapia, por ejemplo, que es algo que considero que es importantísimo, como eso yo lo llamo más a prácticas de cuidado. Al salir de eso,

de esos espacios, más bien tiene que ver con, con protegerme casi, desde la protección. Incluso desde ese mismo miedo salir, salí desgastada literalmente de, de ese lugar. Entonces claro, ahí como desde una parte sí lo puedo ver desde el cuidado, pero también como desde la protección que para mí es distinto. Por este componente como del miedo. Si yo me quedo van a ocurrir las mismas cosas, entonces me tengo que ir.

Francisca: Y ahí ¿cuál es como la distinción que haces entre cuidado y protección?

Laura: Que protegerme es que yo veo como algo amenazante y quiero huir de eso y el cuidarme es que puedo tener algo amenazante y no necesariamente huir, sino que tener mis propias herramientas para acompañarme en ese momento de estrés, de rabia. Pero no, no implicaba huir.

Si la forma en que yo salí, más bien era como, porque ya sentía que no, no podía tener una salida respecto a mi sensación de estrés, hostigamiento laboral. Entonces tenía que, como prácticamente como arrancar.

Francisca: ¿Y en tu trayectoria tuviste cambios, viste transformación? ¿O algún cambio?

Laura: Eh. Mira ahora que pienso vi solo un cambio, pero después de que me fui ¿no? Se quedaron con dos amigas trabajando ahí cuando yo me fui, una ocupó mi cargo, entonces yo como que le hizo una especie de inducción y todo, pero antes de irme, sin saber que me iban a ofrecer otro trabajo, yo tuve una conversación con mi Jefatura. Una de muchas.

Donde le manifesté mi ese acuerdo y que consideraba que no era posible que, que dejarán como, como que aislarán una compañera que no le caía bien a la jefatura. Por ejemplo, en esta en esta práctica que, ellas le llamaban autocuidado, pero que no tenían relación con la institución ahí, con la ONG

Francisca: ¿Cómo?

Laura: Que teníamos salida. Bueno, ahora me acuerdo, sí, pero me acabo de acordar. Arrendamos unas cabañas entre nosotras todo el equipo, menos la jefatura.

Francisca: ¿Eso organizado por ustedes?

Laura: Si, organizado por nosotras.

Francisca: Y financiado por ustedes.

Laura: Sí, eso se me había olvidado mencionar.

Fue solo una vez que hicimos algo así, entonces hicimos esta salida, pero como a una compañera que después fue coordinadora, no le caía bien esta niña, una de las nuevas, eh, no la quiso invitar. Entonces empezó como por secreto a hablar como a todas menos a ella y que nadie podía decir porque no la quería invitar porque le caía mal. Y no fue solo eso, sino que después una de las coordinadoras quería tomar esta compañera, quería tomarla para que formara parte de su equipo, pero en ese momento mi coordinadora como no le caía bien, le aconsejo a esta otra coordinadora que no la contratara, que no le caía bien y que encontraba que, creo que uso unas palabras como que era mosquita muerta, todo, todo como lo que lo que no está relacionado con lo profesional, habló más desde lo visceral entonces. Como yo supe todo eso porque ella me a mí me, confiaba en mí, me contaba esas cosas y yo le llamé como la atención y le dije que, que esa práctica como que no colaboraban que, que no se valoraban el trabajo profesional de la compañera, que era bien bueno y que solamente se dejaba llevar por lo visceral y que eso podía tener un impacto, más allá de lo que ella se podía imaginar porque finalmente ella estaba ocupando un cargo de confianza. Entonces, frente como a lo a, sus impresiones, a sus interpretaciones de cómo actuaba esta compañera, que tenía que tener cuidado con esas cosas, no, no estábamos aquí, o sea, en ese momento no estábamos lugar como para, para ser amigas, sino que había que valorar el trabajo profesional, que eso era lo que importaba.

Mhm, sí, creo que hay que, así como qué es lo que es, qué es lo que para ti es más importante, cómo interviene con, con el participante o como te saluda, como se mueve, como se viste.

Francisca: Y eso siempre fue como que tú sola, como que tú lo decías como que tú lo hablabas, pero no era algo que se ponía en común.

Laura: No, De hecho, a mí me decían que era como la reclamona así. Porque no, no me quedaba callada y por lo general como entendí que lo espacio ya más colectivo la respuesta era más defensiva comencé a hacerlo a solas.

Y, cuando tuve esta última conversación con esta compañera no lo tomó bien.

Y después yo me fui y quedó mi compañera y después fueron amigas, ellas dos. Y ahí después ella me dijo no si tenía razón y comenzó a tener otras conductas. No, no profundicé mucho como en su forma de liderar. Yo hablo siempre de Jefatura porque no consideraba que eran líderes.

ahí hay un componente emocional mío también cómo me refiero a la Jefatura, de ese de esa ONG particular.

En el último trabajo yo sentía que, de las relaciones eran entre pares todo el tiempo, independientemente de los cargos que tenían. Que con el representante legal de la consultora donde yo trabajaba era muy abierto a toda la, los desacuerdos que y las propuestas que tenía frente a los desacuerdos. Porque en eso sí, tenía cuidado que no solamente me quejaba o trataba de plantear mi malestar, sino que también tenía propuestas frente a. Para poder llegar a un consenso de lo que se podía hacer o no.

Francisca: Ya, pero a nivel, así como general de tu trayectoria no había muchos cambios como otras formaciones dentro de los espacios a propósito de las defensas, digamos

Laura: No. Sí, yo la verdad que no hubo muchos cambios, por eso ya no estoy en ningún programa (risa) Aunque yo siento que tengo mi cuota de vocación, que eso no lo mencioné que en este espacio de trabajo yo consideraba, o trataba de convencerme que lo que faltaba del sueldo que sentía que me, me correspondían, era mi cuota de voluntariado. De vocación. Así casi lo sentía como un trabajo desde la vocación, pero remunerado, como un híbrido.

Que de igual manera todo el malestar tenía relación con, con los trabajadores, no con los participantes.

Porque en ese en esos espacios con los participantes yo sí me sentía realizada, como profesional y como persona. Y claro, yo creo que igual tiene que ver con temas personales donde uno si tiene temas de del rechazo, por ejemplo, eso se siente aún con, con mayor intensidad, por ejemplo, cuando uno propone algo y te dicen que no, a eso me refería como uno teniendo un entrenamiento más, de desde la del autocuidado es más fácil acompañarse de esas situaciones donde uno se puede sentir rechazada laboralmente.

Francisca: ¿Cómo en qué sentido?

Laura: Como, cuando lo hablo específicamente, cuando yo hacía propuestas de intervención y por tema de recursos o de tiempo que habría que invertir, lo rechazaban.

Cuando te decía que, que encontraba que cuando uno hacía estas propuestas era más pega lo decían literal, Ah, pero más trabajo, pa qué más pega, pa que te vai a machacar con más pega. Y ahí, claro

po, yo me sentía como en ese momento rechazada profesionalmente hablando, porque decía, okey, si me voy a regir por las bases, solamente lo que está en el papel, qué fácil, ¿no? Qué fácil desarrollar un trabajo así, o sea tan, tan automatizado, y no estamos trabajando con máquinas, por lo tanto, hay que poner, como quizá era mi cuota emocional ahí donde, sentía que, si me estaban contratando como profesional de la salud o como psicóloga laboral eh, tenía que ejecutarlo como tal. No solamente lo que decía en las bases. Sobre todo, si lo que se hablaba en la ONG era como, desde el ser reflexivo, de, de generar espacio de reflexión que nunca hubo. Bueno al menos acá en la quinta región en Santiago Sí, sí era distinto.

Eso

Francisca: Oye y así, como esta es como la última, así como espacio de preguntas, pero es como está conectado, pero de otro lado que es como ¿Qué crees tú que tendría que pasar para que existiese una Transformación Social eficaz?

Laura: Silencio.

Mmm.... Transformación eficaz....

mmm...

Yo tengo la sensación desde la ignorancia que cuando se crean las políticas públicas y desarrollan ciertos programas. No se considera la gente real, que, que realmente ha estado en terreno ha tenido contacto directo con lo que se desea intervenir Y lo digo porque me ha tocado tener como capacitaciones, eh, de personas que, claro desde el juicio nunca han estado conectadas con, o ha tenido contacto con la miseria, la pobreza o contextos de vulneración. yyy esto de cuando se contratan a consultora para hacer las capacitaciones, por lo tanto, no abordan temas que pueden surgir dentro de los contextos de vulneración. Generalmente te hablan de cómo realizar los instrumentos, eh, pero no incluyen como estos aspectos emocionales que uno se enfrenta en, en las intervenciones en trabajo en un contexto vulneración

Por una parte, es eso ¿no?

A ver ¿Me puedes repetir la pregunta por favor?

Francisca: ¿Qué crees que tendría que pasar para que existiese una transformación eficaz? ¿No? Y, en ese sentido, como ¿qué significa también para ti una Transformación Social eficaz?

Laura: Para mí la transformación tiene que, tiene que ver con, desde como recursos disponibles o desde lo que está, tomar otra forma ¿no? Porque...

A ver... ¿qué podríamos hacer? Buena pregunta...

Silencio

Francisca: Porque cuando tú te imaginas una Transformación Social ¿qué te imaginas?

Laura: ¿Qué me imagino? Como diferentes formas de, de... trabajar como colectivamente, como de, mmm...

Ahora parece todo mi TDA (risa)

Francisca: Porque si nosotras pudiésemos hacer como un ejercicio imaginativo de decir ya como imaginemos que han pasado tiempo, que sé yo, y como que de repente nos encontramos en una sociedad que se transformó socialmente ¿Con qué te encontrarías cómo? ¿Qué sería eso que te encontrarías tu o te gustaría encontrarte tú?

Laura: mmm... claro es que... trato de imaginarme en estos contextos que estamos hablando, de trabajo, al menos los cambios que me imagino son como... eh, que se considere el, que se considera la persona frente a cualquier, a ver cómo, cómo decirlo...

Casi como que me imagino que hay un cambio epistemológico a nivel colectivo. (risa)

Francisca: ¿Y eso qué significa?

Laura: Que, como... que, en esto, que, que, cambie el, el sentido de ver, por ejemplo, los programas sociales.

Cómo, cómo se mira una misma situación, como yo miro los contextos de, de este tipo de trabajo y la mirada que se tiene sobre estos trabajos, que son de mucho esfuerzo, sacrificio, que no es valorado a nivel monetario, el trabajo. Entonces, darle un sentido es como más bien centrarse en las intervenciones y no así los problemas de las instituciones.

No sé cómo elaborarlo, pero no, no sé si se entiende como, que el foco está, si antes estaba puesto más bien como, desde que, desde el ejecutar al pie de la letra, como dicen lo, el Estado. Dale también valor a lo que ocurre en las relaciones con de tú a tú con el participante. Como que se prioriza mucho los verificadores y en eso de priorizar verificadores que, como te decía, hay cosas

que no tienen ningún sentido. Que da la sensación que no lo hacen las personas que están en la calle. Eh en la calle me refiero como en las visitas, eh, eso como cambio, es un cambio de foco para mí. Volviendo a tu pregunta, cambio de mirada. Porque finalmente lo que me escuchó cuando te hablo como claro lo que la intervención lo que necesita como más a nivel institucional. Como intervenir con los mismos trabajadores, pero ahí se sale el foco de, de lo, de lo importante que sería en este caso. O sea, todo es importante, pero si no más bien ¿Desde dónde se elaboran los proyectos? Es mejorar la situación, las condiciones, superar los niveles de, de vulnerabilidad el índice de. Entonces, finalmente uno se centra tanto en eso, sino como que centra en el malestar de la institución y se pierde el foco.

Francisca: Y si ya lo tuvieses que pensar a nivel ya no solo de los trabajadores y de este tipo de instituciones, sino que a nivel de sociedad ¿Qué te imaginas? ¿Como qué sería una Transformación Social? En la sociedad para ti, ¿Y hacia dónde te gustaría apuntar en esa Transformación Social?

Laura: mmm...

Silencio

La Transformación Social... que heavy porque pienso que es un ideal ¿no?, como base, tener todas las necesidades cubiertas desde, desde las necesidades básicas, desde los derechos, de las niñeces, de, eh, como derechos humanos en general, que eso no sea un tema a discutir, ni un tema por el cual luchar. Sino que atender más a otro tipo de problemáticas que pueden surgir que no me imagino cuáles ¿no? pero. Sí. Sí, eso me imagino como Transformación Social como, con enfoque como de derechos como de, de velar, que ciertas cosas estén cubiertas, como lo básico de la vida, la salud, la educación, eh... solamente la educación como algo formativo, sino que también lo emocional. Yo creo que el aspecto emocional es lo que no ha funcionado menos en esta, para mí en esta sociedad. Porque hay otros países que eso está como en la base de la educación, primero trabajar como con el autoestima, por ejemplo.

Eso.

Francisca: Y ¿qué se necesita para llegar a eso?, crees tú

Laura: Qué se necesita.

mmm...

Yo creo que darle mayor relevancia como a la salud mental. Considerando todos los planos de la intervención.

Francisca: Y para llegar a esta sociedad con todos los derechos humanos cubiertos ¿Qué crees que se necesita?

Laura: ¿Qué se necesita? Un Estado que lo respalde.

Francisca: ¿Cómo debería ser ese Estado?

Laura: mm... cómo debería ser ese Estado...

silencio.

No lo sé en verdad. No lo sé.

Francisca: Ajam... Hay otra cosa que crees que sería en tu sociedad ideal importante, ¿que no hayas mencionado?

Laura: No.

Francisca: Mhm yo hay algo que te gustaría comentar, a modo general de nuestra conversación de ahora o algo que te dé vuelta o ¿Qué quieres decir?

Laura: O sea, es como más a nivel emocional a, cuando te conversaba como que volvía a sentir como, como ese malestar, conectar con esa Laura, de, de la queja recordarme así, como que sentí Auto compasión ¿no? sobre eso. Claro porque igual trataba de recordar cosas y me, me costó ah, me costó muchísimo recordar. Porque, además de las que te conté, por supuesto que habría muchísimas más cosas que me fueron pasando para llegar a ese a tal nivel de desgaste. Si eso es... como... Quedé como con, con esa Especie de presión en el pecho cuando te ha hablaba, ahora ya se está yendo, pero, sí, que como volver a relatar situaciones que para mí también fueron en contexto de vulneración, pero a mis derechos entonces claro... Eh, en ese sentido, muchas veces tuve como en esa posición de sentirme víctima, eh, frente la institución, sin quitarme la responsabilidad, por supuesto no, pero más bien estaba en la posición más baja.

Donde se ejercían ciertas prácticas que para mí fueron... incluso podría atreverme a decir que traumáticas en algún momento, y lo podía ver también en mis compañeras, por algo el miedo que

había era... Ahora que lo veo, como uff... que terrible llegar a sentir ese nivel de miedo, de hablar las cosas. Qué daño se tiene al hablar, ¿no?

Pero en eso, con esa sensación me quedé ¿no? y claro, después en estas últimas preguntas como que me fue difícil imaginarme algo, para responder. Porque claro, como yo me fui creando mi camino, ahora era como para salirme de eso. Incluso ahora me han llamado mucho para trabajar en proyectos y no quiero nada. No quiero nada. Y, prefiero trabajar más a nivel individual, ahora. Que es en esos espacios, donde de momento, siento que puedo aportar mucho más. De momento, quizá vuelva después a, a trabajar en algo algún proyecto, pero ahora como que necesito ese espacio más, íntimo ¿no?

Más allá de lo individual, porque también trabajo con otros sistemas familiares, de pareja. Entonces, ahí hay más de uno, más de dos.

Francisca: Sí po, sí, pienso que, se queda esa sensación, no como esa sensación de, de tal vez un poco de tristeza y también incluso como de vacío, ¿no? como en el cómo de vacío ¿no?, no, esa sensación como como de tantas precariedades vividas, donde yo creo que efectivamente las trabajadoras sí son víctimas, como no son responsables de esas condiciones de, de esas precariedades, pero lo que sí me ha llamado mucho la atención es es mirar como las pocas posibilidades que hay para hacer frente a eso ¿no? o sea, como no solo como que es un padecimiento, se desgaste, sino que pasa a ser casi como, como una enfermedad crónica, ¿no? o sea como algo como de lo que no se puede hacer nada contra eso, porque como que pareciera que dentro de las piezas que se pueden mover, eh igual se vuelve a quedar donde uno quedó no al inicio o en mayor riesgo aún. Entonces es como frente eso... Claro.

Laura: Claro. Sí. Me hace mucho sentido eso.

Incluso recordé que mi mamá también trabajó. Ella fue quien me hizo el contacto para trabajar en Santiago, pero ella trabajó hace muchos años atrás. Y recuerdo también la sensación de ella, así como uy vai a trabajar en esto y pasan estas dinámicas y escuchaba su discurso así con una voz como de casi que lamentaba que yo trabajara en algo así. Y, por una parte, ella considera para ella fue, un factor protector conversar también con su equipo de trabajo, me decía lo mismo que se formaba esa dinámica. Y que eso le ayudaba mucho, de llevar situaciones donde había injusticia.

Y ahora, ahora me hace sentido. Como no, no la había dado esa vuelta. Pero claro, esto enfermedad crónica, oye te vas a meter en esto y que lata, que lata.

Si.

Francisca: Bueno, querida muchas gracias por el espacio y la confianza.

Laura: No por nada, espero que sirva para tu trabajo

Francisca: Sí, sí, sí.

1.2. Entrevista Simón

Entrevistada: Simón

Entrevistadora: Francisca

Fecha: 7 enero 2024

Francisca: Entonces, como te comentaba, yo hago esta primera pregunta amplia, y tú me vas respondiendo y expresando lo que vas queriendo. Y bueno, y si es necesario después igual te hago unas preguntas más específicas, ¿ya?, la primera es como, eh, ¿qué tipo de cosas haces a nivel individual y colectivo para hacer frente al desgaste profesional en tu contexto laboral?

Simón: Buena pregunta. Igual me pasa que contextualmente siento que si bien trabajo en la salud pública, que es de por sí es Tiene todo lo que mencionas, entorno a la precariedad. Puntualmente el espacio donde trabajo carece de alta precariedad, o sea como que es como que sobresale. O en realidad un centro que, que siento que viene aplacar harta precariedad que existen en el en el ámbito, en el ámbito público, entonces de ahí siento que respecto a mi experiencia en otros centros públicos no he tenido que hacer un mayor esfuerzo. Quizás lo que me lo que me. Lo que me ha ayudado también es como sacarme la capa, como entender que, que puedo ser un elemento em, Que facilita y puede propiciar procesos de transformación, pero que la transformación como tal no está en mi poder y eso también me ha ayudado como a no desgastarme más de la cuenta como que acotar los procesos, como entender cuál es el alcance. Yo creo que ese. Un... Un punto interesante, como entender cuál es el alcance de la intervención en el contexto en el que estamos en el que estamos trabajando. Me pasa, a diferencia de la de la del espacio más eh particular de la clínica particular, que ahí como que creo que sean condiciones como óptimas o no sé si optimas, no es perfecta, pero sí como buenas condiciones para llevar el proceso. Em... y siento que he ido trabajando, sobre todo en el plano más inconsciente, como una disposición distinta que no es como que no, no haya apertura ni ganas de poder acompañar procesos de transformación, sino que, claro, entender que en virtud de las circunstancias y de las condiciones quizás van a tener diferente alcance. Yo creo que eso me ha bajado harta ansiedad hartos culpa (risa), porque en un momento sentí harta culpa como por sentir que quizá no estaba haciendo un real aporte. Pero claro, si vivía en un paciente cada dos meses en 45 Minutos (risas) como que, por mucho que tengáis

todas las ganas y que tengáis todas las competencias, claro, no se va a poder llevar a cabo un proceso tan profundo, pero así decirlo, entonces creo que delimitar, saber, delimitar bien cuál es el alcance, entendiendo que los procesos, los procesos de transformación también son impredecibles en muchos sentidos, pero conocer o al menos proyectar un alcance más sensato, yo creo que es clave para para el autocuidado.

Em... ¿Qué más? (silencio)

Comentaba al principio, como lo de la, lo, lo que la particularidad del centro donde trabajo, como el que tiene buenas condiciones, creo que eso ayuda mucho, porque lo que lo que me sucedía antes era como em. Que, em, que yo tenía que generar condiciones, ya que las condiciones están, entonces no es algo que, que, que yo sienta como una carga, no sé yo veo mis pacientes cada, cada dos semanas cachay, como qué sé yo em... silencio.

Creo que el trabajo en equipo igual ayuda mucho en el centro donde trabajamos también hay mucho, espacio de encuentro con como del equipo. Que implica en algunos casos contención, apoyo en otros casos implica retroalimentación es como que. No me siento solo, Eh al contrario, eh, Entonces creo que eso también apaña mucho en el desgaste, el no sentirse, solo, el tener un soporte. Que te lo da el colectivo. Los compañeros con los que trabajai, yo creo que eso igual apaña.

Silencio

Bueno, lo de las condiciones también, como que no hay una sobrecarga de trabajo, a nosotros nos dan espacios y ese espacio importante utilizarlo espacio como para em, se llama gestión no clínica en, en, en el ámbito público, pero no es, sigue siendo clínico, solo que claro es como todo lo que acompaña al proceso que no está implicado en la atención en sí misma y que para los centros públicos en general no existe. O sea, te llenan la agenda de pacientes y todo eso que implica preparar los pacientes o analizarlos. Date un tiempo para mirarlos. Qué sé, yo lo tenéis que hacer en un tiempo extra No, no se destina a tiempo para aquellos y en el centro donde estoy yo se permite y creo que es súper importante, es súper importante.

También bueno, que van en la misma línea como supervisión continua. Un espacio de supervisión continua. También, yo en el bosque no tenía nada como que había espacios de consultoría, pero eran bien acotados y además yo en el último tiempo no pude, no podía participar porque estaba por cómo me construyeron el horario, literal me lo construyeron, no lo construí yo, ojalá hubiese

sido en conjunto, pero como me construyeron el horario, yo no tenía ningún tipo de bloqueo o no, no, no se me brindaba espacio para el trabajo en equipo.

Entonces yo estaba literal solo naa como que no podía participar de reuniones de equipo ni de supervisiones. Qué sé yo que es muy distinto a lo que sea ahora, bueno, también esto de tener reuniones continuas como en qué puede ser supervisión o no supervisión, donde veamos lo que estamos haciendo Mirémonos, Creo que eso también es súper, súper importante.

Francisca: Y, así como rescatando toda tu trayectoria porque y no solo el último centro como. ¿Qué cosa puedes rescatar? Haber hecho a nivel individual y colectivo para hacer frente al desgaste.

Simón: Es que yo creo que antes no sopesaba el desgaste.

Como que cuando estai metido en la máquina, en un centro que no tiene las condiciones mínimas, porque eso es lo que sucede, como que siento que no se dan condiciones mínimas o quizás si sean las mínimas, pero son las mínimas(risas). Entonces en eso yo creo que te metí como en la máquina y no te dai cuenta. Y el desgaste es casi como un resultado insoslayable, como que no se Puede, no se puede evitar ¿cachay? y y claro cuando uno se da cuenta? cuando ya está ahí burnout, cuando estáis quemado o cuando empezáis ya, como a quizás a experimentar alguna consecuencia propia del, del desgaste laboral. Que es como cuando estay el chato con la pega, o empezai a sentir incluso como síntoma físico como yo creo que uno como que cae en cuenta y chuta, quizás es la pega, La que me esta, pasando la cuenta, entonces creo que hay una invisibilización o no sé como que al menos en mi experiencia, volviendo a lo que me decíai, como rescatando tu experiencia, mi experiencia, creo que fui, no, no sé si no sé si es justo decirlo de esa manera, porque es como responsabilizarme a mí por eso, pero creo que fue igual bien, em, Como que naturalicé hartoo. Bueno, se naturaliza hartoo además como que en, en, en los contextos. Como en los centros en general, los centros como que trabajan en contextos más precarios y que, por ende, tienen condiciones más precarias se apela mucho a como a como la vocación, ¿cachay? Como(risa), como el compromiso ¿cachay? como un mecanismo, control. Yo lo siento, que es como un mecanismo De control, o sea. Como que frente a cualquier solicitud que vaya en la línea de mejorar las condiciones o de poder. Mostrar cómo. No sé la precariedad o las malas condiciones, como que.

Se se aparece siempre el comodín, el cómo bueno, ustedes saben dónde están trabajando, Como que sabemos que el contexto es difícil, entonces nada como que los que estamos acá estamos por vocación, por compromiso. Qué sé yo, en fin.

Nada como que, si me preguntáis desde mi experiencia, yo creo que hasta ahora que, qué bueno que tiene que ver con el centro que estáis trabajando, pero también como tener más cuidado con no solo con mi quehacer, sino con mi vida en general, como brindarle brindarme más cuidado como que he propiciado más, más más eso como el autocuidado, pero, pero nada hasta, hasta, hasta hace un par de años.

Súper naturalizado es parte de la pega ¿cachay? Así yo creo que me lo me, me lo me lo decía a mí mismo es parte de la pega, es parte de la pega.

Francisca: ¿Y, por ejemplo, cuando dices esto de que te enfermabas de la guata o, te salías burnout, ¿qué hacías ahí? ¿Qué pasaba ahí?

Simón: Naa, como que me, me costaba conectar con eso, por un lado, pero también. Era como, como decía, hasta que, que va que va en la línea de este de este argumento como bueno, pero ustedes están ya sabemos dónde estábamos, como que todos estamos por vocación, que, si entonces quizás me convencía a mí mismo de que estaba en el lugar que, que quería estar, porque, porque había un compromiso político ético, entonces. Quizás como que yo me, me alentaba a mí mismo a continuar en un contexto que era súper, no sólo es desgastante se me va el concepto, pero es como....

Porque el desgaste una parte, pero, pero hay sí, como un, un maltrato, o sea de. (silencio)

Es como que te, te ves afectado en no solo en tu bienestar, sino que tu vida se ve afectada. Entonces yo siempre tiro la talla de cuando trabajaba en el bosque. Yo creo que perdí como 5 años de vida como (risa) de esperanza de vida, como que de verdad creo que te quita vitalidad. ¿Cachay? el desgaste es una parte.

Francisca: ¿Claro y frente al maltrato y la precariedad, eh, Individual o colectivamente hacían algo o hicieron algo alguna vez, así como en toda tu trayectoria que recuerdes?

Simón: Aparte, como de los espacios de autocuidado. Que a mí me parecen de muy poco cuidado en general, porque son como estancia, donde no sé se, se abre un, un espacio para poder compartir,

para poder hacer cosas distintas al quehacer cotidiano. Qué sé yo cosa como de, de, de poder distraerse o qué sé yo como que fuera eso. En realidad, no hay no, no recuerdo yo y en lo colectivo haber realizado algo en pro del cuidado de Del trabajador, en lo absoluto. Por eso yo creo que de verdad está súper naturalizado el maltrato, como el desgaste, la desvitalización, como que súper asumida, tanto que ese insisto, como que se, se, se, se plantea esto de como bueno, sabemos dónde estamos o no.

Y claro, como uno siente un compromiso político ético, qué sé yo, O sea, yo no los lugares donde he estado trabajando, lugares con, con alta precariedad hacía una elección hacía como porque puedo trabajar ahí es porque quiero trabajar ahí, entonces y yo creo que nos pasa a la mayor parte de los trabajadores que estamos en contextos así. Entonces cuando te dicen como vayan a ver el compromiso, qué sé, yo igual tocan una tecla que, que (risa) Es real po que, Como que está ahí, Entonces te hace sentido, pero claro, eso es a costa de pasar por alto insisto...

Claro, nunca hubo ninguna experiencia de como organización. No, no, no.

Francisca: De ¿y de conversarlo?, o sea porque...(interrumpe)

Simón: Ah, bueno, puede ser, eso sí, como que lo, lo había pensado recién. Sí como que, más allá de cómo conversarlo, cómo compartirlo con tus colegas, que es como ahí el apoyo mutuo, pero igual, igual es como que el apoyo mutuo también es como que También va en la misma línea po ¿cachay? Es como pegarse el espaldarazo para seguir, reproduciendo lo mismo ¿cachay? y se entiende como que el espaldarazo no es para para reproducirlo, sino para brindar un poco de contención, pero En el fondo es parte del mismo problema, ¿cachay?, así lo veo.

Por eso yo no volvería, o sea, no voy a escupir al cielo, pero por lo pronto yo no volvería a trabajar en un Cesfam, ni por si acaso. Quizás en algún programa social, pero bajo ciertas condiciones muy puntuales, ¿cachay? como que valoro mucho mi vida actualmente, entonces está bien alejado como de toda esa precariedad, entonces nada como que... me por mucho tiempo me lo cuestioné, porque eso me sentía un poco como decirlo, yendo contra mis principios.

Pero...Pero como han aparecido otros, otros principios en mi vida em, Creo que ah, Quizás esos principios han tomado más peso, como insisto, el cuidado personal como el fin darse cuidado como el, el no permitir que te pasen a llevar, qué sé yo, han tomado más peso, ¿cachay? pero nada. Yo

creo que si volviera a un Cesfam Quizá entraría en la misma máquina que en la que estuve un tiempo y que me afectó harto.

Francisca: Y, ¿cuáles crees tú que son los factores que influyen? ¿Cómo en la elaboración de estos mecanismos para hacer frente?

Simón: ¿Cómo?, ¿cómo así?

Francisca: ¿Qué cosas influyen para poder hacer frente a al desgaste? A La precariedad.

Simón: Yo creo que parte por entender que para para revisar una buena pega para para poder eh propiciar

Para poder propiciar quizás como procesos em, buenos Procesos no sé cómo decirlo, pero para todo eso se requieren condiciones como en el centro que trabajo Yo como que eso se ha entendido, por eso es que se brindaron buenas condiciones materiales.

Entonces es como entender que al cuidador hay que cuidarlo ¿cachay? Y eso va en contra de la política pública o cómo se gestiona la política pública em, Creo que también a nosotros, en el ámbito psicológico, como que siento que nosotros, eh, hay muy poco espacio que generan condiciones Eh particulares para lo psicológico. Como que no sé en los centros públicos lo que sucede es que nosotros nos acoplamos A un método o un modelo que no necesariamente va en la misma línea de lo psicológico que, el modelo más biomédico. En fin, entonces. Nada como creo que entender que primero, entendiendo que sí, sí, sí, desde la gestión se entiende que lo psicológico requiere condiciones particulares, pero que para cualquier trabajador y condiciones mínimas necesarias de cuidado como yo creo que eso propicia.

YY es muy loco porque eso tiene un impacto también en los procesos, si es como que eso no se ve desde la política pública, como que, como está todo sentado por la o está sujeto a los indicadores en general numéricos, No se sopesa tanto la calidad y es muy loco porque en el centro donde estoy yo brigio como que he dado de alta como nunca. Altas clínicas por cumplimiento de objetivo como nunca antes ¿cachay? como que hay un, pues lo mismo hay un, un, un, no una rotación, sino como hay más flujo de pacientes ¿cachay? como que todo es mucho más provechoso, entonces creo que cuando se generan buenas condiciones, desde los que están llamados se generan las condiciones

eso tiene un impacto como en el cuidado de los profesionales, pero también un impacto en los propios usuarios son parte de la intervención.

Francisca: ¿Y tú qué crees que como que facilita o dificulta y dificulta como este tipo de prácticas de hacerle frente a las condiciones a las condiciones precariedad de vulneración, de desgaste?

Simón: Creo que todo es político al final, Como que todo es política.

Como que si tenía un compromiso político de hacer las cosas bien. Como lo que decía antes, con condiciones adecuadas que se yo como, em, En todos los sentidos como de tiempo, espacio que se yo, como que, si se decide por eso, em, se, se desarrollan intervenciones como más contundentes y con, con mejores condiciones, valga la redundancia.

Francisca: Claro, pero como en eso es como para poder mejorar, como la respuesta, no como, pero también en consideración de, por ejemplo, tú decías que igual no había una organización colectiva en ninguna de tus experiencias o En tu...

Simón: No ahora, ahora, en el centro donde trabajo, sí, porque es un centro em, Que estaba enfocado en la salud mental y que brinda prestaciones individuales. Atención individual. Tiene o sea Tenemos como convicción que eso asumimos como como una convicción que eso no es suficiente. Que es necesario propiciar lo colectivo, entonces, claro, como que hay un componente importante, hay un término colectivo, hacemos hartos talleres ¿cachai? como.

Francisca: No, pero claro sí entiendo, pero me preguntaba más como a nivel de trabajadores como a través de orgánica de trabajadores, ¿cachai?

Ah ajá.

Silencio

Eh no sé si entiendo bien la pregunta

Francisca: Como se entiende cierto bajo este paraguas o frente a esto que te comentaba como de los resultados de que de alguna manera Hay ciertas como forma que generan precariedad laboral, cierto, y que generan como este sistema que vulnera la experiencia de los trabajadores. Entonces uno como trabajador podría organizarse como colectivamente, por ejemplo, para hacer frente a

esas condiciones de precariedad o esas condiciones de desgaste ¿No? Y también como junto a otros. O de manera personal.

Simón: Sí, sí, sí.

Es que es muy loco porque estoy de acuerdo como con que los trabajadores podrían organizarse, pero muy paradójico porque bueno, no es paradójico, es súper coherente como que si a nivel institucional siento yo como que hay condiciones de precariedad, lo que se obtiene como resultado es que el trabajador va a tratar de Buscar de todas las maneras posibles, como generar ciertas condiciones para que esa precariedad no les llegue, pero eso implica en general, como no sé... cómo adoptar un modo más Individualista, eso es lo que yo lo que yo visualicé... es como que como que la, la misma precariedad. Lo veo un poco, como también el sistema un, un, una, reproducción de sistema chileno, igual que es como vela, vela por tu cuenta cachai entonces como que uno en esta precariedad trata de resolverlo desde las herramientas que tiene a la mano y en general uno adopta una disposición más individualista, mucho menos colectiva.

Al, al contrario, como que yo siento que en el centro que estoy ahora, que tiene mejores condiciones desde lo institucional, eh, La colectividad se da sola, cachai, porque uno siente que se siente el respaldo, entonces no tienes que estar tu ahí como en la competencia o qué sé yo, sino como que se da una, una. Sí con un clima de ma um de ma, de, de, de más colectividad como de equipo y sin llevarte necesariamente bien con tu compa cachai de hecho yo con mi en mi pega no me llevo bien con todos, con un par me llevo mal De hecho.

Pero yo Siento que eso no interviene ni por si acaso en la en la pega. De hecho, es como que, al contrario, es como que queda muy, muy afuera y eso no me sucedió en mi otras experiencias para que me sucedió en mi otra experiencia es que sentí que no había un equipo y que además como que había habían peleas internas como y que yo creo que es propio de Esta precariedad entonces uno trata de agarrar el, el trozo de, de madera que te va a mantener a flote po ¿cachai? Eso implica de quitárselo quizás a otro. No sé, así lo veo de ese modo.

Francisca: Claro y me parece como un poco claro paradójico en ese sentido de que mientras más condiciones de precariedad como que la respuesta parece ser más precaria, o al menos tal vez más individual, y en la medida en que hay mejores condiciones, hay una respuesta un poco más colectiva.

Simón: Más precaria. Si.

Francisca: Y en eso, ¿qué crees tú que podría haber facilitado o podría facilitar también ahora, así como en la reflexión y retrospectiva. Que emerjan aspectos más colectivos o individuales, más transformadores frente a condiciones de precariedad.?

Simón: Sí es que mientras te escuchaba me, me surgió esta sensación de que. En general como los lugares más precarios, también tienden a ser súper verticales y súper como jerárquicos. Como el recurso se tiene que administrar de buena manera, como que claro, los que saben administrar (risa) toman eh, cortan el, el queque antes de que llegue a ti cachái, entonces tú tení muy poco margen de, de acción en ese sentido Y nada como que quizás propiciar más espacios de decisión Como colectiva. yo creo que podría ser porque mi experiencia en los centros como distintos, o sea, a diferencia de que estoy ahora, como que mi experiencia es que hay muy pocos espacios de participación, como de toma de decisión por parte de los trabajadores, De hecho es mi última experiencia en el bosque, como que yo siento que fue de lo que más me agotó, como que me terminé cansando porque sentía que como que era parte de un engranaje cachai y que no tenía ninguna otra función más que ser parte del engranaje, como que no tenía ninguna posibilidad de hacer algo distinto que ha echado de propiciar como que eso requiere, como no sé, una burocracia terrible, cachai como en esto instituciones más jerárquicas.

Entonces yo creo que cuando se propician instancias de participación colectiva, pero una participación que tenga incidencia cachai no solo en la consulta, porque eso pasaba, esto como elemento estás en la consulta, pero uno con más allá de la consulta, eso, al menos mi experiencia no se traducía en nada.

Entonces, cuando hay más espacio de participación, por eso decía, cuando en el centro, ahora como que tenemos trabajo de equipo, o sea reunión de equipo todas las semanas cachai que para otro centro en otras condiciones que se extiende también porque la exigencia es distinta, pero en otro centro para otro centro, un espacio de reunión es una pérdida de tiempo, no es una inversión cachai.

Entonces, claro, hay uno de te sentís como siendo parte de la máquina y, y, y haciendo tu parte no más po, cachai, pero que se, se vuelve súper rutinario y muy poco como decirlo... estimulante.

Entonces, mientras haya más espacio de, de participación, de decisión de gestión colectiva, yo creo que se propiciaron Colectivo, De hecho, yo creo que eso es lo que lo que pasa en el centro actual,

como te decía, como eso que yo soy súper ermitaño como que estoy harto en mi box, no comparto tanto, pero, pero lo, lo colectivo tiene como un componente, entonces se da de manera natural cachai, no hay que hacer un sobreesfuerzo en los otros centros, como hacer un sobre esfuerzo y si ya estoy matado con la pega que tengo no hay tantas ganas de ese sobre esfuerzo.

Francisca: ¿Y tú crees que eso? ¿Entonces? La toma de decisiones de la participación viene dado como de la institución hacia los trabajadores?

Simón: Sí, sí, sí, sí, sí, como y que, en mi bueno, aceptando quizás como el ámbito más social, los programas sociales que igual como que... diría que muy pocos no eran verticales, como que la mayor parte de las instituciones son híper verticales y verticales severamente, no como sólo verticales, que las decisiones es hacia abajo, sino como que no hay mucho espacio para hacer cosas, cosas distintas. cachai, entonces sí está mandado por eso. Y bueno, De hecho, el maltrato que nosotros sentíamos también como de nuestros superiores, quizás qué sé yo también bien antecedido de un maltrato hacia ellos, cachai en esto de la verticalidad severa.

Entonces, al final es algo que sé que se va reproduciendo. Y el centro en el que estoy ahora tiene la particularidad de que no es un dispositivo oficial, entonces no tiene que cumplir con exigencias oficiales, entonces tenemos más espacio y se decidió desde un principio, porque el diseño fue así como darle un componente colectivo importante no solo a la intervención, sino a el cómo se hace la pega.

El componente colectivo está, estuvo siempre lo que decía supervisiones toda la semana, reuniones de equipos toda la semana, qué sé yo como una inversión, como entendiendo que eso es necesario para realizar una buena pega.

No como él, el, el no como si, si el encuentro eh, Bueno, no sé si es que como que se percibe desde.

Desde las otras instituciones como que como que no tuviese ningún efecto, pero, pero sí yo lo sentía que era como O sea. De hecho, no sé, por ejemplo, mira, cachai que va en contra de todo lo que lo que se ha ido desarrollando en los modelos de atención, los modelos de salud.

Nosotros en un momento solicitamos tener cachai dos veces al mes Planes consensuados que son instancias donde tú revisabas y a los pacientes con diferentes profesionales y generar ahí planes de intervención en conjunto como interdisciplinarios. ¿cachai? Teníamos uno al uno al, uno al mes

una hora una reunión y nosotros encontramos que era muy poco piensa por sector, muy poco, entonces solicitamos una hora extra y no nos dieron esa hora extra porque necesitaban horas clínicas, cachai. siempre las justificaciones, como no necesitamos lo individual que necesitamos hacer, lo que hemos venido haciendo desde hace mucho tiempo. Qué sé yo más ella sí, los indicadores en Chile muestran que no hay unnn, un, una mejora sustantiva en la salud, en fin, que da lo mismo que lo que hemos estado haciendo siempre, entonces, quedémonos ahí ¿cachay? y si queremos algo distinto, aah tenemos que evaluarlo, pero la mayor parte de las veces no.

Francisca: Claro y en eso que estamos hablando es como si tú me claro, como que me has estado comentando desde la institución hacia los trabajadores no y las repercusiones y lo que implica y cómo favorece o no las prácticas, y si lo pensamos al revés ¿qué te imaginas? O sea, desde los trabajadores hacia la institución.

Simón: Silencio

Me cuesta visualizarlo al revés.

Silencio.

Sabes que lo que se me ocurre como son es Generar lazos, como instancias de... Igual, yo creo que parte por un trabajo como personal lo que decía antes. Yo creo que para mí fue clave entender que tengo que, que mi aporte tiene un alcance que no voy a resolver solo en algún momento. Sí como que pensé que yo podía resolver solo.

Entonces yo creo que primero asumiendo eso. Esa conclusión te lleva a sí o sí a tener que, que.

Complementarte cachai, entonces. Eh se me ocurre eso, cómo hacer un trabajo como de, de poder delimitar bien tu intervención, conocer cuál es tu alcance y asumiendo que hay cosas que están fuera de tu alcance, como ir al, al complemento y diseñar en, en conjunto, pero. ¿Por qué me cuesta visualizarlo? Porque, como te decía antes, eso yo siento que lo intentamos propiciar en algún momento, pero siempre desde donde se toman las decisiones. Siempre era como un no, ¿cachai?, entonces lo veo como... mm... Respecto a tu pregunta, como que siento que se puede intencionar desde los propios trabajadores más, no sé si eso se puede llevar a cabo.

Lo veo difícil también, al menos eh, remitiéndome experiencia. Lo veo muy difícil.

Francisca: ¿Y bueno, hay otro como eh? Pregunta que estaba ahí en la mesa es sobre ¿Qué crees qué tendría que pasar para que existiese una transformación eficaz? Una Transformación Social, una transformación en estos ámbitos de laborales.

Simón: Uf.....

Silencio

Em.... (Silencio)

O sea, se me ocurre como...

(Silencio)

Como darle yo creo que, que quizás darle unnn... valor distinto a la política en general. Como no sé

lo que nos pasa en Chile es cómo sentir que la política son los políticos. Yo creo que un cambio de mirada. Así se necesita y no sé cómo se lleva a cabo eso, como que no sé si es de las bases o desde eh. Quizás la los que tienen el poder. Quizás de ambos. Pero es como una mirada distinta a entender que, que lo político es de todos. O sea que todos somos parte de los políticos que todos hacemos lo político. Y desde ahí ver cómo lo lo no, solo político, lo público. Creo que como que eso. Eh bueno que lo lo político, o sea lo público, está incidido por lo político, pero em...

Como que siento que quizá es demasiado desde la desde la, De, de, de lo que es la idiosincrasia chilena. No lo sé. No conozco tanto de otra realidad, pero me da la sensación que nosotros tenemos muy como en nuestro ADN, esta idea de que cada uno tiene que como resolver su vida, entonces la política y lo público siempre queda como fuera de eso. Cualquier cosa que no pueda resolverse por uno mismo. Ya bueno, la política y yo creo que no sé si debería ser inversa la ocasión. Pero, pero, pero sí creo como que nos falta como darle un valor a lo público, a lo político y a lo colectivo que no le hemos Podido dar en Chile. Y eso implica cómo dejar de lado esta idea de que yo me puedo valer por mí mismo, que soy completamente autónomo, que no dependo de nada. ¿Cachai? Creo que eso tiene que suceder, no sé cómo se propicia eso. No lo tengo claro.

Francisca: Y, ¿qué significa para ti una transformación eficaz?

Simón: Sonrisa. Silencio

¿Igual, creo que tiene que estar sujeta al objetivo, eh?

Eeh, entendiendo que la que todos todo cambió constantemente. Eh, creo que una transformación eficaz es un cambio que genera mejores condiciones.

Que genera satisfacción que genera, que genera bienestar

Que generar crecimiento.

Respecto a la condición inicial.

Francisca: Y cuando imaginamos una transformación ¿qué imaginas? ¿Cómo te imaginas la Transformación Social?

Simón: Cuando hiciste el alcance de lo socio, estaba pensando en mí, en mis pacientes.

Yo creo que si generaste una instancia de encuentro que antes no existía, ya es una Transformación Social eficaz. Si generaste un tejido. Un... Un espacio insisto, donde un espacio donde, donde, donde se propicia un tejido quizá ya existía, pero lo, lo pudiste al menos hacer visible.

Eh, Y, donde se propician interacciones y lazos que antes no existían. Eso ya es una transformación eficaz en términos sociales. Que es lo que yo he visto alto con el grupo de adolescentes con el que trabajo en el centro. Que es como la patita, que al menos en mí pega me viene quedando en lo comunitario o el espacio de participación de adolescentes que creo que se sostiene desde ahí, como que es un, un espacio que ha ido mutando en su objetivo, ha ido mutando también en, en los participantes. Qué sé yo, pero sigue siendo un espacio de encuentro y un espacio donde hemos hecho esta consulta desde que desde que partió hace ya casi 2 años y medio que hemos ido siempre ha ido haciendo esta consulta y por qué viene, por qué viene Qué es lo que los convoca este espacio y siempre aparece como la confianza y el encuentro. Confianza y encuentro entonces creo que. A mí me deja satisfecho. Quizás no sé porque tenemos el objetivo de nosotros, es que sea un espacio de participación que tenga incidencia en la política pública, en el área de la salud estamos bastante alejados de eso. Pero yo me quedo súper tranquilo cuando los chiques, sobre todo en el contexto que estamos viviendo como de la Juventud, no sé, hay mucha violencia, ¿cachai? Eh que sea un espacio de confianza donde ellos se sientan seguros y donde haya interacción y conozcan a chiques que antes no se conocían y que ese vínculo se sostenga. Y además, si, si le sumamos cierto objetivo, yo me siento súper como contento y satisfecho. Y pese a que siento que me cuesta, porque siento

que lo... En mi caso no tengo tantas habilidades para lo comunitario, pero cuando, cuando, cuando logro visualizar eso, claro, como que generar harta satisfacción en todo el desgastante (risa), como para mí es un, un desafío constante, como siento que no soy tan bueno. Es un desafío bastante. Pero eso cómo crear Insisto, en una instancia un tejido donde antes no le existía. Yo creo que eso es transformar socialmente.

Francisca: Eso como en el alcance de tu trabajo y si lo piensas a nivel social completo, si tú te imaginas una Transformación Social. De sociedad, digamos. ¿Qué te imaginas? ¿Qué te gustaría, también?

Simón: Lo que me gustaría es que pudiésemos propiciar mayor colectividad desde grupos. Creo que la clave está como el trabajo en grupos, como ... (silencio) desde la vola más marxista igual po (isa) como comunidades, comunidades más acotadas. No colectivos tan grandes o que pueden ser incluso parte de un colectivo, pero creo que lo sustanciales está en los grupos más acotados hueón. Creo que una Transformación Social fue mucho más sencillo llevarlo a cabo desde ahí, o no sé si eso es más sencillo, lo acabo así o el resultado me hace más sentido. En esa línea, creo que ambas. No lo tengo tan claro, pero sí, me parece que es mucho más potente un trabajo común en colectivos más acotados que un trabajo, una intervención a nivel social ¿cachai?

Francisca: ¿Qué crees que pasaría con esos colectivos más acotados?

Simón: Es que eh me lo imagino como colectivos que eh. Que pudiesen funcionar bajo sus propias necesidades bajo sus propios intereses, como producir sus propias realidades, habitar sus propias realidades. Y esa realidad no tiene por qué repetirse, De hecho, visualizo como difícil que eso se pueda repetir. Ahora, claro, hay que generar como una instancia también de diálogo entre esas esos colectivos, esas comunidades, qué sé yo, Y eso implica algo más común, pero creo que eso no puede más importante no puede más trascendental que los más particular de ese colectivo que me lo imagino más chiquitito. Ma acotao, como cuando hablamos de transformaciones sociales, siempre pensamos como en la sociedad en general. Y a mí me cuesta visualizar así, creo que es más sencillo hacerlo por subgrupos, por así decirlo.

Francisca: ¿Y qué Niveles de la estructura como organizacional y social crees que deberían estar involucradas en un proceso de Transformación Social?

Simón: Como ¿qué niveles? no entendí cómo, ¿en qué sentido, qué niveles?

Francisca: Como ¿quiénes?

Simón: Ah yo creo que todos. Todos

silencio

No sé cómo, cómo responder esa pregunta, no se me ocurre lo que sí, porque dije todos, porque yo me imagino más bien esa lo que en la línea lo que te menciona antes me lo imagino como estas comunidades como grandes familias ¿cachai? Como que en esa lógica y las familias son súper diversas porque tienen diferente, o sea muchos integrantes, cada integrante cumple su rol que se yo, me imagino en ese en ese sentido, no sé si me logro visualizar lo más como por niveles como por.... Yo siento que todos deberíamos ser parte, quizás ser parte. Quizás que cada colectivo tenga un poco de todo, no así me lo hizo, me lo imagino. Pero me cuesta acostarlo como por niveles

Francisca: ¿Tienes algún comentario, algo que te quede dando vueltas? Que quieras mencionar

Simón: Eh no.

Creo que igual me llamó la atención como o sea... me, me, me sentí distinto respecto a la otra entrevista que igual era claro, no, no recuerdo bien qué preguntas tenía, pero me siento en una parada muy distinta a la que tenía en ese entonces. No sé.

Francisca: ¿En qué sentido?

Simón: Que creo que en ese momento no era tan sensato o más que no sensato, sino como quizás tenía una visión no tan realista de las cosas, que era más bien como desde lo fantasioso. No voy a decir desde lo utópico, porque, porque creo que la utopía puede ser real, no es como un. A veces se utiliza la utopía como esto, que es fantasía que no se puede realizar.

Eh pero me va me, me o sea como que recordaba algunas cosas de la entrevista pasada y me, me parece que en ese momento tenía una visión menos realista, como menos sensata de las cosas como. Sí, y por lo mismo, quizás más desgaste (risas), condiciones, eh... Menos propicias de menos cuidado, como más abierto al maltrato. No cuestionándomelo tanto que se yo, en fin, como con los pies menos puestos en la tierra que sé, no sé.

Francisca: Oye y En este sentido, que ha implicado para ti tener una visión más realista.

Simón: Menos sufrimiento.

Francisca: Mhm y ¿qué significa tener una visión más realista?

Simón: No sé.

Sale decía realista en realidad como esto de eh. Que me pasaba, no sé cómo, cómo responder eso puntualmente, pero me pasaba antes con una visión menos realista que era como ir contra la corriente y pretender como cambiar la corriente cachai. Como que así me miró atrás, o sea, me me miro para atrás y me. Ese modo y ahora siento que puedo luchar contra la corriente, quizás qué sé yo, pero entendiendo que eso no va implicar necesariamente el cambio de la corriente ¿cachai? Como, como también ser sensato con las condiciones igual como el contexto. Sí, por sobre todo eso, bueno respondiendo tu pregunta, claro, quizás creo que ser más realista es eso, tener más, ser más consciente del, del contexto. El contexto cambia el texto. Como noo... Mi visión antigua era como no es tan importante contexto, si se va cambiar ¿cachai? Y yo creo que ahí hay un movimiento que no es taaan consistente.

Francisca: ¿Y tú crees que el contexto se puede cambiar?

Simón: Sí

Francisca: Y ¿cómo?

Simón: No sé. (risa)

Francisca: Y ¿qué te imaginas?

Simón: Eh... O sea, creo que puede cambiar el contexto, pero principio cambia parte por un cambio en la disposición. Y quizás. Valorar el contexto como que siento que la transformación parte por valorar el contexto actual y valorar en el sentido como de no digo, como solo positivamente o valorar las cosas positivas, sino como saber valorarlo como que siento que a veces la transformación pasa por alto el contexto o la intención de transformación pasa por alto el contexto actual y tienen vista solo el contexto al que se quiere, el que se quiere llegar, el objetivo ¿cachai? Y Y como que la transformación se hace desde algo, parte en un lugar, entonces creo que bueno, quizás es un vamos a un análisis respecto a mi situación y digo como a mi disposición histórica, antes era como pasando por alto, lo que igual es un ejercicio de violencia determina esa termina siendo un ejercicio de violencia, como no mirar lo que está aconteciendo realmente ahí, como con solo el objetivo de podemos hacer algo distinto a esto, cierto, podemos ser algo distinto

a esto, pero nunca quizás contemplando real eso que nos referimos con esto que queremos transformar.

Francisca: Y de esto, ¿qué te gustaría transformar?

Simón: La violencia.

La violencia.

La despersonalización.

La comunicación o la forma en la que nos comunicamos, el trato. silencio

Francisca: ¿Cuándo dices violencia, en qué piensas?

Simón: En todo, o sea como desde el pegarse codazos en el metro. Desde pegar un bocinazo. Desde no sé

Eh de no saludar de, de, desde literal mal maltratar.

Francisca: ¿Hasta?

Simón: La injusticia.

Silencio

El descuido.

La exclusión.

La competencia.

Francisca: ¿En qué crees que podríamos hacer con todo eso?

Simón: Siento que igual ahí se puede rescatar mucha energía. Creo que en eso hay alta energía, solo que mal conducía. No se me ocurre nada muy en concreto como ahora, pero creo que entiendo que de entiendo de dónde puede venir y soy como compasivo con eso, pero creo que más allá de cuestionar lo que creo que es súper cuestionable, que es necesario ser cuestionamiento a igual hay un alto potencial.

Como que si fuese si lo pudiéramos causar de buena manera. Sería distinto. Creo que fue lo que nos pasó un poco en el estallido, como que mucha energía, pero van despotricadas para todos lados.

Mucha violencia pa todos lados. De hecho, que quizá era necesario. Legítimo igual, pero quedo ahí ¿cachai? no se pudo como traducir en algo no se pudo canalizar. En algo provechoso para la propia sociedad. Porque, además, como que lo que pasó en como el, el, el, la, el proceso constituyente, que si bien era una necesidad que yo creo que era parte de la de la sociedad. No sé si era el algo que a todos nos hacía sentido y fue una decisión de la lista. Pasó por ellos. Partió por ellos y terminó por ellos, o sea, elite completamente.

Francisca: ¿Y en eso tú qué crees que se requiere para encauzarlo o canalizarla?

Simón: No que es que... Me suena como esto de que... Que no se no sé cómo, cómo trunchar, como darle una vuelta, pero. Creo que parte al menos por nosotros, por entender que lo que decía antes que no podemos resolver todos nosotros, como creo que esa violencia también que se expresa en la calle, tiene que ver con eso, con él, con el llevar una carga enorme. Cachai, una mochila enorme, entonces yo necesito sacarme algo de eso y se lo tiro al otro. Entonces, si quizá entendiésemos y asumiremos que necesitamos de un otro. Desde siempre. Quizás sería distinta nuestra forma de relacionarnos y nuestra forma de habitar y producir sociedad. Pero no entiendo que un sistema que está en que atraviesa eso, entonces no sé cómo, cómo se transforma eso. Pienso en la educación como una, un buen nicho ahí. Que también está súper atravesado, por eso (risa) yo estudié en un colegio hiper como como competitivo y esa era la fórmula cachai, una fórmula que tuvo crédito, pero por una parte mínima de la sociedad cachai, o sea, no puede ser replicable. Eh, pero yo creo que está muy arraigado eso, como de poner a mi hijo en el mejor colegio todo el mejor, lo mejor. Mejor para mí. Eso está súper atravesado por la sociedad. Y el sistema en el cual vivimos.

Francisca: ¿Porque a nivel de sistema como que tú crees? ¿Habría que cambiarlo?

Simón: Si, pero no lo sé, se me ocurre como que, si es que nosotros tuviésemos la posibilidad, quizás de gestionar la política de manera más directa, podría ser. Porque ahora la decisión o la participación de nosotros se traduce a menos que tú tengáis la voluntad y que por iniciativa personal o porque naciste en cierto contexto, qué sé yo de de hacer política más en el cotidiano se traduce al voto ¿cachai?, ese es el espacio de participación política y no sé po, por ejemplo, hubiesen más consultas ciudadanas a nivel local. Caché ahí como que es muy loco, porque yo me parece que la política es real, o sea el, el, el, el Real nicho dónde hacer política son los gobiernos Locales, pero en nuestro contexto chileno y particularmente ahora, como que lo que visualizamos

es que las municipalidades en las municipales se están dando los mayores fraudes como a nivel de Estado.

¿Cachai? está todo atravesado por la política partidista, entonces. Creo que, en el contexto actual, quizás, claro, no hace tanto sentido, pero sí dejamos de dar un poquito el contexto actual de verdad. Creo que los gobiernos locales son los espacios. Ahí está la oportunidad, porque además son los espacios donde, donde la gestión pública tiene más contacto con la realidad, pues que, hecha ahí, entonces creo que es donde más podéis incidencia puede haber y detalles más participación, pero fuera como de los proyectos participativos, los Pladecos y todas esas vainas

¿Cómo que son consultas? Que no hay mucha mayor incidencia. O todos los grupos, los actores sociales en general están tienen la posibilidad de participar si es que son asiduos o no a la gestión política de o el partido político de Del gobierno local ¿Cachai? entonces, pero, pero sí yo hace rato que veo como los espacios, la municipalidad, los gobiernos locales como el, el, la gran oportunidad, pero creo que igual están atravesadas por el mismo sistema. Entonces, no sé, no sé.

Francisca: Oye ya solo como por curiosidad en todo este tiempo de trabajo, en las distintas condiciones de precariedad, ¿nunca había espacios de organización política, de huelga, de marchas de sindicato?

Simón: O sea, sí, sí, sí, sí, como. No como. Lo más cercano fue quizá La Caleta. Donde igual ha habido como un yo siento al menos como que ha habido una mini organización, no sé o quizás como un, un sentido organizacional, en pro de eso ¿cachai?, como había una un componente como una... Otra parte del ADN de la institución, pero fuera de eso no, o sea, De hecho, yo trabajé en una pega en un en un previene que es esta oficinas comunales de senda. Un Previene que estaba asociado a una gestión municipal y yo me fui de ese lugar y al tiempo despidieron un compa que intentó hacer una un sindicato ¿cachai? entonces, están completamente coartados. Lo espacio de más de un trabajo colectivo en ese sentido, igual yo he sido bien pajero pa esa huea siempre, entonces también puede decir que yo no haya sintonizado tanto, pero me da la sensación que va más allá de mí.

Francisca: Ya po, gracias. (risas)

1.3. *Entrevista Sara*

Entrevistada: Sara

Entrevistadora: Francisca

Fecha: 7 marzo 2024

Francisca: Entonces, la primera pregunta tiene que ver con ¿qué tipo de cosas haces para hacer frente al desgaste profesional en tu contexto laboral, ¿no? Y también como en tu trayectoria, que igual ya lleva un buen tiempo trabajando en estos contextos. ¿Entonces, qué cosas hacen frente a ese desgaste de manera individual y colectiva?

Sara: Mira te voy a contextualizar para que mi respuesta la, la puedas comprender mejor que yo hoy día te podría decir que nada ya, pero esa es la Sara de ahora. Sara, que tiene una mamá de perdón, Sara, que es madre de una hija de 1 año y que nuevamente está embarazada. Entonces Creo que hoy día en esa Sara no se refleja en todo lo que yo hacía antes sí. Bueno.

Llevo en de. Llevo dos embarazos seguidos ya en entonces, por tanto, desde el 2023 que yo ya no estoy trabajando, o sea, como de, de enero del 2023 que yo no voy de manera presencial, un espacio laboral y mis Funciones por la cual yo estoy contratada en el servicio de protección del Sename, ¿ya? Te acuerdas que te conté que yo siempre he trabajado en área proteccional, pero desde el 2019 que trabajo ya en Administración directa ya del servicio protección y.... Este YY bueno. Con mi pareja ¿no es cierto?

Muy como ya eem muy decididos, él tiene 34 años, yo también, entonces muy decididos a formar familia y yo quedé desde esa decisión. Es cierto, desde un profundo amor quedé embarazada de mi primera hija. Mhm. Eso conllevó. Porque como yo trabajaba en residencia contrato directo donde las condiciones laborales como bien están, como descritas en tus conclusiones, son muy precarias, son muy riesgosas.

Y una vez que... Emm notificó a mi empleador que estoy embarazada, mi empleador toma una decisión, eh creo que una de las pocas decisiones protectoras que han tomado, si a mí que sacarme ese lugar y me envían a la regional de mejor niñez, sí.

Y ahí estuve un tiempo hasta que inicié mi prenatal.

Y antes que se me acabara mi postnatal de mi primer embarazo, me, me embarazo nuevamente, yo ya tengo 8 meses. Eso como el contexto, pero bueno eh en definitiva.

Eh en dos partes ¿no? la primera y más alentadora es que claramente yo antes, antes eh si en este rol tan materno tan activo, activo materno es que yo si po, yo generaba harto espacio de autoayuda, harto y no solamente de, de cuidado de autocuidado, sino también fomentar el cuidado de equipo del cuidado a quien cuida del cuidado de pareja del cachai.

Como como un. A ver cómo Como una instancia propia, cultural, YY mía personal, no más allá de mis labores. Porque estando en un lugar un poquito más seguro que es la regional, lo seguía practicando. ¿Sí?, qué tiene que ver con que a mí me gusta mucho, Ponte tú el tarot terapéutico me gusta, me gustó tanto, tanto, tanto que finalmente optó por tomar un curso de tarot terapéutico Para que en alguna tal vez más adelante Puede ejercerlo ¿cachai? También tuve muchas, muchas experiencias personales de supervisiones ah y, además de terapeuta, pero al principio clínicas y ya después más como eh un poquito más eh hermenéutica o más espirituales cachai, a través del acompañamiento de cristal Y me hizo tanto, tanto. sentido que también es acompañamiento de la cristala. Cristaloterapia que también tome un diplomado de cristaloterapia, ¿Ya?, como también todo esto, proyectando de que en algún momento todos esos conocimientos los voy a ejercer, no lo he ejercido porque llevo eternamente embarazada por cuidado de mis ambos embarazos, no lo he ejercido, pero claro, eh en Definitiva, esa Sara tenía está como chispeza, ¿no? Y está proactividad de siempre estar estudiando y importante, no solamente como de una técnica de Descomprimir Eh De comprimir, eh La inversión de energía física y emocional que generaba el espacio laboral, sino también como una técnica de que para mí el autocuidado también es aprendizaje, como cuando inicias un... cuando inicia un... imagino tu que ya vas en tu segundo magíster, te vas convirtiendo cada vez en una nueva Francisca es lo que creo yo no sé, no sé si, si estás de acuerdo conmigo, bueno pero eso también es un, es una visión de autocuidado, de autoquererse, de, de decir que uno va evolucionando y con ello vas a incorporando elementos que te ayuden

Como te digo Francisca, eso lo hacía mucho y de forma muy natural. No, no, yo invertía mucho dinero en eso, eh, eh. Y se me daba. Y se me daba se Me daba fácil y es algo que hoy día no he podido hacer y extraño muchísimo. Eh y eso y hoy día que un poco ha llevado al que también eh mis estados emocionales oscilen eh y se vean incluso inclusive en ocasiones bien inestable ¿ya?

Por eso te digo como que hay dos Sara porque ahora la Sara materna está en otras en otra situación donde hay un servicio que ya no la protege mucho, más bien la maltrata, la excluye, no la coge, eeh una Sara que frente a eso sabe que estás recibiendo como, ay no sé por qué estoy hablando con tercera persona, pero bueno, pero bueno, yo estoy persiguiendo esa ese maltrato por parte de mi empleador y aun así, eh No puedo como defenderme, me ha costado. Eeh, en todo ámbito, en aspectos más legales laborales, ponte tú, como de derecho laboral y más, más que ámbitos más espirituales como porque me están atacando ¿cachai? Eh y entonces yo igual me tengo que defender ante este ataque.

Y claro y estoy 100% mamá. ¿sí? 100% mamá eh y eso me ha generado, me ha traído como consecuencia de hoy en día para estar, Eh pasando por yo creo que una depresión ¿sí? Haya sido una depresión post parto que se haya prolongado no eh yyy bueno mi ayuda hoy se, se, se, se sustenta en una acción más, eh médica. Más que espiritual o psicoterapéutica. Entonces eso eh...

Bueno, te cuento, por qué me siento maltratada por mi servicio eh, bueno... Yo, una vez que me he embarazo yo decido con mi pareja y digo bueno, vamos a ser familia, Santiago no sé si sabes, pero Santiago está en un Holocausto, sí, está muy malo, eh los trayectos, eh y un montón de factores sociales importante que están haciendo que Santiago sea, que su calidad de vida sea muy baja. Y en paralelo a mi proceso gestacional, yo estaba viendo la posibilidad y finalmente se concreta de comprarme una casa, comprarme una casa, pero esta casa está en puerto Montt, entonces, ahí estaba en mi pre y Post natal estaba, que estaba gestionando la compra de mi casa. En mi casa el crédito me aprueba el, perdón, el Banco me aprueba el crédito y yo en agosto del año 2023 nos vinimos con mi con mi pareja acá ¿ya? Todo esto pidiéndole al servicio que el servicio del Estado ¿no? no es un servicio privado, yo trabajo para el estado. Pido un traslado, ¿sí? un traslado porque yo necesito seguir trabajando, que mis funciones son compatibles con ciertos cargos de acá y que se yo bla, bla, bla, pero mi empleador me dice que no y me ha dicho que no todo este tiempo. Por diferentes, en virtud ah diferentes artículos, en virtud de diferentes protocolos, decisiones técnicas. Mucho, mucho, mucho, Eh como muy apegado a la norma y un poco dejando eh, dando bastante ciego en realizar, en realidad a mi situación, soy mujer, de que fui mamá, de que estoy en pos natal, de que estoy nuevamente embarazada, y de que toda esta situación probablemente me haya generado una salud, una perdón, una enfermedad, profesional.

Es como, un cuadro de cómo, un cuadro probablemente un trastorno de adaptación o, posiblemente una depre ¿cachai?

Entonces eh... No solamente esa entidad desde su negatividad, ¿no? y falta de acogimiento a mi solicitud es que me ha tenido bastante inestable, sino también la lucha constante con la isapre que te rechazan todas las licencias y todo lo que implica, tener que apelar. Entonces, es un sistema que hoy en día, a mi parecer está súper precarizado en el la visión de como, no sé si precarizados como deshumanizado ¿o no? Porque segundo embarazo eh no ha sido un resplandor ¿cachai? no, no, no, no no ha estado construido desde un amor una tranquilidad de estar apoyada, de estar contenida.

No.

Lo he estado, pero por mis figuras más primarias. Mi mamá, mi pareja, mis mascotas, mis perros mi gato, pero, pero claro, tengo unas entidades que finalmente eh. Eh bueno, yo trabajo para el estado y el estado, hoy en día me está... Un estado que se constituye más, una, una mirada más feminista, ¿no? y aun así me está dando, cada, todos los meses me pega una bofetada en la cara diciéndome que no.

Y lo que implica tener esa incertidumbre de que no vas a tener trabajo ¿cachai? Entonces eh, antes esas como agresiones, tanto desde mi Isapre, como de que la Isapre tampoco cree que yo tenga depresión, no sé todos los meses me rechaza, la licencia, me rechaza, me rechaza.

Mi empleador, por su parte, me dice, bueno, tú tienes que volver a trabajar en Santiago porque en puerto Montt no, no hay posibilidad ¿cachay?

Entonces es bien duro, o sea, hoy día no me siento agredida por un contexto donde tengo que trabajar con niños con trauma complejo, con trastorno del desarrollo y agresividad, y cosas más concretas. Hoy día es un es un, es algo que me está, que me está como maquineando más la mente que está a 1000 km de distancia, pero aun así me genera la misma o incluso más niveles de estrés que me generaba mi propio espacio laboral, insisto ¿cachai?

Y para eso hoy en día no tengo la energía de hacer nada o para combatir eso. Más que apelar y responder a los correos y asesorarme de, de las asociaciones gremiales que son parte del servicio. Pero más que.

No no no.

Puedo, o sea, más que tomarme la setralina. Eh, eh y yo soy súper consciente y plena de eso.

Mhm, pero, pero claro, tengo una guata gigante, tengo una hija de 1 año y. Bueno no. Se me hace difícil poder iniciar otras líneas de ayuda para mí, para tener un mejoramiento, o sea, como para sentirme bien ¿cachai?

Francisca: mmm... ¿Oye y, cuando tú me decías como que antes tenías, tenías prácticas que en el fondo tenían que ver como con el autocuidado, ¿no? como estos espacios, tal vez más terapéuticos con el tarot, con los cristales, eh, Pero que también por ejemplo te, te participabas de espacios de cuidado de equipo en ese sentido, ¿qué pasaba o qué, qué hacían? ¿Cómo era?

Sara: Eh no, no o sea como no muy bien lo concreto, como no es que yo hacía talleres como autocuidado, pero siempre con el discurso de eh, siempre con el discurso de que nuestro empleador, o sea, de que en ese tiempo Sename no cuida, a quien cuida, a quien hay que cuidar ¿cachai? Por tanto, somos nosotros los responsables de nuestro bienestar, que se vea reflejado en nuestra casa con nuestro amigo, con nuestras además nuestras pegas. Entonces, como siempre brindar ese discurso, como de tenerlo siempre visible a mis pares ¿cachai? y también tenerlo visible como signo de protesta al servicio ¿Sí?

Mhm. Eso.

Francisca: ¿Y tenían algún tipo de formas de organización? En conjunto con tus compañeras, con tus compañeros.

Sara: Si po, después sí po se dio que...

Eh bueno de. Ya como más libre no, post pandemia todo claro se, se daban se daba esto como más de con mayor autonomía como residencia y, y podíamos como dar encuentros más de.

De, de, de autoayuda, pero siempre como con, lo de cuidado de equipo, no de autoayuda, tipo, pero sí un poco, una mirada más formativa. Inclusive más el recreativa ¿cachai? Nunca estuvimos muy de acuerdo en que como ya juntemos la cucha y hagamos el asado y nos vamos al ermitaño, no, era como eh. La única manera en que yo pueda estar bien en mi trabajo es haciéndolo bien ¿Y cómo yo lo puedo hacer bien? Es sabiendo, Sabiendo. Em por ejemplo ciertas situaciones de riesgo que puedan ocurrir en mi pega, como actuar frente a ciertos predictores ¿Cachai?, como si yo sé muy bien en qué consisten los niños con, con trauma complejo, con trastorno del neurodesarrollo,

bla, bla, bla probablemente no impacte tanto ciertas actitudes que tengan los chicos ¿cachai? Siempre una línea informativa y como bien a academicista ¿sí?

Ahora lo, lo fome de eso como... lo fome de... O sea, no es lo fome, lo más lo, lo complejo de eso es que, aun así, en los grupos de residencia rotan mucho, entonces como que constantemente teni que estar ahí como chicoteando es ese lado, porque son gente nueva y es generalmente la gente que se enferma con mayor como Eh Rapidez, es la gente nueva que no entra capacitada ¿cachai? No entra como... ya si bien. Sí le voy a decir, podi darle una charla de un día dos días, referente, referente a lo que, que vayas hacer el trabajo y con quienes van a trabajar, pero eso no es suficiente.

Sin duda no es suficiente. La gente se quema muy rápido, sobre todo la gente nueva

Francisca: Y ahí tenían formas de organización colectiva como para dar cuenta de ese, de ese desgaste a nivel no sé más institucional, político.

Sara: Sí, éramos bueno, sí la hay era como, como de, de la organización más interna propia de la residencia. Y bien, eh ya como más institucionalizada que era el servicio que venía y decía, mira, esta esta capacitación, esta esta, esta formación. Él se va a generar un autocuidado y el autocuidado tiene este enfoque. Pero sigue siendo muy en sectorizado y, y muy poco ¿cachai? con una frecuencia muy, muy poca.

Sí.

Si yo que yo después que tomé otro rol en la regional, me di cuenta que claro que que como que la visión del servicio. En términos de... No sé si ellos lo tendrán tan claro, tal vez uno que yo estuve en los dos lados lado, que fue en una residencia y después la regional lo, lo pude notar con mayor como nitidez, pero al parecer hay como una sobre exigencia a nivel técnico para los colaboradores ¿Sí? Y hay una súper supervisión. Más bien no solamente es súper, súper, súper visión, sino es como hay mayor inversión económica en administración directa versus los colaboradores, pero los colaboradores se le exige más técnicamente. Por tanto, gastan los recursos, en el cuidado de equipo de los colaboradores por sobre de la administración directa, pero sin embargo la administración directa le pagamos un poco más y los tenemos con mejor casa, no sé si me cachai.

La distribución de las platas ahí, es como rara. Es como rara. Porque claro, los colaboradores, las residencias son muy malas, muy penca, en término de infraestructura, eh, pero ellos sí tienen todos

los meses por como por mandato de mejor niñez Autocuidados mensuales que se los financia como la mitad mejor niñez y hay una sobre exigencia a nivel técnica. ¿cachai?

En cambio, en las residencias son más bonitas de ornamentación y ahí está porque eso, supervisiones mensuales no teníamos ¿cachai? ni autocuidados mensuales tampoco.

Francisca: Mhm mhm y ahí sobre sobre lo que me comentabas ahora por tu situación como de embarazo, eh. ¿Hay algún tipo como de, de organización, de forma común, colectiva, de problematizar como el tema de, de la licencia? Todo eso o...

Sara: No, no, no.

No, no existe, De hecho, yo te puedo decir que yo salí. Yo, yo a ver

Cuando yo me embaracé de mi primer embarazo, cuando como cuando supe el primer embarazo, fui yo misma la que fui a hablar a la nacional en este caso y pedir, pedir, se llama comisión de servicio ¿no? Una comisión de servicio porque estaba embarazada y porque obviamente yo estando en la residencia podría estar en riesgo permanente, no porque puedo recibir un golpe o tal vez estar en una situación muy, muy violenta podría haber generado algo a mí ¿cachai? y analizaron mi caso y salió favorable, dijeron efectivamente, sí, nosotros estamos con empleador, debe proteger a las mujeres gestantes bla, bla, bla ¿cachai?

Y eso marca un precedente a nivel regional porque cuando yo, cuando mí se me hace el cambio eh el mismo jefe de en este caso de persona me dice, bueno, contigo vamos a tener que formar una nueva resolución como casi una nueva política interna, porque nunca me había pasado que una embarazada nos pida a cambio de funciones.

Estoy hablando, acuérdate que Sename se dividió, ¿no? Sename y mejor niñez. Mejor niñez igual lleva poco, la en Sename hay, si habría ocurrido pero mejor niñez sobre sobre todo la plataforma nacional, son toda gente nueva ¿cachai? y eso a veces es un poco tedioso. Que como que desconocen cosas, bueno, en fin, se me acogió esa solicitud. Y yo estuve cuatro meses en comisión de servicio, em antes de irme con la pre natal en la regional. En un puesto que era mucho más, que era mucho más protegido, no estaba con los niños ¿cachai? era más administrativo más técnico, eh y bueno, y esta y esta persona me dice bueno en base a tu, a tu caso vamos a tener que hacer un protocolo porque, claro, porque va a pasar que debe haber cientos de embarazadas ¿cachai?, pero

¿qué es lo que se tiende a hacer? Licencia, por lo general las, las chicas que se embarazan... eh, cuando están en trato directo ¿no? Que a eso me refiero tiran licencia desde el día uno

Vuelven al año, después, dos años después. En mi caso no fue así, yo pedí el cambio de funciones y trabajé hasta el prenatal. Bueno, son 36, 34 semanas y de ahí me fui con pre natal y post natal.

Y tenía otra cosa que decirte, pero se me fue... me estabas preguntando sobre las embara... ¡ah bueno! y de mi residencia no po, es como súper mal visto el que se va con licencia. Como culturalmente no, porque es como cuando te siguen pagando un sueldo, un sueldo. Bueno yo honestamente te digo, mi sueldo en la residencia es un millón y medio. Malo. Cada 3 meses sacó dos millones dos, por el trimestral. Entonces, existe esto como de que mira está en la casa y recibe un palo y medio sin hacer nada. Entonces siempre, te lo digo yo porque, yo también entré en esa dinámica ¿cachai? estando en pandemia hubo mucha gente que, por diversos motivos, tal vez asustó y qué sé yo. Nosotros éramos los pocos con servicios de salud, éramos los pocos que teníamos que seguir funcionando e ir a la residencia, entonces ¿Eh? Mucha gente no quería porque tenía susto de contagiarse, qué sé yo, entonces tuvo casi toda la pandemia con licencia entera, y estoy hablando de un año. Hay gente que recibía un palo y medio mensual y dos palos y medio cada tres meses. Entonces se daba esto, ah se fue po, está en la casa calentita cachai, y acá nos sacan la chucha eeh y recibí un palo y medio. Entonces cuando yo me voy, me voy y como que como que no pasó nada, ¿no?, como que nunca nadie me habló, nunca nadie le preguntó nada ¿cachai? Nada, entonces se forma eso también con un poco de, de recelo de quien se va y se va con licencia.

Y eso también frustra.

Francisca: Sí, y tú ¿qué particularidades ves como de las formas de hacer frente al desgaste en estos tipos de contextos? O sea que digo que son contextos de intervención comunitaria en espacios de vulneración y pobreza, ¿no? ¿Entonces, como tú sientes que hay alguna particularidad como de esas formas de hacer con como frente a esta a esta situación?

Sara: Puedes ser más concreta porque quiero tal vez tener una respuesta más concreta

Francisca: Sí. Sí. Como que pienso, como en la medida de que, que se trabaja bajo estas condiciones y que tiene estas particularidades, no como que en el fondo se vive, por ejemplo, violencia o se vive también precariedades económicas o también de recursos o de las posibilidades

como materiales dentro del trabajo, también como esto de como el compañerismo, etcétera, como que todo eso ¿tú crees que como que moviliza a hacer frente al desgaste de una manera particular, como como que en el fondo es como si como como está esta forma de desgaste, también hay que responder de esta manera específica.?

Sara: Uy como que sigo sin entenderte bien

Francisca: ajá. A ver déjame preguntarte como de otra manera como eh. ¿Cómo qué efecto o qué impacto crees tú que que influyen en estas prácticas contra el desgaste, no como estas prácticas más de como de frente al desgaste, qué crees tú que ayuda, que, que influye, que, que permite que se elaboren estas prácticas o no?

Sara: Em... sí. Ya te entendí un poco mejor como. Bueno para para mí yo soy eh... Como te digo Desde el 2015 que soy psicóloga más allá de lo que estudié. Eh. Por diversas situaciones de la vida, victoria vital y vivencias también súper eh algunas muy preciosas y entrar muy triste es que yo logro identificar mi malestar físico y emocional y no les permito, no les permito como el desarrollo ¿no? es como que yo me siento mal y él me hago cargo. Esa es una habilidad mía que la adquirí, ni siquiera adquirida, nací con ella porque creo que siempre he sido precavida y súper consciente con mi salud bienestar, como con mi integralidad.

Creo que por eso estoy acá también y no sigo en Santiago, eh entonces eh, en virtud de eso es que, para mí se me hace más natural, ¿sí?, como enfrentar las situaciones de riesgo. Pero desde esta mirada, una vez me hace sentido lo más holístico, lo terapéutico. ¿Sí?, en el caso de mi mamá le hace más sentido que también trabaja en un, en un contexto súper de riesgo le hace más sentido lo médico ¿cachai? Pero para otros compañeros no le hacía sentido. No le hacía sentido el entender que trabajar en esas condiciones requiere de una compañía. ¿cachai? y no les hace sentido hasta el día de hoy, entonces ahí tiene que ver también un poco con. Por ejemplo, mi pareja trabajó muchos años en Sename ¿ya? la por venir, no venimos para acá y porque los hombres “no se embarazan”, renuncia ¿no? y yo sigo porque estoy embarazada. Pero a él no le hace sentir nunca le hizo sentido la importancia del autocuidado, del cuidarse.

De entender que no es normal recibir agresiones físicas. Recibir maltratos psicológicos ¿sí? eh estás en constante, en constante sentimiento de estrés por resolver temas con los niños. Le en este caso tenía un cargo distinto al mío, que era como jefe de turno. Está encargado de toda la

residencia, después era director de mi área, entonces, eh, que, que, que las vivencias de nuestro, de nuestro quehacer profesional no era normal, entonces implicaba un acompañamiento y nunca lo entendió así ¿cachai?

Bueno eh, cómo y ¿cómo era hace frente a él como al desgaste que tuvo? Eh, mira, él me dice que a el deporte era como una práctica de descomprimir ¿cachai? Pero tampoco le hace frente como verbalizando lo malo, lo mal lo mal lo que pasó. El verbaliza lo mal que es el servicio ¿cachai? con los trabajadores, pero no, no lo personalizan en él. Como yo la pasé mal por esto, porque eso no es normal ver tanta espera de los niños blablablá como que no, no le no lo eh, no lo apropia, cuando también debería haber hecho, hacerlo propio porque estuvo 5 años de su vida en ese contexto que algo debe haber dejado ¿cachai?

A X que es mi pareja también noto que durante y post trabajo dejó ciertas como irritabilidades en él. ¿cachai? Como que pareciera, ya lo, lo vemos como de una estructura más química, médica, como que también tiene como harto cortisol acá (frente), todavía no se normaliza su nivel de cortisol. Renuncio hace un mes, entonces, Él no le hace sentido esto ¿cachai? no le hace sentido el tema de la ja..., del autocuidado, del acompañamiento, de las supervisiones de intentar ir por otras líneas de externalizar. Em de saber pedir ayuda, de saber que hay un otro que, si te puede ayudar, ayudar. No le hace sentido porque es un hombre en que está regido bajo la, los estándares súper patriarcales ¿cachai? y nos vinimos acá a Puerto Montt y acá estamos mucho más inmerso en ese en ese en esas visiones cachai donde no existe la fragilidad en los hombres, eh y, y personas como X está lleno en el servicio y eso, eso lo hace ser altamente riesgoso

¿cachai?

Porque personas que cuidan a niños y que toman decisiones técnicas ejecutan ejecución o creación de políticas públicas para la protección de los niños en Chile tienen cabezas altamente, eh... enmarcadas por el patriarcado

¿cachai?

Entonces eso lo hace ser inmensamente riesgoso.

Francisca: Um um y en ese sentido, porque tú decías que claro, por ejemplo, con tus compañeros tampoco, a veces algunos, ¿eh? Como que les hacía tanto sentido el tema como el autocuidado,

pero, así como a nivel de dentro de la organización de ustedes como compañero. ¿Había otra forma que fueran...? Para poder hacer algo como frente eso o algo que les hiciera como sentido conjuntamente.

Sara: Cómo te digo habían, pero era muy poca. No tenían el impacto que uno esperaría porque no eran frecuentes ¿cachai?

Francisca: claro que era más bien como ¿estás de supervisiones?

Sara: Sí y aparte como a la gente y parte, y parte del daño. Que te causa el, el mismo el mismo laboral es la desmotivación, es mucha gente, no iba porque era como alguna era algo voluntario, ¿no? No te decían tienes que ir al autocuidado porque es algo importante ¿no? No era algo voluntario, si a ti te nacía, a ti te hacía sentido bacán, sino no y mucha gente no iba porque estaba súper quemada ¿cachai?, la gente siempre decía “ah yo prefiero dormir en mi casa para mí, dormir para mi es autocuidado”, y claramente lo es ¿cachai? pero también esta instancia también, es... entonces, pasa mucho, es un círculo muy, muy, muy vicioso muy dañino.

Francisca: ¿Y ahí tú crees como había algún tipo como de organización? ¿Llamas como política, por ejemplo, sindicatos, eh ...?

Sara: Si, en el servicio hay... bueno el, el tema de. El servicio público se llaman asociaciones.

Sí. Asociaciones gremiales y eso es muy fuerte en el servicio siempre. De hecho, el servicio se destaca porque sus asociaciones gremiales son, son bien potentes, pesan mucho. En Sename era más hoy se está conformando nuevamente, pero sigue teniendo una injerencia muy, muy importante ¿ya?

Sí, sí, las hay y además, con este nuevo servicio se estaba creando. Hoy yo creo que ya se cree, se creó como claro como departamentos nuevos YY hay un departamento como de bienestar, un departamento como de cuidado, no como de o nosotros nos vamos a encargar de que, de que en verdad nuestros funcionarios estén más felices, más feliz con su pega, desconozco el nombre, no lo no me lo sé.

Como te digo esto son un unidades y departamentos nuevos, eh Pero sí.

Francisca: ¿Y Ponte tú de las asociaciones participaban, ustedes integraban?...

Sara: Es que desde las asociaciones hoy en día han tenido un rol más como de, de protección al funcionario ¿cachai? por ejemplo, en mi caso que no me quieren dar el traslado, yo llamo a los dirigentes toda mi solicitud últimamente ha estado basada en, desde la compañía y asesoramiento, de los dirigentes. Entonces, ellos están ahí po ¿cachai?, como que son el ente mediador entre yo, la afectada ¿no? y la nacional

Sí, con lo que a general las reuniones con la nacional. También ver mi caso y así.

YY bueno eh. Como te digo, como yo trabajo para el estado, entonces, si, si no me da respuesta en esto no puee eh, uno puede entrar ya, en otras entidades como la Contraloría nacional de la República, llevar mi caso ahí ¿cachai? entonces, todo eso a través de las asociaciones, como persona sola puedo, como persona autónoma ¿no? puedo, pero el impacto va a ser muy poco, a diferencia a que si voy con los dirigentes ¿no? Y en eso caso asesorada por el dirigente regional de Puerto Montt y el dirigente nacional de una asociación en específica para ver mi caso

Francisca: Ya y eso es ¿Cómo, como tú con estos dirigente? o igual es como tú junto a otras tipo, o sea u otras personas que están en una situación así?...

Sara: No.

En particularmente soy yo con mi caso, con mi requerimiento con los dirigentes

Francisca: Ay ya. Y luego Ponte tú que lo

Sara: Finalmente ven mi caso

Francisca: Tu caso YY. Los dirigentes luego hacen en, como no sé, una recogida de cada caso particular y con eso colectivizan ciertas demandas o...

Sara: Sí ha pasado mhm sí ha pasado, por ejemplo, eh... bueno, en mi caso particular ¿no? Pero los dirigentes en sí siempre generan en mesas de trabajo constantemente y ahí se genera carta o resoluciones, por ejemplo. Eh no sé si tú sabías, pero ay existe ya la ley de trabajo, o sea ley la ley de teletrabajo ¿no? ¿ya? Y la ley de teletrabajo no incluía la funcionaria pública. Eran todos menos nosotros. Entonces ahí se hizo una mesa de trabajo se ve la demanda, entonces, era como ya, nosotras las empleadas públicas, también tenemos derecho a una ley de trabajo porque muchas somos madres, no sé qué. Y ahí fueron las residencias fueron a también a los niveles más

administrativos y se levanta esta propuesta y finalmente se aprueba para el servicio y ahora existe para el teletrabajo.

Después está la ley de conciliación familiar, no sé si la ubicas ¿sí? Para cuidadoras que tienen el cuidado de chicos menor a dos años o con discapaci...o con sí con discapacidad, también. Era todas incluidas menos las funcionarias públicas se vuelve ¿cachai? entonces sí, ese en ese sentido tiene harta injerencia

Por ejemplo.

Hay otra cosa que no es tan masiva, que es más bien interna que es como bueno, cerramos los centros masivos que eran los Creas ¿sí? Dónde Tribunal de familia los mandaba todos ¿sí? porque no había más centros, entonces, ahí llegaban y después hacía la distribución. Eeeh pero esos centros masivos te podían atender a 500 niños ¿Sí?, de manera simultánea, las residencias, no de pasar de lo masivo a residencia el universo se acotó a cien

¿Qué hacemos con los otros cuatrocientos? Entonces porque la demanda sigue y ahora que existe mayor migración en nuestro país se aumentó al triple. O sea, ya no necesitái reside..., ya no necesité residencia como para mil niños.

Esto es un ejemplo para que tú me entiendas y el y servicio el servicio sigue no dando respuesta a eso ¿cachai?, porque claro, dijeron, no hay que cerrar los centros masivos y hacer residencias familiares porque la, el cuidado diferenciado, el cuidado personalizado, vale ayuda a la restitución del daño, de las vulneraciones, sí, es cierto.

Pero está hay un selectivo, un grupo pequeño de niños que está en residencia, es más, está en lleva años en esa residencia.

Cuando debería ser transitorio. Entonces, dejai afuera un montón de otros chicos que no se sabe qué se hace con ellos, que necesita. Han pasado vulneraciones graves, que necesitan ser sacados de su familia y su contexto vulneratorio necesitan efectiva una residencia. Pero no hay. ¿Entonces, qué pasa ahí? Se sobrepoblada de nuevo la residencia, una residencia que está hecha bajo un modelo ideal europeo que dice que tú tienes que tener una residencia en no más de 10 niños para hacer un trabajo un poco más adecuado ¿no? Estai llenando de nuevo una residencia para 10 con 30 niños. Entonces ahí no solamente, no solamente no solamente generai eh no solamente de salir

de la norma de la línea técnica del de la residencia, sino que sobrecargai a los profesionales, eh, generai más daño en los cabros y un montón de otras consecuencias ¿ya? Entonces, ahí están de nuevo la asociación para decirle al servicio oye no, nos planteaste esto acá son diez niños y no estai respetando los 10 niños ¿cachai?

Entonces teni que hacer más referencias, no podi quedarte con las diez que teni, teni que hacer más ¿cachai?

Francisca: Mhm y, por ejemplo, ¿cuándo las asociaciones hacen ese tipo de movimientos, hay respuesta de parte de las instituciones?

Sara: Si las hay, pero muy lento

Sí, tení que entender que todo esto, todo esto visión de todo. Nosotros dependemos ahora del Ministerio de familia, entonces tiene, tiene que pasar por la ley de presupuesto por la dipres por, por ministerio de familia. Nosotros como entidad, también por el Ministerio, por el por tribunales de familia entonces un montón de gente tiene que firmar antes para que se diga que sí o que no y eso es muy largo y tedioso (burocracia Fisher)

¿cachai?

Pero por lo general las hay. Pero no del todo, como no conforme el todo ¿si?

Francisca: Sí, sí. ¿Y tú para estar como para que en el fondo la asociación te tomara y todo tú tuviste que hacer algo como para participar de ella o para integrarte?

Sara: Si po, sí, hay como. Eh sí po, o sea tú eres, eres tú tomas la decisión de entrar a una asociación o no, no es obligación, pero claro, por parte de la asociación igual tienen este rol de engrupir. Mira los trabajadores porque tú pagas como una, una cuota mensual ¿cachai? como diez mil o quince mil pesos para ser parte de la asociación y ser parte de la asociación implica, eh esto, como una instancia de desprotección, ellos acuden, te protegen, te asesoran ¿cachai? que es lo que están haciendo hoy conmigo

Y, particularmente en este servicio hay dos asociaciones ¿cachai? y, obviamente tienen un corte político. Una es como más de izquierda y otra es como más de derecha ¿cachai?

Francisca: ¿Mhm y hay qué diferencias hay como dentro de las funciones y posibilidades y las miradas?

Sara: O sea... yo creo, para mí, es como... Incluso como de afinidad con los dirigentes o sea como que mi obviamente, para mí nunca va a ser apreciable un, un discurso que esté más orientado, como si bien ambos tienen esta visión de proteger al empleador al funcionario, en este caso, claro, sí. Uno como más como más correctillo y el otro es como más, como de un activismo más alto, incluso más anarquista ¿cachai? si hay movilizaciones. Entonces, donde estoy yo se toman. Se toman las regionales ¿cachai? los otros no, son como más... eh como más, mediadores ¿cachai? como más, este... no sé, no es que seas de derecha, no tiene que ver con eso, son como más protocolares.

Probablemente, la instancia en que yo estoy hoy día no estaría con ellos en la misma instancia, creo que voy, con la, con la, con la que yo estoy voy más avanzada

Francisca: ¿Ya, o sea que tú dirías que la que es como más de izquierda, igual es más resolutiva o avanza más rápido?

Sara: Em, no, yo creo que la otra es más resolutiva, pero la izquierda es como más como más ya, como más de presionar más ¿si?, son como más reactivos, entonces eso es lo que yo necesitaba. Necesitaba como más como que se moviera más que fuera más activo en ese sentido.

Que no estuviera todo regido en base a resoluciones, protocolos, a normativas de la, del propio servicio.

Francisca: Ya perfecto, ¿Oye ya entrando como un poco en ese tema, tú cómo diría o como? ¿Qué crees que tendría que pasar para que existiese como una Transformación Social eficaz? ¿No? Como que ¿qué significa para ti una Transformación Social? Como teniendo en consideración todas las cosas que hemos ido conversando.

Sara: Ay.

Mhm.

Bueno, sí, pero ¿en mi trabajo o así como bien general?

Francisca: Desde tu trabajo hacia arriba, ¿no? como pensando.... También y quizás hay rescatando un poco como la entrevista anterior de esta búsqueda, como de transformar las condiciones de vida, ¿no? de las personas con las que trabajas, pero al mismo tiempo tú también transformarte en eso, en eso y como buscar una nueva forma de vida social, no como que. ¿Cómo, cómo, cómo la ves hoy en día o qué crees que sería eficaz para una Transformación Social, no, eh cuando te la imaginas ¿qué te imaginas?

Sara: Eh.

Bueno yo como en, en el plano laboral o en el plano Íntimo eh, para mí existe solo una eh como un único foco que tiene que ver con la, con la educación. Nosotros educando, educando, educándonos, educando. Eh Informándonos siempre.

Mhm. Es que para mí es como algo bien, como bien concreto y incluso si como fondo quien se educa y lee es más tolerante. Y creo que quien se educa y lee es más tolerante y la tolerancia no hace ser personas... altamente racionales altamente, Eh. Eh flexibles. Altamente como capaces de. Y de y de generar y, y no sé cómo para mí eh Para mí es es ¡ay! la pusiste difícil porque no estaba, no estaba pensando en eso, estaba pensando en la, la, la pega pero eh, eh.

Francisca, una persona como tú en una residencia sería una persona altamente brillante para liderar una residencia. Tu estudiaste, te formaste, estas volviendo a estudiar, tienes la experiencia de vivir afuera, entonces eso te hace y no y no quiero como hablar de alguien, de algo técnico en ti ¿cachai? porque eres súper disciplinada y puede saber como todo, como la enorme patología y la enorme estilos de conducta que puede tener un niño vulnerado. No me refiero a eso, me refiero a que el que hoy estés allá viviendo en otra en otro país, viendo tu segundo máster, sí te, va a ser sin duda, te hace ser sin duda una persona altamente como cualificada, ¿no? con cualidades. eh, eh

Y como cualidades humanas distinta ¿Sí? a alguien que no las ha tenido. Y... lastimosamente, en nuestro contexto o por lo menos donde yo ya me estoy rodeando, no existe eso o existe eso en forma precaria, entonces, eso nos limita a nosotros en ver cosas distintas, a la tal vez las que ves tu ¿cachai?

Nos limita pensar de forma más concreta, más eh. Más práctica más desde el. Eh, no sé si superficial. Pero más como más austera, Sí, no, no, tal vez de forma más profunda. Nosotros tuvimos, yo llegué a ti, o sea o tu llegas..., llegamos juntas ¿no? Por la X, ¿tú la conoces a ella?

Francisca: Sí un poco, sí.

Sara: Ya la X es, fue mi directora durante mucho tiempo en la residencia ¿ya? y creo que ha sido lejos una de las mejores directoras. Y hoy somos amigas y las dos vivimos acá, coincidentemente las dos vivimos acá en Puerto Montt y... las dos hemos sido madre, somos como... eh imagínate y eh yo le digo a la X que este, que fue un privilegio para nosotros que ella fuera nuestra jefa ¿cachai? porque venimos con estándares de jefe, son muy prácticos que son muy de eh, de pensar desde la inmediatez de no entender el fenómeno que ocurre y por qué ocurre cachai, la X tenía eso. Su, su, era como a ver de, de rodearte de personas más con cualidades que con, con que con cantidades ¿cachai? como hay. No sé yo hoy día me siento muy limitada acá en Puerto Montt, primero porque, por mi embarazo y que se yo no, no, no me ha permitido como. Eh. No me ha permitido nutrirme de nuevas relaciones de amistad ¿ya?

Entonces mi contexto hoy en día está centrado solo en mi red familiar. Primos, la mayoría son primos. Entonces, Me he dado cuenta yo y esto tal vez sea muy prejuicioso, pero es algo muy, muy personal. Mis primos son de provincia, de una región, una región no tan grande y son todos ingenieros y están hechos para eso. En lo que hacen son muy buenos, pero, pero llegamos a hablar de este tipo de cosas y no lo entienden ¿sí? tienen todavía esta visión de que no, pero si se porta mal hay que pegarle no más ¿cachai? Ah, pero qué me viene con weas, si se porta mal, le pegamos no más y no sé qué y como mucho desde el lenguaje de la violencia que a través de la violencia. O de lo o lo o de lo. Eh. De los cómo, de lo, de lo restringir cosas se puede lograr otras cosas, no sé si me entiendes, me hago entender ¿sí?

También como de los fluyente, no como que, si tú no eres igual a mí ingeniero de una salmonera, eres peor, no eres como no eres digno de ser mi amigo ¿cachai? como eso, como que lo social no está bien visto, ¿cachai?

Entonces y a mí percepciones como a al revés ¿cachai?, siento que existen muchas cabezas muy cuadradas en esta sociedad, muchas cabecitas que les falta expandirse, le falta entender que somos frágiles, que somos seres sensibles, seres sintientes, ¿cachai? y mientras no exista eso, como, como un lenguaje propio que me va a importar lo que le pasa al otro ¿cachai?

Entonces, Importan los cabros el Senado y si pues se van a ir a la, al colina dos, porque voy a invertir plata y tiempo en acoger un cabro que después va andar haciendo portonazo Y así. Y Así

mismo hay personas que lideran este país con ese tipo de presión. Cuando yo creí que en verdad podríamos estar evolucionando en una vez en un tiempo me vi así. Sí, me vi así, pero hoy en día que vivo en región, no doy cuenta que no es tan así.

Francisca: Cuándo, ¿cuándo te sentiste así?

Sara: Me sentía así cuando siempre, por eso responde a un contexto, ¿no? Cuando estaba en la Universidad, cuando después hice mi diplomado...

Yo estudié en la Academia, después me especialicé en la Chile, entonces en esos contextos, me siento así, ¿cuándo me siento así? cuando hablo eh... cuando hablo con la pareja de mi mamá y llevan 25 años juntos y él fue preso político, fue la última generación de trabajadores sociales de la Chile, de después de que él, de que Pinocho la cerro ¿cachai? entonces me siento así, cuando me siento cuando me siento reflejada en otros ¿cachai?

Por eso yo fui muy parner y fui muy aliada de, de la Jefatura y de la dirección de la X porque me sentía como que muy reflejada en ella, como de esto de pensar más allá, de entender porque ocurre esto, no solamente sobre reaccionar ante la acción misma ¿cachai?

Eh. Me hiciste una pregunta muy general y estoy, estoy respondiendo de manera también muy general.

Pero... eso ¿cachai?

Francisca: y tú, así como que, si nosotras nos pudiésemos imaginar no eh que, que, que, hubo una Transformación Social que ocurrió no una, una Transformación Social o un proceso de Transformación Social. ¿Qué te imaginas? ¿Qué pasaría o cómo sería? Como que, ¿qué te imaginas?

Sara: Ah. Ahora que me decí eso igual, me sentí así pal estallido social, sentía que lo estábamos haciendo increíble ¿cachai? Muy empoderada muy. Con unos niveles de dopamina, pero ya, hasta el cielo.

Francisca: Y perdona, pero ¿y qué pasó ahí?

Sara: O sea bueno, yo no me destaqué por ser un como un activista mas no es mi rol no, nunca ha sido mi rol, también he querido serlo, pero por diversas cosas no, pero, pero nada muy muy fiel a

lo que a lo que se estaba como solicitando ¿cachai? YY de la forma también que se estaba solicitando, como muy eh. Muy convincente de que estábamos haciendo lo correcto ¿cachai? Hasta. Hasta septiembre del 2022. Pero, en fin.

Eh mira, ¿sabes lo que a mí me pasa? hoy en día que estoy siento muy fragilizada. Eh porque soy mamá, Eh y hoy día esto de la conciencia de clase, em, el comprender que yo tengo que ser buena mamá. Y me debo. Me debo ser buena mamá. Tiene que ver con esto, con que, quisiera yo que mi hija. Mis hijos. Y se llama uno y el que está por nacer se va llamar Z.

Nazca en un ambiente de amor y respeto, de tolerancia. Entender de que el trato tiene que ser desde el buen trato, eh...de que no se puede deslegitimar al otro por las condiciones que sea, que somos seres sintientes y pensante de que tenemos posibilidades ¿cachai? hoy tú estás allá también yo puedo estar allá. Mi hija puede estar ¿cachai? Como entender que las cosas se pueden de una manera correcta, siempre desde el respeto, como yo soy fan de la criptaloterapia, desde el amor más profundo, creo que la energía del amor es la energía más profunda que existe, la más fuerte.

Entonces eso, no quiero que mis, no me gustaría que mis hijos fueran personas poco más de como irracionales, ¿no? como de como de de entender, eh, como que le entren en los cuadros como más bien arribistas ¿no?, que entren en los cuadros de no querer hacer nada, de que no le guste la naturaleza, de que no le guste cuidar nuestro hábitat cuidar nuestra naturaleza, cuidarnos a nosotros ¿cachai? como especie.

Como de saber. De, de enfrentan la vida como desde la violencia, desde la deslegitimación.

Mhm mientras que sí. Creo que sería. Me sentiría muy culpable al ver algo así. Entonces, hoy como madre, estoy empeñadísima en aprender más. Para eso transmitírselo a mis hijos

Em, de que no estamos hechos de cemento ¿cachai?, no estamos hechos de iPhone, no, que hay otras cosas que nos pueden nutrir más. Como el co, pa mí el conocimiento lo es todo, yo creo que me hecho una persona mucho más tolerante, mucho más reflexiva, solo por mi experiencia académica. Sean como un lado bien academicista, como la Universidad, como o también por un lado más espiritual, Em ¿cachai?

Como eso. Estoy centra mucho en eso, mucho en eso y se tratan también en que mi compañero, en este caso que el papá de mis hijos también vaya con la misma línea ¿Sí? mhm juntos y no me

refiero solo a él, como juntos, como en lo colectivo podemos llegar a construir personas de bien. Está, hoy está en mis manos antes no lo tenía tantos, tenía muchos chicos a cargo, pero no estaba solo en mis manos saber que esos niños puedan estar, que había una ecología de base. Tenía que ayudarnos para que esos cabros estén...

Hoy no, hoy está papá y mamá para tener toda la responsabilidad y también la fortuna, entonces de decir que mis hijos tengan que estar bien, nutridos en todo aspecto: visual, auditivo ¿cachai?

Eso

Francisca: Claro ya y ahí eso como que claro está, movilizado como a nivel, tal vez como del núcleo familiar ¿y te lo imaginas también como a nivel social?

Sara: Sí, claro.

Claro, sí, sí.

Claro, porque yo hago esto, no ahora voy a entrar en la comparación, pero porque me lo estas preguntando simplemente, pero esto es lo que yo quiero para mis hijos. Si yo le pregunto a mi primo que es ingeniero de una salmonera. él quiere que su hijo sea un ingeniero igual que él, que, si su hijo se siente agredido por un compañero del colegio, que le pegue un combo en el hocico. Que resuelva de esa forma. Em, quiere que su hijo se vaya a estudiar a Santiago porque en Santiago son todas las posibilidades, acá no, y acá tenemos tremendas universidades, como la Universidad Austral, por ejemplo.

Em y eso... otras líneas como de, de querer, de proyectar ¿cachai? También, también están focalizadas en que, que mis hijos sean personas reflexivas, inteligentes y ojalá más adelante pueda tener pensamiento crítico ¿no? y por parte de su papá quiere que seas deportista. El papá de muy deportista ¿cachai? em... Este...Pero eso. Acá se da mucho todavía eso, de que el hombre es proveedor y la mujer... ¿cachai? Las decisiones pasan por los hombres.

Por eso te voy a dar un, mira esto nada que ver, pero quiero que se entienda, ese, acá pasa mucho de que Eh mi pololo, el papá de mis hijos esta... renunció a mejor niñez y ahora está sin trabajo acá. Entonces, mientras tanto está haciendo Uber ¿Sí?, Uber. Uber. Y, fijate que toda la gente, y bueno yo por tanto estoy con así una guata, y con mi hija de un año solitos. Todo el día. Y, fijate que toda la gente que viene acá esta casa, solo le pregunta a (pololo), cómo está ¿cachai? ¿Estás

muy cansado? Esta muy cansado, ¿cómo te fue en el Uber? ¿muy cansado? ¿mucho pega? Y yo, como soy, no, ni siquiera se no, no existe un el, el espacio parece decir y tu Sara ¿Cómo estás? ¿cómo estuvo tu día? No...

Pero yo como soy. Como en mi casa ¿no? y soy un poquito a veces como media pesa pa ciertas cosas, sobre todo cuando hay cosas que me que me inquietan em yo les digo, yo también estoy muy agotada, yo también estoy cansada. Yo también. No ha sido fácil, la maternidad, el criar blablablá. Es un poco como, que se descolocan ¿no? Como que, Como que raro que. Es raro quejarse es, raro que una mamá se quejé ¿Cómo te vas a quejar si estás todo el día en la casa?

Y eso está muy marcado. Es un ejemplo muy pequeño de lo amplio que puede ser en la vida acá en el sur ¿cachai? Cuando existe una condición de, de una convicción fatal, que esta ciudad solo se, se sostenga a través de la mala industria del salmón. Todo el impacto que tiene eso a nivel ambiental y social. Y aun así no les importa, porque ganan buenos sueldos ¿cachai?

Pero bueno. Yo sé que me entiendes

Em. y eso es lo que a mí me gustaría que. que dejase de ocurrir. De manera con. De manera.

Como ¡ya! ¿no? Que sin duda vamos a tener mejor personas en nuestra sociedad.

Muchas de las problemáticas que hoy, hoy tenemos probablemente no, no las tengamos si cultivamos nuestro ser ¿cachai?, si cultivamos nuestro bienestar y luego entender que ese bienestar también puede ser colectivo

Francisca: Mmm.... Oye y ya para terminaron Que, ¿Qué niveles de la estructura social, organizacional e institucional Eh, crees que deberían estar involucrados como en ese tipo de transformaciones?

Sara: Que niveles de la estructura social.

Sí, es que sabes que me pasa que. No lo veo sectorizado ¿cachai? yo lo veo que como si no nos damos cuenta todos. Esto va a ser, va a ser una lucha sin fin y sin resultados ¿cachai?

No sé si tenga que tener alguna entidad un rol prioritario en algo así, pero... Yo creo que tiene que ser siempre como... Desde, no sé si un malestar, pero desde una visión inquieta de nosotros, de la

sociedad civil para luego levantarlo y desde ahí, poder generar, tal vez materializarla en política pública o un o un cambio, pero yo te digo, o sea. Como que no no.

Sí sé que tiene que tener mucho sentido en, en ciertas entidades, públicas políticas ¿no? y sociales. Yo creo que, pero yo creo que sí. Si se requiere de un cambio, tiene que nacer y surgir de manera genuina en la sociedad civil. Y ahí, obviamente agruparlo en organizaciones locales, comunales, vecinales, ¿cachai? obvio que sí. Pero desde la escuela ¿no?, o sea como desde la escuela ¿no?, desde que las escuelas inculquen esto, como escuela, inculquen la importancia de cuidar tu medio ambiente, de cuidar el respeto al compañero, del rol del docente ¿sí?

Francisca: Mhm. ¿Hay algo que te gustaría decir o agregar o que te dé vuelta? ¿A propósito de toda nuestra conversación?

Sara: Em...

No la verdad. Creo que decirlo hartito, eh, O sea decir, creo haber... creo espero haberte podido ayudar a ti ¿no? Igual yo estoy con las hormonas a full, en una situación como súper como anímica, muy vulnerable y eso no solo me pone vulnerable en lo emocional, sino también... mis funciones cognitivas no andan del todo bien, entonces es probable que no haya saltado cosas, que no te haya respondido tal vez como pretendías, pero eso

Francisca: No, no, para nada, al contrario, muchas, muchas gracias por la disposición, el tiempo por reflexionar ahí las, las preguntas también y como que tener un espacio para conversar y mirar esto ¿no? que de alguna manera también yo creo que nos moviliza conjuntamente desde distintos frentes o de distintas miradas, pero que como que igual es parte de algo común que se mueve eh... y nada y escucharte ha sido súper significativo para para mí ¿no?, como así que lo agradezco un montón.

Sara: (sonrisa), Gracias, yo también te lo agradezco.

1.4. Entrevista Sol

Entrevistada: Sol

Entrevistadora: Francisca

Fecha: 11 marzo 2024

Francisca: Entonces se basa en esta en esta tesis que hice anteriormente, que era como sobre el desgaste profesional y como se vivía, eh, y a partir de eso, como que dentro de los resultados pude encontrar... Bueno, que es bien fuerte la forma de vivir el desgaste profesional como en contextos de intervención psicosocial en lugares de pobreza. Eh an ese sentido, hay como sintomatología física, espiritual, emocional, eh conductual, no como en todos los sentidos, eh... pero al mismo tiempo también, como descubrir que finalmente es como el mismo sistema el que genera esa forma de de precariedad para para las personas, que, que en el fondo es como bueno que hay poco acceso a recursos en general, tanto como de formación como el sueldo, como las posibilidades de hacer lo que hay que hacer. También como en relación a que en el fondo la las políticas públicas o los programas están pensados de una forma bastante poco como territorializada, entonces muchas veces quedan como como descolgadas de la realidad, eh y eso genera mucha atención para las trabajadoras, porque finalmente tienen que estar ahí como todo el tiempo sobre la urgencia, pero a la vez sin poder responder a todos como lineamientos principales. Y eso ¿no? y bueno y también como la afectación a vivir diferentes tipos de violencia que son estructurales, patriarcales, pero también directa incluso ¿no? como por estar expuesta constantemente a riesgos. Entonces, más o menos como esa es la.El panorama que se fue levantando frente, frente de la investigación y actualmente yo estoy haciendo una nueva tesis que es sobre en el fondo, qué se puede, qué, qué hacemos de forma individual o colectiva para hacer frente a esos dejaste a ese desgaste profesional.

Entonces, por ahí va como la entrevista de hoy y tiene más o menos la misma estructura de hace años atrás, que en el fondo es que yo te hago como una pregunta grande y de ahí te voy haciendo como preguntas sobre eso ¿sí?

Sol: Ya po. Ningún problema.

Francisca: Tienes alguna con (interrumpe)

Sol: Qué bueno el que pudiste a continuar el tema porque de repente uno se queda corto con una pura investigación, pues como que te quedan hilos sueltos.

Francisca: Sí, totalmente, totalmente y como también bueno tengo k bueno, a mi me interesa un montón y creo que es como bien pertinente para las condiciones como en verdad el sistema público en general, como a mi igual... Luego ya me gustaría dar como un salto hacia más el sistema público, que en el fondo es como las trabajadoras de políticas públicas, más la salud y la educación pública, porque encuentro que más o menos las condiciones de precariedad están como en todos sus sectores, ¿no? Así que igual está bueno, como hay ir mirando como levantando distintos focos sobre el tema.

YY bueno y para partir la entrevista no sé si tienes alguna duda antes o comentario.

Sol: No, está todo muy bien.

Francisca: Súper, entonces para partir, me gustaría como comenzar preguntándote qué tipo de cosas haces para hacer frente al desgaste profesional en tu contexto laboral, ya sea forma individual, colectiva.

Sol: ¿No te molesta si fumo?

Francisca: No, no, no, no.

Sol: Estamos a distancia así qué...

Francisca: (risas) Claro, no, no hay problema.

Sol: Al menos no te estoy tirando a los ojos

¿qué cosas hago yo para hacer frente al desgaste profesional?

Pucha es una complicada pregunta para mí, porque yo ahora estoy como a puertas de renunciar después de haber estos 7 años aguantando el desgaste profesional.

La verdad es que se hace bien insostenible, o sea, no sé si yo he encontrado hoy en día en mi contexto laboral, una fórmula no individual, como paliar con eso, como que te diría que es más individual.

Pucha estuve en terapia hartoo tiempo en los últimos años. Ahora paré, pero voy a volver.

Y el tema principal de mi terapia era siempre el trabajo. O sea, como que se comía toda mi existencia al final. Era como... Más allá de que yo no tenía como un síntoma como diario que me estuviera así perjudicando mi calidad de vida. Si es como esta cosa como de la angustia permanente, sentir que el trabajo invade tus límites, que no tení las herramientas como para hacer frente a lo que te está pasando ¿cachai?, entonces... Bueno y viví varias cosas en estos 7 años dentro de este mismo trabajo que han sido súper injustas po ¿cachai?, entonces como que se ha ido acumulando y acumulando y acumulando esa sensación de desgaste al punto en el que ya ahora... yo ya no estoy dispuesta a desgastarme ni un poquito más por esa institución. O sea, mi solución hoy en día es irme, como que no, no he encontrado otra.

Francisca: Y en ese sentido, como durante todos los años, bueno, en esta institución o en otra. ¿Ha habido alguna vez alguna experiencia como efectiva o que fue útil?

Sol: ¿En qué sentido como para disminuir el desgaste?

Francisca: Si

Sol: O sea, mira, yo creo que la institución igual de repente hace cosas ¿cachai? como que hay muchos programas en mi dirección, al menos que trabajan con población muy vulnerable, entonces siempre está como el tema de el desgaste profesional y ahora que soy encargada de un programa me ha tocado estar en muchas reuniones con otras encargadas que siempre ponen el tema sobre la mesa, por ejemplo, los que trabajan con violencia intrafamiliar o que los que trabajan con niños vulnerados sus derechos... como hay que hacer algo hay que hacer algo, hay que hacer algo, entonces han hecho cosas desde pausas activas, así como que te ponen a alguien así en la mitad de la jornada, así estoy como ejercicios como para relajar el cuerpo, hasta como capacitaciones del área de gestión de personas, pero que sabí que al final igual incluso eso, incluso cuando está supuestamente haciendo un beneficio para sus trabajadores, se mezcla todo el rato con la política de las apariencias, entonces finalmente yo creo que no. No cumple el objetivo ¿cachai?, por ejemplo, el año pasado estuvimos hablando del tema del desgaste profesional, yy nos habían hecho hace muchos años una capacitación que era como no era una capacitación, era como una jornada como de sonoterapia ¿cachai? una chiquilla fue, como que nos hizo unas terapias con cuencos ¿cachai? y era una cosa muy relajada como que tú te acostabai, en verdad, en una sala oscura, te ponían, ella tocaba los cuencos y era como todo, una instancia de relajación. Y hablando de estas como capacitaciones o, o lo que se podía hacer como para para trabajar con el desgaste. Yo

mencioné esto y dije, uy, nos hicieron hace unos años una capacitación de sonoterapia que fue muy buena.

¿Y, qué pasó? Gestión de personas consiguió una musicoterapia que no es lo mismo (risas). Que era como una clase de música ¿cachai? y resulta que la compraron para no sé 500 personas. Entonces, mi jefa estaba como no es que todos tienen que ir a la capacitación y no sé qué y me da lo mismo porque esto lo pidieron ustedes, así que ahora lo tienen que hacer y nos obligaron a ir po ¿cachai? Y entonces hubo gente que en verdad se sintió muy incómoda porque no era una actividad de relajación, era un gallo que te ponía a tocar instrumentos y como haz tu nombre con tambores y como cosas que no eran relajantes y que a muchos como que no les acomodó eso.

Entonces, claro, ahí se generó todo un conflicto a nivel de jefaturas, porque era como no, pero es que ustedes lo pidieron y ahora lo tienen que hacer y no sé qué ¿cachai?, entonces es como que al final yo me quedé con la sensación de esto... Esta huea la hacen pa cumplir, no es que realmente se estén preocupando de tu salud mental, porque si les importara tu salud mental dirían, chuta, quizás este no es el formato, veamos cómo lo replanteamos ¿cachai?, pero al final igual hay una rigidez institucional en ese ámbito que es como mira, estoy haciendo todo esto por ti así que ahora no te podí quejar ¿cachai?

Francisca: Mmm... Y, de forma como desde los trabajadores hacia la institución o hacia el programa ¿ha habido algo? como...

Sol: O sea, más que hablar del desgaste, nada, porque en realidad X igual. Es una comuna bueno, bien conservadora, no hay sindicatos, no hay ningún tipo de organización laboral. Eh.. y yo te diría que por el sabio es como de cosas que pasaban antes, la como que está como el miedo entre los trabajadores, como de organizarse, como que incluso para el estallido social fue como muy no hay que hablar de esto en la oficina no dije nada por escrito, no sé qué como que es un contexto en el cual las personas no como que no están, no sienten que es una opción en verdad organizarse con otros.

Creo yo.

Francisca: Y ¿qué había pasado antes? ¿O sea, porque como que estaba este miedo?

Sol: O sea, cuando yo llegué a la municipalidad, el 2017 como que me decían mucho que hay que tener cuidado con lo uno hablaba. Porque había pasado que había gente que le habían despedido ¿cachai? por o sea más que despedido... ponte tú conocí un caso cercano que eraa una trabajadora social que era como directora, encargada de un área y...el pololo de ella estaba como candidato por el Partido Socialista a concejal en la comuna y como la municipalidad era del otro partido ¿cachai?, y el pololo de ella era de este... como de oposición, a ella le quitaron ese cargo ¿cachai? y bueno, entre eso y de que todo el rato estaban llegando gente ponte tú, no sé po la derecha perdía una alcaldía y toda la gente de esa muni que la echaban de allá la traían pa acá, entonces de repente llegaban como oleadas de personas como de otros municipios que eran de otra tendencia política, entonces era como... ellos llegaban a ocupar tus cargos ¿cachai?

Entonces, yo no, no sé si es como persecución laboral, pero sí había un tema como de que había que esconder tus opiniones políticas y de que, en base a tus opiniones políticas, finalmente era si te iban a considerar o no po ¿cachai?

Francisca: Mm claro y en eso, por ejemplo, cuando ustedes compartían la, la situación como del desgaste ¿todos, como que y todas las personas que estaban lo lo, lo veían, lo sentían como que lo, lo, lo veían en sí mismo? o como que alguna gente era como Ah no, no sé, pero como que en el fondo ¿había conciencia de ese desgaste?

Sol: Yo creo que cuando yo trabajaba en el área de vulneración de derechos, sí, sí había como mucha conciencia de eso, porque en verdad uno estaba todo el rato como lidiando con temáticas muy duras. Y al final no era la carga laboral en sí, sino como yo creo que era las temáticas que uno estaba viendo y la impotencia con el sistema, que es como todo esto, de al final darte cuenta de que está como interviniendo, pero en verdad no tenías herramientas porque el sistema no permite como darles una solución efectiva a esos casos. Pero yo bueno hace varios años ya que no trabajo en el área de vulneración de derechos po y en el área que estoy ahora te diría que afortunadamente como que las temáticas son más livianas, entonces no hay tanto desgaste en esa área.

Francisca: ¿y cuando trabajas en otras instituciones, alguna vez hubo alguna experiencia de como para hacer frente al desgaste?

Sol: ¿Cómo algo colectivo dices tú?

Francisca: Sí o individual también puede ser.

Sol: A ver. Me acuerdo un tiempo que trabajé en la municipalidad estación central y que ahí estaban como muy organizados los trabajadores honorarios y muy como desde... había un sindicato obviamente y todo, pero aparte de eso están muy organizados, como desde exigir sus derechos laborales, ¿cachai? como desde no sé como por ejemplo soy honorario, entonces no me podía exigir cumplimiento de horario, el tema de los sueldos bajos, la demora en los pagos como que ahí había mucha gestión y había como mucha conversación también entre los trabajadores en torno a esos temas. Pero yo alcancé a estar muy poco tiempo ahí, entonces no... estuve cuatro meses nada más, no estuve como 6 meses, pero no alcancé a participar de eso, pero sí me acuerdo que ahí estaba muy organizado.

Francisca: ¿Y esa organización cómo se daba?

Sol: Era como más informal como fuera del espacio laboral se juntaban ¿cachai? hacían reuniones, asambleas. Había un par de compañeros que eran como representantes del grupo que tuvieron algunas diré, tuvieron algunas reuniones con el director ¿cachai?

Como que por ahí empezaron a levantar demandas.

Francisca: Yaa... ¿y ese ha sido el único espacio donde tú has estado que tenga algún tipo como de organización? Colectiva, digamos

Sol: Si yo creo que si

En lo individual como que yo, yo creo que al final ya mucho en cada uno o sea... Como la primero, la las herramientas de manejo que uno tenga como a nivel más personal, quizás como para lidiar con el estrés, la tolerancia, la frustración eh... un poco de disociación de repente cuando son cosas muy duras, pero yo te diría que la mayoría de las personas que yo he conocido que trabajan en esta área en, en algún momento dado van al psicólogo como que igual está, como también esta esa necesidad ¿cachai?

Francisca: Y en las tuyas como así de, ¿de tu de tus formas individuales?, claro, además de la psicoterapia como ¿qué rescatas como forma de hacer frente...?

Sol: Yo creo que lo que más rescato al final es como... el compromiso o la vocación que uno pueda tener con, porque está haciendo lo que está haciendo. Porque, claro, de repente te enfrentas a la a la impotencia de que el sistema no funciona o de que, de alguna forma, uno sabe que la vulneración

que está viendo no se va a interrumpir ¿cachai? Y que no tenía herramientas para hacer eso. Pero, pero sí algo podía hacer. Como que al final es como reconocer tu pequeño campo de acción y tratar como de moverte desde ahí, con, con el compromiso de que lo estás haciendo, porque si no lo estuvieras haciendo tú, alguien más lo haría y, y... de alguna forma igual algo va a poder ayudar ¿no? aunque no vayas a quizás interrumpir la vulneración o cambiar tanto esa realidad. Em... Si podía, podía ir haciendo cosas y yo creo que a medida que también uno va agarrando más experiencia también tenía más herramientas, porque de alguna manera ya conoces más el sistema, sabía cómo navegarlo y te podía evitar ciertas cosas o podía tratar como de que los procesos finalmente sean menos revictimizantes para las personas.

Francisca: Y en ese sentido, como desde el desde el conocimiento y desde como tener estos campos de acción. ¿Como qué tipo de cosas necesitabas hacer para para poder... como llevar eso a cabo?

Sol: O sea, me refiero como a algo muy concreto en verdad en lo que es la gestión de un caso ¿cachai?, por ejemplo, cuando no sé a veces tomar decisiones difíciles, como cuando tenía un caso donde sabía que, o una vulneración de derechos o como un riesgo de vulneración de derechos, pero tú sabía que, por las características de ese caso, un tribunal no te va a dar respuesta o la red local no te va dar respuesta, de repente uno no judicializaba no más po. Sabiendo que la ley te lo exige ¿cachai?, pero poniendo como en escala de gravedad los casos y decía como ya ¿qué va a ser peor para esta familia?, por ejemplo, ¿va a ser peor llegar a un tribunal o va a ser peor, quizás hacer una intervención más asistida? ¿cachai? El único problema de eso es que al final te metéis en un loop porque en la medida que vaya agarrando casos que tú decís.

Como que al final eh Claro, te va quedando con los seguimientos de los casos, por ejemplo, para no meter a ese caso en otro sistema que va a ser más revictimizante. Pero es ese juegos de hasta cuando también yo me sobre exijo, porque en el fondo, si mi rol es evaluar tampoco puedo hacer un acompañamiento durante un tiempo tan prolongado ¿cachai?

Y no sé, yo creo que al final es trabajar intersectorialmente, era lo que yo hacía ¿cachai? Como de repente te das cuenta que ya el tribunal no tiene respuesta, quizás no hay un proceso reparatorio, pero por ejemplo el colegio es un factor protector, entonces cómo trabajar como de manera aliada con esos otros dispositivos que puedan quizás tener otras herramientas

Francisca: Mhm. Mhm. ¿Y eso como era para ti?

Sol: O sea, a mí me gusta trabajar intersectorialmente, De hecho, creo que es por una de las razones por las cuales están. Me, me, me cambié de área porque siento que uno trabaja como en equipo y yo podía como abordar un problema de manera más integral. La carga igual se reparte po ¿cachai? No es tan pesado. Y, yo creo que en el área proteccional pasa mucho que se sobrecarga al profesional y De hecho yo trabajé en algunas instituciones donde es un profesional a cargo de los casos, ni siquiera es una dupla que está bien, pues al final todas las decisiones recaían sobre uno. Cuando fue más intersectorial, yo creo que igual había como un sentimiento mayor de respaldo de alguna forma desde que te pucha, al menos como que la impotencia es compartida en que estamos como todos en la misma, conocemos el caso, sabemos lo que está pasando y sabemos las herramientas que tenemos o no tenemos que hacer algo.

Francisca: Mhm. ¿Y ahora que tú dices que vas a renunciar esos perdona, pero es una decisión como tomada, te vas del área como te vas a otro lado qué?

Sol: Si es una decisión tomada, pero que no le he informado a mi Jefatura por si acaso. Pero claro, lo que mira ahora estoy postulando una pega que me motiva mucho, pero que obviamente estoy en el proceso de selección, entonces todavía no sé si va a resultar y mi idea es si es que no me sale esa pega igual como tirarme a lo clínico, en verdad, porque ya el sistema público me tiene, me tiene muy agotada y salir de donde yo estoy ahora implica salir con una demanda porque llevo 7 años honorario ¿cachai?

Eh. Entonces una de las de las cosas que estoy preparando ahora, eh es la demanda.

Francisca: Ah ya... Ya, o sea, ¿tú igual vas a hacer un proceso como de demanda contra, contra esa situación?

Sol: Sí o de todas maneras, porque incluso si me voy con una pega mejor y todo como que en verdad siento que es demasiado injusto haber estado 7 años boleteando ¿cachai? y bueno, una serie de otras injusticias, porque a mí me subieron de cargo ya me han subido a cargo dos veces y la última vez que me subieron de cargo no me aumentaron el sueldo, entonces llevo más de un año, un año y medio ¿cachai? teniendo el doble de responsabilidad tengo un equipo, el doble de grande que tengo que supervisar, tengo un centro a mi cargo que abre de lunes a domingo y estoy

boleteando ¿cachai? Entonces es como... tan injusto tan irrealmente injusto que como que no me podía quedar tranquila yéndome sin demanda

Francisca: Y esa demanda, ¿cómo la gestionas?

Sol: Ahora me estoy asesorando con un equipo de abogados que se llama defensa honorario, que son abogados en el fondo, que gestionan todas las causas de las personas empleadas por municipios, más que nada, y en el fondo ellos como que te hacen toda la presentación de la demanda es gratis y después agarran como las costas del juicio ¿cachai?

Francisca: Sí y eso es como ¿completamente particular? O sea, ¿no es como que tú, por ejemplo, con alguna otra compañera o compañero, vayan a presentar la demanda?, sino que a propósito de tu situación.

Sol: No cero, claro de hecho, un tema que siempre ha rondado en mi cabeza porque yo llevo como muchos años pensando en la de la demanda, es los testigos. Porque para presentar una demanda tenía que tener testigos y al final, ¿quién va a querer salir a hablar en contra de su empleador? Tendría que ser alguien que ya se fue ¿cachai? Pero no es algo que yo jamás me atrevería a hablarlo como en mi contexto laboral, ni con nadie... porque uno nunca sabe po, las paredes tienen oídos cachay y no me voy a arriesgar a que, a que eso se, se filtre ¿cachai?

Francisca: Claro. ¿Y en esta otra postulación laboral es también en el ámbito público o en intervención comunitaria, o es como ya otro foco de la psicología?

Sol: En psicología social comunitaria, pero en una O, en una bueno en la Unicef, no se si es una ONG o si es una ONG creo

Francisca: Ya. Bueno, y entonces como el tema de la demanda y todo ¿lo gestionas tú como que lo ves tú así de forma particular?

Sol: Si

Francisca: Oye y tú, ¿qué dirías? ¿Como que qué particularidades tienen las formas de hacer frente al desgaste profesional en los contextos de pobreza y exclusión?, o sea, como en este tipo de contextos, ¿qué particularidades hay para hacer frente al desgaste?

Sol: ¿Particularidades como en qué sentido?

Francisca: Así como como singularidades como, como cosas que quizás tienen que ver con que precisamente es trabajar en un contexto como de pobreza, exclusión, bueno en el sistema público.

Sol: mmm...

O sea, yo creo que la principal particularidad es que la vulneración finalmente se repite en la misma vulneración, como que viven las personas se repite a nivel de los trabajadores, un poco como que como que se replica no, o sea, pienso como en una mujer que su marido le pega, por ejemplo, y que maltrata a sus hijos no es como cuando está en un contexto de violencia, de alguna forma uno normaliza la violencia po ¿cachai?, entonces como que normalizas el hecho de estar en una situación sin derechos laborales o no sé po pasaba mucho, siempre era un un dilema, cuando yo estaba en esa área el tema de, de la carga laboral y de contratar más profesionales.

Entonces, como desde el punto de vista municipal, era como es que no puedo entender por qué en esa área trabaja tanta gente y siempre tiene lista de espera y era como cómo le hacía tu entender a un gallo que es un operador político que se hay lista de espera no es porque la gente está haciendo mal su pega, sino porque cada día hay más niños vulnerados ¿cachai? y como que uno no tiene un control de ese flujo, entonces de repente, como explicarle a una persona que es un ingeniero comercial, no sé sin desmerecer esa profesión, pero o alguien que no tiene como quizás una sensibilidad social que, que realmente tú estés viviendo con personas y que los procesos no pueden tener un tiempo determinado, porque muchas veces, como el sistema falla, implica que uno se tiene que quedar con los casos y tiene que indagar más ¿cachai? y en el fondo, si como ya estáis en esa, digamos, conflicto entre la calidad de lo que tú quieres ofrecer, que es como verdaderamente ayudar a las personas y lo que la institución te te da como insumo ¿cachai?, o sea, yo me fui después de esa área, pero tengo hartito contacto con ellos todavía y en algún momento ponte tú, no s hubo un cambio de oficina porque entonces remodelaron el edificio y ahora todo es blanco como una clínica, no sé un, un dentista ¿cachai?, no, no tenía juguetes, no tenía box para atender como cómodamente a los niños ¿cachai?, entonces al final los profesionales... (Uy, perdón, mis perros están ladrando) están, están los profesionales todo el rato como, como exigiendo condiciones mínimas finalmente, para hacer ejercer su pega ¿cachai? y ¿por qué? Porque a las personas que están más arriba no les importa, no lo entienden porque la visión completa, como de la dirección social, es muy asistencialista, entonces los otros programas entregan cajas de mercadería, entregan colchones, ¿cachai? , entregan becas quizás, pero no hacen como procesos de intervención,

entonces no tienen quizás esa formación, o sea lógica, a veces sensibilidad y yo creo que esa es una particularidad que lo hace muy frustrante, porque en el fondo está como lidiando con violencia, pero no hay un reconocimiento de tu institución de que tú estás lidiando con violencia y que necesitaría como... ciertos insumos y ciertas garantías para poder hacer eso.

Francisca: Claro. Oye y mirando, así como, como estos mismos mecanismos que se utilizan, que no se pueden claro la psicoterapia o los recursos personales em... ¿Qué efectos crees que generan? ¿Como que sientes que hay algún efecto, algún impacto como de el hacer eso?

Sol: Si, o sea, yo creo que puede haber un impacto positivo en la medida en que uno también empieza como a... Aprender a manejar mejor el equilibrio como entre la vida personal y lo laboral ¿cachai? como también poner límites. En qué tanto es lo que uno está dispuesto a dar y que no em... De repente, personas que también puede ser que se den cuenta que en verdad pucha no, no quieren trabajar en, en, en ámbitos de tanto dolor porque, porque es difícil... yo creo que un proceso de psicoterapia te puede como abrir la mente en ese sentido, pero al final igual es como una decisión personal que uno toma porque en ese espacio individual no vai a cambiar realmente las condiciones de tu trabajo, entonces de alguna forma o tienes un espacio en tu institución en la cual puedas realmente levantar esa necesidad, sea grupalmente o con tu jefatura ¿cachai? o simplemente es como aprendo como a vivir con eso ¿cachai? y decido yo si es que quiero seguir ahí o no. Silencio.

Francisca: Y ¿qué crees tú que, que facilitaría que promovería la posibilidad como de de utilizar el mecanismo más más práctico, más útiles? ¿Como qué crees que se necesita para que pueda existir formas efectivas?

Sol: Uf... que difícil... porque yo creo que tiene que haber como cambio en todos los niveles, ¿verdad? como que por una parte más macro siento que tiene que haber como compromiso real de parte de las instituciones, sobre todo las públicas que trabajan con estas temáticas eh... Y un compromiso real, no solamente como de declarar como queremos reducir la pobreza o queremos mejorar la calidad de vida de las personas sino como estamos dispuestos a invertir en esto, invertir en eso implica invertir en capacitar a tus profesionales, en darle los autocuidados necesarios, en otorgarles los espacios como de vaciado ¿cachai? y de darles también una remuneración acorde, porque en el fondo también lidiar con, con temáticas como tan difíciles implica especializarse po. Y otra cosa que yo encuentre súper injusta es que en el sistema público nadie te va a ir a pagar un

diplomado, un magister ¿cachai? no sé, pues yo hice mi magister, me titulé y no me dieron ni las gracias a la municipalidad, o sea, con suerte, la flexibilidad horaria como pa irme poco antes los días que tenía clases, pero nunca, por ejemplo, un mejor cargo, un reconocimiento ¿cachai? Entonces, yo creo que por ahí a nivel macro falta mucho cómo valorar a los buenos profesionales y también cómo tener este compromiso más institucional de que tú le vas a dar a tus profesionales, que son tu primera línea las condiciones para hacer su pega ¿cachai?...

y en la parte más micro quizás es como tiene que ver ya... más con bueno, al menos en mi institución, con la flexibilidad de cada jefatura como también pa ir entendiendo los procesos personales que conllevan esto... Estas intervenciones ¿cachai?, o sea que implica que a veces, aparte de que uno se sienta mal y no sepa cómo lidiar con, con las emociones que, que, que eso te genera, que también puedes cometer errores, por ejemplo, y cometer errores porque en verdad no tení con quién conversar realmente los casos. Porque te toca en realidades, fibras personales, ¿cachai?, o sea, yo creo que eso pasa hartito también, por ejemplo, cuando uno trabaja con infancia vulnerada, de repente que te tocan, se lidiar con una familia donde hay violencia o donde hay problemas de consumo ¿cachai? y uno también tiene esas historias, entonces de repente puede ser que uno esté muy cerca del caso y no lo sepa cómo manejar y ahí tení que tener como jefaturas y equipos que sean muy conscientes... de, de el ámbito personal y como la transferencia y contra transferencia, por decirlo así, como en cada caso, en cada situación que uno está viendo.

Francisca: Claro. ¿Y, así como a nivel de, de equipo como de grupo, tú crees que haya cosas que puedan facilitar que, que haya más, no sé po organización colectiva? ¿Formas grupales de responder al desgaste?

Sol: Mira, yo creo que sería muy bueno que hubieran, pero creo que lamentablemente en el Mundo actual, al menos como en el sistema público, cuando son todos trabajadores honorarios, en verdad es super difícil, porque nadie quiere perder su pega ¿cachai? y al final pasa como un poco esta dicotomía de pucha me gusta, me gusta mi pega, quizás tengo vocación, quiero hacerlo de la mejor manera posible, pero también es pega el final y es lo que te da de comer y es lo que te permite subsistir ¿cachai? y entonces yo creo que muchas veces la gente... busca esos espacios de organización, pero en estos como municipios donde son todos honorarios, al final eso no... no perdura porque pucha alguien te dice algo, no sé po, yo no sé si te lo conté en la, en la entrevista de la otra vez, pero cuando yo entré a la municipalidad ponte tú, llevaba, no sé dos meses y

teníamos que ir a censar y nos dijeron como... No, tienen que ir a censar, no es obligatorio, pero al que no le guste la puerta es ancha. Y como que la jefa fue así como en verdad no, no lo podemos obligar, pero sí dicen que no, no van a seguir trabajando acá no más po ¿cachai? entonces esa facilidad también con la que los gallos te abren la puerta y es como erí totalmente prescindible ¿cachai? Yo creo que a mucha gente le asusta eso y es súper válido y es legítimo. Yo cuando era más chica, quizás era, era un, un poco más como... No sé si más revolucionaria, pero como mucho más de hay que darle, si es injusto hay que darle, tenemos que organizarnos ¿cachai? pero en este mismo lugar que llevo tantos años, ya como que al final se, se fue como a apagando un poco ese fuego, porque me di cuenta de que cada persona tiene una situación distinta y uno no es nadie para juzgar el de al lado porque no se quiere exponer ¿cachai? o porque no quiera decir nada, o porque no quiere hacer nada, como que es una decisión individual y si tu familia está detrás o tu vida está detrás no nos podemos meter en eso.

Francisca: ¿O sea, tú crees que, por ejemplo... el, el tema del contrato honorario es como un factor significativo en la organización colectiva?

Sol: Sí, yo creo que sí. Yo creo que sí, porque si no tenía ninguna institucionalidad que te ampare o te proteja, como que en verdad en el Mundo actual nadie se expone ¿cachai? la gente no se quiere exponer y los que y los que lo han hecho generalmente se exponen más individualmente po y después terminan como metiéndose en las demandas. Pero es un proceso que un lleva más en solitario más que colectivamente ¿cachai? acá... yo al menos en la comuna, he sabido de mucha gente que se ha ido y ha demandado, pero nunca, nunca, nunca, nunca he visto un proceso grupal, nunca he visto una demanda colectiva, ¿cachai?, nunca he visto ni siquiera un intento de sindicatos. O sea, no. No he visto.

Francisca: ¿Y, entonces tú piensas que como que con contrato pudiese haberlo o crees que también se necesitan otras cosas además del contrato?

Sol: O sea, yo creo que el contrato es mínimo. Como un mínimo, como para que uno sienta que tenía algún, alguna voz ¿cachai? algún peso como frente a tu empleador... eh, pero obviamente que igual ya como en el nivel más micro me imagino que es súper importante también como... eh, poder conectar quizás con otras personas o que no sean de tu misma área, pero que también tengan como una visión de chuta acá hay que mejorar. Tenemos que cambiarle la lógica de como se están haciendo las cosas, como que al final igual requerí líderes ¿cachai?

Como para poder activar esos procesos colectivos.

Francisca: ¿Y, qué efectos crees que, que tienen sobre las personas, sobre las instituciones y las relaciones, como las prácticas que se generan? como estas prácticas que se generan ¿Qué efectos crees que tienen?

Sol: ¿cuáles prácticas?

Francisca: como las, las los que hacen como para hacer frente al desgaste. ¿Frente a estas formas de hacer frente al desgaste, qué crees tú que, que impacto llega a tener o de qué sirve?

Sol: Como las colectiva.

Francisca: No o sea o las individuales también porque bueno, en este caso, como en, en tu experiencia laboral, no ha habido colectiva, bueno, esos 6 meses ¿en esos 6 meses tuviste alguna, alguna respuesta en la que estuviste en estación central?

Sol: Claro.

Lo que pasa es que yo ahí como que participé más de observadora, como que nunca fui... Tenía un amigo que estaba como muy metido en eso y me contaba, pero. Pero claro. Tiempo después me acuerdo que me encontré con él y me dijo como no y tuvimos una reunión con el director ¿cachai? y me acuerdo que me dio mucha risa porque como que habían armado todo este levantamiento de necesidades, ¿cachai? hicieron toda una, como presiona el municipio y finalmente se reunieron con el director y el gallo, que era como él, el líder de este proceso, terminó como vendiéndose totalmente como el sistema y como aceptó todo lo que le dijeron para obtener como él un beneficio ¿cachai? y como, como que se cagó a todos los compañeros, me acuerdo que eso me contaron, pero eso fue algo que yo vi desde afuera.

Em... Y a nivel como de lo que yo he vivido... No sé, o sea, yo te diría que el efecto que tuvo para mí fue como, como un desgaste, como acumulativo en verdad y que terminó como en decepción, no más, en decepción. YY bueno, acompañado también con procesos políticos convergentes como a nivel país ¿cachai? como, como un poco de decepción, nomas... desilusión, como de estancamiento, quizás sentir como que en verdad las cosas no... Al final no van a cambiar tanto, no tan radicalmente como uno quisiera o uno necesita. Entonces por mi parte como que te diría que hoy en día que estudié como el magister en el psicología social y todo... amo la psicología

social, pero... siento que es muy difícil de practicar en un país como Chile la psicología social porque está demasiado condicionada al poco espacio que te dan... como las instituciones y los organismos públicos ¿cachai? en su relación con las comunidades que ya están super condicionadas y mediada por estos factores políticos y económicos y electorales ¿cachai? eh... y no hay mucho más. O sea, claro, tenía como fundaciones, hay como grupos y too, pero al final todos esos buenos proyectos finalmente terminan como sucumbiendo a la política más macro ¿cachai?, que es como la que define lo que se hace

Entonces no sé... yo como que como psicóloga social es verdad, hoy en día siento como esa decepción, por eso quizás la UNICEF es como un espacio donde puedo. Veo que podría seguir ejerciéndolo, pero porque entiendo que es una institución donde tenía un respaldo de recursos ¿cachai?, donde hay una visión súper clara de lo que se quiere hacer y donde hay un modelo teórico detrás, ¿cachai?

Ahora no, no, por eso yo creo que no existen pequeñas, buenas experiencias, pero que igual siempre están como cruzadas, como por esta... como desigualdad y esta violencia. Entonces como que no, no perduran realmente.

Francisca: ¿En qué sentido? ¿OO, como qué estás pensando?

Sol: No, estoy pensando, ponte tú en el área que trabajo yo ahora que trabajo en prevención de consumo. Pero trabajamos con un modelo que es muy comunitario, construir un modelo que viene de Islandia que está basado totalmente, como en fortalecer las capacidades de la comunidad para mejorar el bienestar de los jóvenes ¿cachai? Se enfoca mucho en el en el tiempo libre, entonces ahora tenemos un centro comunitario para que los jóvenes puedan ir y estar ¿cachai?, o sea, yo lo veo como una iniciativa muy buena, muy potente. Que es pionera, yo creo que hay pocas comunas, en verdad en Chile que estén como realmente poniendo tanto el foco en la juventud ¿cachai?, pero tengo súper claro que es una cuestión que está en ese nivel porque el alcalde quiso, porque al alcalde se le ocurrió que lo interesaba el tema, que le gustaba el modelo y que si el día de mañana hay otro alcalde o este alcalde cambia de prioridades, ese proyecto se va a ir a la cresta po ¿cachai?, entonces también es es como raro el vincularse realmente con la comunidad y ofrecerle cosas a la gente cuando tú tampoco les puedes asegurar una continuidad... cuando en verdad, como que claro, uno trata de consolidarlo lo más posible, pero sabí que a la larga que el proyecto se mantenga,

que pueda seguir haciendo un trabajo comunitario, no va a depender de que el proyecto esté bien hecho, sino que va a depender de otros factores.

Francisca: Sí. Mmm. Y en ese sentido, o sea, como teniendo en consideración esto como el marco de la estructura como que ¿tú notas o viste algún cambio en el proceso como pre, durante y post estallido?

Sol: A ver...

O sea, yo creo que todo el período del estallido social antes de la pandemia... fue como bien complejo en la comuna, porque había como harta censura, yo siento, había como mucho... como en verdad no podía decir lo que pensaba, no había conversación respecto al tema ¿cachai? no había espacio como para... eh... como poner ningún tipo de demanda sobre la mesa ¿cachai? Menos aún cuestionarse temas como la contratación, o sea, cuando yo he estado de repente en reuniones con gestión de personas donde los encargados mismos incrementan la gestión de personas, dicen oye ¿cuándo van a ofrecer más contratos? Tengo un montón, todos mis trabajadores están en horario y hay muchos que llevan años y como que dan respuestas tibias y no dicen nada... como que se sacan ¿cachai? Yo creo que eso como que en el estallido social se hizo más presente y como que la gente en verdad estaba como con esta sensación de que me están vulnerando y además no me están como dando espacio como para ni siquiera poder decirlo ¿cachai?, pero obviamente después vino la pandemia todos se encerraron, ¿cachai? y ahí como que la municipalidad se enfocó mucho en el tema de la ayuda social, entonces como que todos nos volcamos a eso, que había que repartir las cajas, ¿cachai?, hacer todo lo que había que hacer ese tiempo.

Entonces, como que yo siento que el estallido social se olvidó no más, como que fue como... O sea, sobre todo en la comuna, Yo siento que no hubo una... conversación post como de hacernos cargo de lo que nos dejó esto ¿cachai?

Francisca: ¿Oye y tú hace cómo? Tomando un rumbo dentro de la conversación, pero... ¿Tú cómo? ¿Qué crees que, que tendría que pasar para que existiese una Transformación Social eficaz?

Sol: ¿Como a nivel país dices tú?

Francisca: Sí, a nivel país a nivel como de las instituciones en las que ha estado como si, en ambas.

Sol: Sí.

Mira yo creo que todavía vivimos en una sociedad demasiado individualista y demasiado como... centrada... no, no quiero decir capitalista, pero sí capitalista, porque centrada en el consumo, centrada en el progreso individual, centrado como en, en este como egoísmo también de, de, de que yo esté bien y que a mí no me toquen ¿cachai? de que a mí no me afecte... Yo creo que eso permea mucho en la sociedad y... Y yo creo que también nos falta diálogo en verdad, pero diálogo como real en el sentido no de como... Quizás los procesos constituyentes ponte tú fueron procesos de diálogo, pero siento que fue tan mediatizado todo, que al final se convirtió en un circo y fue como una caricatura de diálogo ¿cachai?, pero yo creo que diálogo, por ejemplo, como el que sí hubo en el principio del estallido social, donde la gente se juntaba en las plazas, en las calles ¿cachai?, donde había como una sensación de que había como demandas compartidas.

Entonces, como que yo siento que a ese diálogo le faltó como una segunda patita ¿cachai?, porque ese diálogo fue como muy incipiente, como ya sabemos que tenemos estos problemas. Sabemos, por ejemplo, que no nos gusta, quizás nuestra forma de sociedad, porque es una sociedad que es muy egoísta, ¿cachai?, que está como muy enfocada en el progreso económico, pero nunca hubo como la la parte dos del del diálogo, que es como yapo y cómo lo resolvemos ¿cachai? y yo siento que ahí Chile todavía está, es un país que está muy polarizado, entonces también pasan estas cosas que yo creo que se replican a nivel de las instituciones y, incluso empresas ¿cachai? eh, que es como como que al final uno sabe que eres como del otro bando, entonces como que uno rodea los temas pero no los habla realmente ¿cachai? como si hablaí con una persona de derecha, es como como que casi que uno tiene que cuidarse de hablar de derechos porque si hablaí de derechos, se piensa que casi que uno es terrorista po hueón y como que locubrismo y hay como hay mucha mitología, también asociá. Entonces yo siento que ahí falta como esa segunda patita de diálogo que no sea como tan mediatizada, sino que sea más como de persona a persona ¿cachai?

Como desde el decir, sabí qué, al final quizás tenemos experiencia de vida distinta. Podremos tener objetivos distintos, podremos tener visiones del mundo distintas, pero sí hay ciertas necesidades que tenemos en común y tenemos que ver la manera en la cual las resolvemos como de una forma que... al menos una gran mayoría esté de acuerdo ¿cachai? yy yo creo que cuando, cuando no se dan esos espacios de diálogo, lo que se da es simplemente como esta disociación y esta como... separación. En la cual al final te volcaí al individuo porque así es como en verdad en el afuera no

tengo como... como ni para expresarme, ni para generar una acción que vaya más allá de mí ¿cachai? entonces como que bueno, por algo también tenemos hoy en día los problemas de salud mental que tenemos, porque yo creo que la gente no, no encuentra como respuestas más allá de sí misma a muchas de las preguntas que tiene, entonces yo, yo te diría que falta como conciencia y como un diálogo real que sea como genuino y no desde esta cosa como de querer ganarle al otro ¿cachai? o, querer tener razón o querer imponer una verdad, sino como de verdad, como cómo mejoramos la sociedad? Y también yo creo que ahí hay mucha gente que tiene miedo y no quiere que la sociedad cambie, no más, aunque te puedan decir que hay cosas malas y todo en el fondo, en el fondo, como que les acomoda que las cosas estén como estén ¿cachai? Entonces ahí tenía que conversar, porque la única manera de llegar a la raíz de por qué la gente tiene ese miedo, es con el diálogo.

Francisca: Bien. Y cuando tú te imaginas o si nosotros pudiésemos imaginar que llegó ese momento como de transformación. ¿Qué te imagina? ¿O sea, qué te imaginas? ¿Qué pasaría o qué significaría?

Sol: Pucha lo que yo me imaginaba era que íbamos a... cambiar la Constitución. Íbamos a tener una Constitución que realmente nos representará y nos incluyera a todos, pero. Pero bueno, ese sueño se derrumbó y yo creo que yo sí, al menos como a nivel personal y lo he hablado con algunos amigos también. Como que pucha igual hice como un poco un mea culpa en el sentido de que en verdad, quizás para para nosotros esa Constitución nos representaba un montón, pero en verdad quizá había mucha gente que no se sentía representada. Y era válido eso también ¿cachai? sigue siendo válido... entonces... La verdad hoy en día yo, yo como que me imagino algo, mucho menos, menos revolucionario, como que me imagino un cambio mucho más. Quizás no sé si desde la institución, pero al menos con la institución, ¿cachai? comunidades e instituciones y, y eh algo que, que demore mucho tiempo, o sea, es como algo que es muy gradual, que, que requiere como como ir, como yo creo, como desde los pequeños grupos, a los grupos más grandes, o sea, por ejemplo, si sabemos que los adultos mayores, generalmente tienen una visión un poco distinta a los jóvenes... porque quizás se aferran a ciertas cosas que nosotros ya no o tienen otros miedos por las cosas que ellos vivieron generacionalmente. Bueno, cómo hacemos entonces para generar estas instancias de diálogo, so solo entre las personas que son iguales, sino entre las distintas también, o sea los adultos mayores con los jóvenes ponte tú. Como diálogos intergeneracionales,

diálogos intergéneros, hasta el diálogo inter clase social ¿cachai? como como finalmente, dar, dar un pasito como que vaya como uniendo todos estos puntos ¿cachai? pero me lo imagino como algo súper lentoo...

Francisca: ¿y claro y ahí me decía que como que los niveles de la estructura como social organizacional te imaginas? Eh como los grupos, los ciudadanos, como en pequeños grupos hacia arriba o como qué crees que deberían estar involucrados algunos grupos u otros no como ¿qué te imaginas en ese sentido?

Sol: O sea, yo creo que la participación debería ser para todos, para todos, para todas, para todes. Creo que incluso la gente que no quiere participar. Hay que encontrar una forma de hacerla participar porque la gente que no participa después la que aportilla ¿cachai? es la que dice Ah no, pero es que yo no estuve de acuerdo con nada, entonces si queremos un cambio que sea sostenible en el tiempo, tiene que incluir a todos, incluir a todos yo me lo imagino como un esfuerzo intersectorial, o sea, obviamente que tiene que haber cosas que salgan del Estado ¿cachai? que las organicen las mismas instituciones, los municipios. No tengo idea, pero también que la sociedad civil pueda organizarse po ¿cachai? y pueda así como en la en el primer proceso constitucional, uno podía presentar una iniciativa de norma que las personas puedan como presentar iniciativas de diálogo ¿cachai? que no sé si está... estoy inventando el hogar de Cristo y que el hogar de Cristo quiera hacer un diálogo con las personas en situación de calle o con los adultos mayores, pucha que también lo haga, ¿cachai? así como que como que siento que al final lo importante es la iniciativa, pero que la forma tiene que ser muy múltiple.

Francisca: Mhm. ¿Y a ti qué te gustaría que cambiara?

Sol: Silencio. Mm...

Tantas cosas.

Pucha

Yo creo que lo que más me gustaría que cambie. Es que primero que se respeten los derechos de las personas, los derechos humanos y segundo que a nadie se le haga sentir mal por querer que sus derechos se respeten.

Porque yo siento que mucho del del egoísmo y de la violencia y del conflicto social actual es porque se empieza a hacer como esta escala de derechos o se empieza como a cuestionar el cómo Ah, pero es que las mujeres quieren igualdad, entonces por qué quieren que les den beneficios ¿cachai? cosas como que al final, siento que hay un no entendimiento de lo que realmente es un derecho humano y como que no hay una bajada de cómo eso se expresa. Y, y de que en verdad si hay una población que es históricamente vulnerable o vulnerada, no es llegar y decir esta persona tiene sus derechos de por sí ¿cachai? como que la sociedad tiene que hacer cosas para garantizar esos derechos.

Y yo creo que ahí es donde nos caemos, porque la gente entiende el derecho como algo universal y al final queda como en una letra muerta como algo que está escrito como Ah todos tenemos derecho a la vida, ya chuta, pero si a las mujeres la están matando, entonces no hay derecho a la vida, po ¿cachai? como que hay que hacer cosas para eso. Y, y, yo creo que ahí es donde falta conciencia con el tema de los derechos, sobre todo.

Francisca: ¿Ahí es con los derechos en qué piensas? ¿En cuáles estás pensando o como que? Como los entiendes.

No, estoy pensando como en derechos humanos, en verdad o derechos, como también Convención Internacional de los Derechos del Niño ponte tu todo po, desde el derecho a la vida, el derecho a la salud, pero también es el derecho a vivir en una familia libre de violencia, también el derecho a expresar tu opinión, también es el derecho al esparcimiento ¿cachai?, el derecho a poder estudiar, o sea, poder estudiar sin endeudarte ¿cachai?, no sé el, el, el derecho a tener una jubilación digna.

Eh son, son tantas cosas, al final.

Francisca: Mhm. ¿Te gustaría como agregar algo o como si has ido pensando algo en la medida en que hemos ido conversando?

Sol: Sí, no sé siento quien creo que este tipo de preguntas que estamos conversando ahora hacen mucha falta en esos espacios. Creo que... creo que a veces cuando uno trabaja en contextos de pobreza o de exclusión o de vulnerabilidad social, como que uno se vuelca mucho a las personas con las que trabaja... y, y eso está bien y hay que hacerlo ¿cachai?, pero como que siempre creo que es que como hacer esa ese link con lo más macro y lo más macro, no solo en términos como de derechos laborales de los mismos interventores, sino también derechos sociales, o sea, cómo,

cómo podemos esperar que la gente esté mejor, si es que lo que le estamos ofreciendo como sociedad no se los permite y yo creo que como que el sistema siempre nos va a llevar a no hacernos esas preguntas, como que va a buscar alguna forma de que nos quedemos en el status quo ¿cachai?, entonces también creo que parte de los que trabajan en el área social tienen un poco esa responsabilidad, obviamente como lo que te decía antes entendiendo que... eh, igual es una pega ¿cachai? que si uno necesita vivir y necesita comer y no quiere arriesgar su pega es súper válido y super legítimo, pero en el quehacer yo creo que es importante ir reflexionando también de de las condiciones sociales y de y de las injusticias y de la desigualdad y de y de cómo el trabajo que uno está desarrollando se ve impactado directamente por eso. Entonces si es que no estamos ahí, conversando con los que toman esas decisiones o los que tienen el poder de hacer esos cambios. Eh, es, es bonito lo que podemos hacer, pero es un poco chiquitito como que no alcanza para realmente resolver lo que tenía que resolver, que es una tarea tan titánica... entonces eso, como que nada te, te agradezco igual, como la oportunidad de hacer la entrevista y, y que bacán que, que tu tesis se trate de esto, porque creo que es importante poner estos temas en la mesa.

Francisca: Bacán, gracias a ti. Además, que claro, como dices tú, como también a mí me pasa un poco que, que muchas veces se trabaja en intervención psicosocial y en contextos de vulneración, precisamente como porque se busca una Transformación Social, ¿no? El problema es que, que de repente quizás no nos hemos preguntado lo suficiente, qué entendemos por esa Transformación Social, ¿no? Y qué esperamos de eso y también cómo alcanzarla ¿no? Yo creo que, que está interesante mirar esas búsquedas también en las prácticas, ¿no? en nuestros mecanismos de ejercicio, también político, ¿no? como y bueno...

Sol: Si, de todas maneras

Francisca: Está difícil hay, en Chile en estos momentos, al parecer, pero bueno. Está bueno, pensarlo, conversarlo.

Sol: Ay siiiii.... Está difícil, pero está difícil en todos lados. Yo creo que el mundo está un poquito en esa crisis. Y, y cuando son procesos de cambio tan importantes, yo creo que también uno avanza y retrocede como que avanzaí y retrocedí, acanzaí y retrocedí. Esperemos que a la larga sigamos avanzándonos y, y nada y yo creo que, nosotros ahora que ya llevamos ya hartos años de ejercicio profesional y estamos como impactando en distintas esferas de la sociedad. Eh y tenemos además

esa experiencia de haber vivido estos movimientos sociales ¿cachai? como que tenemos que también tomar esa experiencia y ponerla en esos espacios y en las prácticas como decí tú

Francisca: Claro, totalmente. Ya, pues querida muchísimas gracias.

1.5. Entrevista Raúl

Entrevistado: Raúl

Entrevistadora: Francisca

Fecha: 12 marzo 2024

Francisca: Bueno yo estoy haciendo como una continuidad de mi tesis anterior, la tesis con la que te entrevisté era como... de cómo se vivía el desgaste profesional, ¿cierto? en profesionales que trabajan en contextos de pobreza, exclusión, vulneración.

Raúl: Y entonces a partir de eso es que ahora estoy motivada a continuar con otra tesis y que es una, una investigación ahora sobre qué podemos hacer o qué se hace frente a ese desgaste profesional, si de manera individual y colectiva, entonces... Una de las cosas por las que fui motivándome a trabajar ahora en como qué hacemos frente a esto es porque entro como de los resultados de mi investigación anterior, como que fui encontrando bueno que hay un montón de desgaste profesional en, en las personas que trabajan en la intervención y que hay una sintomatología que va como no sé desde lo espiritual que tiene que ver como con la vocación, hasta bueno lo físico, lo emocional, lo conductual, ¿no?, entonces es como que desde ahí es como bien amplio, eh las condiciones de la sintomatología, pero también como que dentro de algo que rescato como general conclusión general de la tesis es que en el fondo el sistema como que termina precarizando a los profesionales que buscan reparar la precarización del sistema, ¿no?, entonces es.... Aquellas personas que están encargadas socialmente de ir a reparar las vulneraciones terminan siendo vulnerados por un sistema que no da los recursos necesarios, que no genera políticas públicas congruentes y pertinentes para las realidades. Eh que, que no capacita, eh, que, que nos da un servicio de cuidado, no que, que además expone a violencia estructural, patriarcal, pero también e incluso física, no como las posibilidades de sufrir eh algún tipo de vulneración física como profesional, también es algo que está ahí dentro de estos espacios, entonces más o menos como que eso fue lo que fui, como a levantando a propósito de mi trabajo de tesis anterior. Sí, y a partir de eso que me siento motivada, como vas a decir Ya bueno eh y, ¿qué hacemos frente a esto? No, entonces es un poco la, la entrevista de hoy día tiene que ver cómo con poder conversar sobre esos temas.

No sé si tienes como alguna duda o pregunta de esto que te cuento.

No, no para nada, no porque, De hecho, en el mismo relato que tú haces uno va inmediatamente como como construyendo, así como el sentido común. Efectivamente, ese diagnóstico que se levanta, ES. Y se repite, se replica, entonces no

Francisca: Sí, bueno, y a propósito, eso que lo dices tan bien como claro, pues mencionar un poco ahí también como el compromiso como social político, ¿no? como de las interventoras que bueno que como psicólogas que se ven llamadas a trabajar en este tipo de contexto, también es porque hay como un sentido una vocación como una profundidad social que hace estar ahí, entonces también es interesante ver qué, que dentro de eso también hay un llamado político humano de, de, de trabajar en estos contextos igual bueno se termina reproduciendo esta este desgaste y esta precarización...

Entonces. Bueno, estoy grabando ¿Sí?, la entrevista y la entrevista, yo la voy a grabar, pero luego la transcribo y eso la grabación no la comparto, pero la transcripción sí puede quedar abierta para ser utilizada en otra investigación. De todas maneras, yo soy la única que tiene acceso a eso, bueno, y a las transcripciones mis profes también las, las tiene ¿Sí?

Raúl: Perfecto

Francisca: Entonces, la primera pregunta tiene que ver con, con qué tipo de cosas haces para o qué tipo de cosas si haces para hacer frente al desgaste profesional en tu contexto laboral o en tu trayectoria laboral

Raúl: A ver en realidad, claro, estas estas respuestas aaa estos riesgos psicosociales que, que uno se ve enfrentado por, por trabajar en contextos como más complejos, claro de repente uno esperaría que fueran más respuestas institucionales, pero no las hay. Lo que hay en realidad es como los compañeros juntándose y pensando que el autocuidado tiene que existir, que tiene que ser un evento una vez cada cierto rato em... Pero qué, pero sigue corto. En realidad, claro el tema de autocuidado o el tema es lo que yo puedo hacer y lo que hacemos normalmente tiene que ver mucho con, con el claro, con entender estos espacios y también con, con conversar con el Otro ¿ya? Claro es un equipo. Es el espacio también que hay para conversar con nosotros acerca de lo que le está pasando con la intervención o con los contextos en que está involucrado eh, también es un espacio de autocuidado quizás no es un espacio tan formal, es un espacio quizás más a más de conexión eh y normalmente claro, eso ayuda mucho también a bajar cierta, cierta ansiedad, ciertas

cosas que uno puede ir sintiendo me pasa, no sé qué preguntarle al otro, ¿cómo le fue hoy día? ¿Qué tal estuvo? Inmediatamente generamos un disparador para que la otra persona empiece a relatar y también hay en esos relatos se va viendo esta, estas dificultades que puede tener. Eh, entonces se ve generando como un, un, un traspaso como de, experiencial ahí muy interesante que también permite cómo se llama, eh poder mirarte poder ver su rol también dentro de ese espacio, sentir también que no es la única persona que puede estar teniendo una dificultad. Entonces cómo Pero como colectivizar esto me parece interesante y eso normalmente lo hacemos en el equipo que estoy.

Lo que resuelve la institución es este cómo se llama autocuidado, pero que, que finalmente termina siendo el típico autocuidado de siempre con una con, con algún espacio, así como de, de, de reflexión, pero finalmente siempre termina como como en el jolgorio este como como un espacio, así como casi de borrémonos, riámonos, pero tampoco reflexionemos acerca de lo que nos está pasando, casi como un como una fiesta en sí misma. Pero que también termina siendo un como una anulación de lo otro que cuando uno no, no, no construye como como su estar ahí también desde las emociones, lo que va sintiendo termina después operando desde el sentido contrario. Termina con estos automatismos como institucionales de replicar incluso intervenciones, eh, de, de, de no pensar en el otro también y finalmente también eso repercute en que te vaí desgastando ¿cachai? Entonces, claro, una está cosa más informal, esta cosa es del espacio, lo otro que utilizo bastante tiene que ver con... va sonar medio ñoño, pero claro como, como saber un poco más acerca de estas cosas a las que te vas enfrentando y no tienes mucho conocimiento en algún en, en algún sentido. Eso también por lo menos a mí, en términos prácticos, me ayuda a, a cómo se llama a entender con quién estoy trabajando, cuáles son las condiciones también, cómo plantear nuevas estrategias y eso al otro día, por ejemplo, cuando te enfrentas nuevamente a un sujeto. Eh, cuando pasa el de un sujeto ya, ya la llegada es distinta porque adquiriste una serie, una serie de información que te pueden servir incluso para poder tener un resultado eh... no resultado por el resultado sino tiene que ver con un proceso.

Esas son las cosas, como ese espacio informal de conversación, colectivizar aquello que me está pasando eh... y luego otro también es generar nuevos saberes a partir de, de todo, de lo que uno está enfrentado.

Eso.

Francisca: A nivel individual ¿tienes algunas prácticas, como que tú sientas que te sirven contra el desgaste?

Raúl: Pucha yo toco guitarra normalmente entonces (risas) es como algo que me encanta y que me relaja mucho. Entonces pescar la guitarra en las tardes, después de la pega, me desconecta bastante de, de la situación, yyy es un ejercicio que, que, que es muy, muy interesante ¿Ya? Lo otro es que tengo un gato ahora, entonces el gato, bueno, la familia también. Estar con la familia, normalmente lo involucro mucho a, a mi familia con respecto a lo que, a situaciones más extremas de lo que uno puede estar viviendo, normalmente uno cuenta anécdotas acerca de lo que, de lo que vive. Eh... y claro, las otras desconexiones que me ayudan bastante, como, como para hacer frente el desgaste, la guitarra, el gato que por aquí anda dando vueltas, es una buena película. Y también lo otro es no traer como, aunque cuesta mucho no traer como el tema de la pega a la casa como. Porque claro eso lo he aprendido bastante, como que antes pasaba colado la cuestión de repente en una once, en un almuerzo, estar como hablando de, de, de, de esto, pero lo he dejado de hacer porque también entiendo que, que, que claro que hay un qué tiene que haber un límite, que tiene que haber un corte. Porque si no estoy todo el rato en, en modo intervención, así como ir pensando la intervención todo el rato y creo que también eso es interesante poder diferenciar los espacios de donde poder hacer eso.

Eh. Y desconectarse en algún minuto y con, con otras cosas que a ti también te, te generen más placer también.

Francisca: Y colectivamente, como colectivamente, ¿qué has encontrado aparte, claro de esos espacios de, de preguntarse cada uno cómo están? ¿Pero a nivel más, no sé de organización o de colectividad, como que has encontrado algo o has tenido alguna experiencia dentro de la trayectoria de trabajo?

Raúl: Lo que empezamos o lo que empezó a hacer la institución hace muy poco y lo fue el año pasado no más, está en pañales todavía, que una cosa que, que yo creo que hay que sacarle más provecho tiene que ver con capacitaciones como de pares también, como con esta idea de, de entender, como las intervenciones que lo están haciendo con, con mayores capacitaciones, también con un lenguaje que no sea tan ministerial, sino con un par que trabaja también a la vez con, con esta vulnerabilidad. Eh... y esos aprendizajes también son interesantes también ¿ya? Y eso yo creo que hay que replicarlo, creo que este año, bueno van hacer muchas más capacitaciones con respecto

a ciertas cosas que, que podemos necesitar o que también estamos demandando dentro de los trabajadores en la institución. No sé po, los primeros cuidados psicológicos, el intervencionismo. Entonces claro, esas herramientas colocarlas al servicio, pero no solamente desde un enfoque ministerial, así como... es una vez ... sino también hacer rodar como, como funcionar en cada caso. Creo esa cosa sirve, ya empezamos a hacerlo como el año pasado. Yo creo que, que este año de vuelta, Ahora que estamos marzo se va, volver como aaa iniciar creo que es un buen elemento, entendiendo que claro que desde la contraparte ministerial es. Eso no existe, las instituciones tienen que pensar en poder generar como espacios, también donde, donde, también el autocuidado sea o esta protección sea también desde los saberes. Porque finalmente a veces uno queda como, como colapsado porque no sabe, no hay una respuesta, no sabe qué hacer, eh... y claro, todo queda inmóvil y, y se genera toda esta, esta sensación también que, que es muy perturbadora de chuta, parece que no sirvo para esto, no pudo resolver esto. Al parecer no soy un como un profesional idóneo y eso también va minando como tú, tu interés ¿cachai? y no tiene que ver con eso, tiene que ver con que dentro de los recursos que uno pudo haber adquirido eh... faltan más po, faltan más elementos para poder... Que igual va a seguir siendo insuficiente, es difícil porque cuando uno trabaja con un sujeto es trabajar con la incertidumbre po. Entonces eh, pero ya teniendo como una batería o algo que te pueda ayudar en ciertas situaciones ya te va a bajar, te va bajando también el tema de las intervenciones y que eso no rebote ¿cachai?

Eso es como el espacio colectivo.

Francisca: Y eso es como ¿de las instituciones hacia los trabajadores? como ¿esa iniciativa?

Raúl: Claro fue una demanda de los trabajadores en principio y que la institución la tomó y la está haciendo porque, claro, ahí tiene que ver con movimiento de lucas que para para poder colocar eso es un juego, pero sí en una respuesta como de los trabajadores. Ante esta situación de chuta, trabajamos con población compleja y eh y necesitamos también capacitarnos. Necesitamos tener otros saberes para poder responder también, no solamente a la demanda del participante que está al otro lado, sino. Sino también para uno ir desarrollándose y desarrollar también esta herramienta que te permitan, como decía antes, que eso no rebote ¿cachai? así como, como que no genere, el, el cómo se llama el, el quemarse ¿cachai?, esto de me quiero puro ir, me quiero puro virar, no sé qué hacer, a lo mejor no sirvo para eso ¿cachai?

Eso

Francisca: Y, ¿cuál era la demanda? Así en un comienzo de los trabajadores a la institución.

Raúl: Lo que pasa es que claro, las conversaciones se dieron en algún principio que tenía que ver con de, de, de esta idea de entender el autocuidado, no solamente con el, con el escape, sino también fijarlo en otros, en otros procesos ¿cachai? Entonces...denantes te comenté que claro, normalmente y yo creo que ocurre en muchas instituciones, que los profesionales, en el cigarrito ¿cachai?, en el café van comentando, van construyendo también ciertas cierto conocimiento del otro. Van sosteniendo también, estos otros discursos eh... Pero claro, falta esta otra pata más formal que tiene que ver con, oye hay un montón de habilidades que tenemos que desarrollar. Eh... ¿Pucha cómo las podemos hacer?

Claro, al principio de repente salía, así como por, por, por cuestiones más particulares de uno, que uno estaba haciendo no sé un diplomado y volcaba a ciertas cosas que le parecía interesante al equipo donde estaba trabajando, con una presentación y entregar cierto, cierto conocimiento y de repente eso también empezó, así como reemplazo y por qué no lo hacemos a nivel más institucional y que no responda solamente a la especificidad de algo, alguien que está realizando el, el diplomado o el curso ¿cachai? entonces, desde ahí empiezan a surgir también esta necesidad, pero surge a propósito de que también hacer, eh... hacer partícipe a la institución, que no pase colado ¿cachai? que en realidad eh... los trabajadores son todos fuertes, todas y todas son fuertes, sino que en realidad necesitamos ¿cachai? también eh... esta mirada, sobre todo si trabajas en lo social po. Uno esperaría que la las instituciones tuvieran en todo...el sentido del mundo estos elementos, pero no po, no es así porque, porque también se van ganando más proyectos, porque las cosas empiezan a agrandar, porque empiezan a haber entrar más, más trabajadores. Entonces, claro, quizá cuando uno es más chiquito como institución no lo vea tanto, pero de repente empieza a crecer y uno empieza a ver, no sé po, que compañeros que renuncian que se van y eso es sintomático. Entonces, desde esa perspectiva también me llama la atención tu vida, porque tanto compañero se está yendo qué está pasando, eh... Pucha generemos una demanda también a la institución para que pueda, puedo volcar ¿cachai? las ideas que va saliendo y va surgiendo desde la práctica misma de la de nosotros, los trabajadores. Para, para hacerlo más efectivo.

Francisca: Claro, y en eso la única como práctica o propuesta o como materialización de esa demanda fue la de la capacitación entre pares o también hubieron más, pero no se escuchaban o no sé.

Raúl: Esa fue porque la otra siguieron replicando en realidad ¿cachai? Estos espacios. Por ejemplo, no sé po, yo trabajo en un proyecto que es un programa eh... como nuevo que se está instalando en, en Chile a propósito de la situación calle y... lo que ocurre es que eh han empezado a morir muchos de los participantes porque ya están más deteriorados porque ya están más viejo y están en un espacio y, y claro, y eso también lo empieza a mellar en los equipos, a tantas muertes, enfrentarse a lo que significa eso eh... que también es como complejo para poder como eh... como procesarlo, entonces, claro, hay uno puede surgir oye, hay un tema que está pasando con la... que tiene que ver con la, con la, con la muerte. Oye abordémoslo también desde ahí, entonces quizás el, el instrumento pueda ser el mismo, pero lo mejor, las temáticas pueden ir cambiando y eso puede ir generando también un... O sea, puede haber miles de herramientas la que nosotros estamos ocupando es esa yyy en principio, claro, las conversaciones que uno va, va, va teniendo con los compañeros, lo que está viendo también lo que está ocurriendo con los demás eh... tiene que ver con temática que cruzan, entonces cómo hacerle frente desde una perspectiva que a nosotros nos permite también tener otra configuración acerca de lo que está pasando, dentro de una perspectiva, porque hay temas emocionales ahí. Pero que no pase, así como... la idea es que no quede eh, como en la individualidad, al compañero que le tocó vivir eso se lo lleve pa la casa ¿cachai? Entonces, porque yo creo que eso termina haciendo muy eh... muy dañino para, para, pa, la persona en realidad ¿cachai?

En principio es esa ¿cachai? no, quizá puedan venir más, pero, pero, pero esa es la que nosotros quizás nos, nos está llamando la atención ahora y se está generando como ese espacio. El otro sigue replicándose ¿cachai? de, de salir a un espacio distinto, tener como un espacio de reflexión y después compartir con los compañeros, entonces sí, sigue existiendo es parte también. Pero eso queríamos, bueno, nosotros también como trabajadores queríamos agregarle po lo otro. En realidad, tomarse una chela, tomarse una chela con una persona ¿cachai? hablar, o sea, podías hacerlo fuera de la pega.

¿qué es lo distinto que te puedo ofrecer la pega? es que pueda generar ¿cachai? esto, esto, espacio ¿cachai? de saberes y de capacitaciones. Porque también te van quedando a ti ¿cachai? en términos de la experiencia ¿cachai? Así como puta qué hacer en este caso: ¡Ah mira! Entonces, uno puede resolver.

Eso.

Francisca: Mhm. Mhm. Oye y como ¿se han organizado colectivamente para algún fin en común?, eh como a modo general... como con los compañeros de trabajo.

Raúl: ¿Como qué sentido, como para...?

Francisca: Para sus condiciones laborales para...

Raúl: Sí, sí, hay cierto, ciertos avances, de hecho, de hecho, claro, con estas mismas cosas que uno está viviendo continuamente eh, por ejemplo, la ACH ahora se metió ¿cachai? que es interesante que se haya metió a propósito unas entrevistas que nos hicieron. Eh... y estamos en una institución con riesgo psicosocial, entonces lo van a entrar en un proceso de evaluación, para mejorar incluso me, mayor las prácticas también que se dan en la interna. Eh... esto enfocado en salud mental netamente. He, a, hay otras cosas que, que igual se tienen que levantar como, como, como elementos importantes también. El tema, de, de lo, de lo ¿cómo se llama? de los sueldos, el tema de las condiciones, un montón de cosas ¿cachai? que te, que también hay que ir hablando, pero, pero claro, la temática por lo menos es salud mental aparece también está patita ¿cachai? que, de que de hecho partió hoy día, partió hoy día con una, donde se formó un comité para poder empezar a levantar ¿cachai?

Eh... mejoras también dentro del ámbito ¿cachai? psicosocial ¿cachai?, para responder también ante el desgaste que puede estar.

Y Creo que lo otro tiene que ver con conversaciones ya más de otro nivel más político, quizá más en temas de organizaciones de entre los compañeros y compañeras ¿cachai? que están dentro del espacio para poder no sé cómo mejorar las condiciones como del sueldo, la cuestión igual finalmente, también repercute también en la precarización. También es un.

Francisca: Claro. ¿Y eso en qué? ¿En cómo se ha manifestado? O sea, como en términos más políticos ¿qué han hecho?

Raúl: En principio conversaciones no más, todavía conversaciones como de pasillo, así como oye, qué hacemos. Siempre... normalmente está el encargado ¿cachai?, las jefaturas de uno ¿cachai? que amenazan a tus compañeros que son los coordinadores ¿cachai? que pueden levantar eso, eso es las reuniones ¿cachai?, porque todavía la ONG es más chiquita ¿cachai? permite también en este espacio de, de, de ir a hablarle a la directora cachai y decirle, oye está pasando esto ¿cachai?,

después tendría que venir una mejora de sueldo. En principio es así ¿cachai?, todavía no, no, no fue una organización mucho más potente, quizá al estilo sindicatos. Pero, pero se están dando como espacio para, para, para poder hablar, hablar estos temas y poder manifestarlo ¿cachai?

Ahora ya si la institución responde o no responde ya es, es, es como otra lectura de el, de, el tema pero, pero en principio sí están dando tal, se está generando conversaciones a partir de eso ¿cachai? Pero a partir de eso mismo también sale todo lo que te dije la ACH ¿cachai?, entonces que claro que uno normalmente claro, va operando dentro de las instituciones cachai, o sea va operando en el sentido que va trabajando, va conociendo gente, va llevando más años dentro del espacio y va dando cuenta que cosas, que quizá antes no daba cuenta, por el hecho de... No sé po, la primera pega o la pega ¿cachai? que ma ha, hai estao, entonces como que uno igual termina como casi eh acostumbrándose a abusos ¿cachai? que uno puede sostener, “no pero para qué, estamos súper bien” ¿cachai? Pero claro, hay condiciones y sobre todo con los cambios, las modificaciones que hay de los programas entra a operar cachai también una lógica ¿cachai? tan... que termina afectando ¿cachai? finalmente al, al trabajador ¿cachai? el que está ahí en la línea, en primera línea ¿cachai? trabajando y resolviendo también lo que la política pública ¿cachai? tampoco es... incapaz de hacerlo ¿cachai?, así como de, de lo que decía delante po, ¿te acordai? de la coherencia, de la pertinencia y no solo este programa surge de un modelo Español, se trae a Chile se le saca ¿cachai? cierto equipo y queda muy bien a la chilena ¿cachai?, con un equipo de tres personas para 18 personas que viven en departamentos, pero donde uno tiene que hacerlas casi todas de repente, hasta de cambiar una llave hasta de ¿cachai?.

Claro, entonces porque te digo esto porque en otro lado funciona en equipos diferenciados, el equipo que se hace cargo del hogar es un equipo, el equipo que se haga cargo de la intervención psicosocial es otro. Estamos hablando de 6 profesionales y no de 3 ¿cachai? entonces... Termina repercutiendo ¿cachai? termina siendo... cuando uno trae también o ejecuta la política pública distinta ¿cachai? que es nueva pero no es pertinente a la realidad ¿cachai?

O no, no quiere ser, hacerse pertinente a la realidad no más po, para, para ahorrarse lucas ¿cachai? entonces también tiene que ver con eso

Francisca: Mmm... ¿Y en relación a eso como que se ha levantado algo? De parte de ustedes

Raúl: Yo creo que es, que el ingresar. O sea, tú decí como que esa demanda como Ah, como a nivel más ministerial, así como construir ¿cachai? pa allá el relato. Sabí lo que pasa ¿cachai? eh se da poco eso, yo creo que ahí falta como colectivizar con las demás instituciones, algo que normalmente no se hace.

Porque opera la lógica ¿cachai? de la licitación y cada feudo defiende sus licitaciones y eso te impide ¿cachai?' conectarte con el otro compañero para dar también una discusión ministerial acerca de oye sabí que la política pública entendida como que no está siendo... en realidad debería ser de otra manera ¿cachai?, debería ser así y así ¿cachai? y como levantar una propuesta. Eh... cuesta mucho eso. Yo creo que pueden existir muchas, muchas instituciones... y estoy hablando de los trabajadores más que de las instituciones, que, que dan cuenta en la interna ¿cachai? de que esto es un... pero todavía como que no, nos encontramos entonces, uno de repente se encuentra no se po, derivando a un participante a otro vivienda y terminai conversando con el otro profesional ¿cachai? acerca de las cosas que van pasando y el otro profesional se encuentra "oi yo pensé me pasaba a mí no má" ¿cachai? y chuta no también a mí me pasa ¿cachai?, oi podríamos quizás juntarnos. Pero claro, ahí también entra ¿cachai? el tema de, de, de que tan formal podría ser ese espacio para poder ¿cachai?, efectivamente, tener, tener un sentido ¿cachai? de, de demanda y no quede solamente como en la reunión ¿cachai?, entonces como...

Eeh, y eso y eso sí o sí tiene que ver ¿cachai? con que las institu... Los trabajadores generen esta demanda, pero las instituciones ¿cachai? que son las contrapartes también y que trabajan directamente, también tengan ese discurso ¿cachai? incluido. Pero muchas veces también se defiende ¿cachai? la lógica de estamos ganándonos programas estamos. Eh... el. Puta pa que vamos a ir a wear ¿cachai? si en realidad podemos hacerlo en la interna como de otra forma ¿cachai? Eh distinta.

Eh y creo que, que no po debería ¿cachai? si es que la política pública cachai viene desde el escritorio. Mal enfocada con elementos que esté aquí para hacer recaer principalmente en los profesionales y más terrible aún en los mismos participantes que están ¿cachai? hay como recibiendo como esta política de intervención.

Debería ¿cachai? poder plantearse directamente oye sabí que a dos años o a tres años ¿cachai?, que este programa está corriendo nos damos cuenta de esto, esto de esto y que por lo tanto

deberíamos crear de esta manera ¿cachai? la intervención, pero eso también va a generar más recursos porque se van a asignar ¿cachai? entonces como.

Estamos lejos todo como en Chile, como de esa conversación como que es como que vive muy aislado, muy atomizado ¿cachai? el tema de la precarización ¿cachai?

De las formas de intervención y de esta política, también media ¿cachai? o enteras incoherentes a veces

Francisca: Mm sí. El tema de la ACH ¿salió desde los trabajadores o las instituciones o la ACH lo, lo pidió?

Raúl: Ah, sí.

No, no.

Fue porque a propósito de que... pucha, voy a develar una cuestión, que esto no se escuché en ningún lado (risas), ¿me escuchai?

Francisca: Si.

Raúl: No, fue a, a propósito de que un trabajador tuvo una mala pasada cachai, con unas prácticas que, que le ocurrieron dentro de la institución, por otra compañera que estaba coordinando ¿cachai? y... demandaron a la institución finalmente.

Desde ahí ¿cachai? hacen una entrevista algunas partes del equipo eh... y claro en la entrevista con la psicóloga, yo sostengo que decir que sí es, es, es complejo, el cómo se llama el tema psicosocial dentro.

Eh...Se deberían hacer mucho más ¿cachai? instancias... eh, y a propósito de eso es que la ACH configura cachai que hay que la institución o por lo menos nuestra oficina cachai, donde estamos trabajando hoy en día, somos una oficina que está en posible riesgo psicosocial ¿cachai?

Entonces, claro, visibilizarlo desde ahí también es una oportunidad ¿cachai? para poder eh, puta empezar a meter ¿cachai? también otros elementos o, otros temas. La salud mental en primera instancia, el tema cachai de los sueldos también es otro, pero que, que todo va uno en realidad. No es como uno y después ah ya listo ahora el otro, todo repercute finalmente en tu desempeño ¿cachai? Eso salió a propósito de una demanda

Francisca: De una demanda pero que la hizo ¿una persona?, o sea ¿una persona frente a la institución no fue algo conjunto?

Raúl: No. Fue una persona.

Francisca: Ya. Oye y a ti cómo que qué factores crees que influyen como en la en la elaboración o que puedan aparecer prácticas como.... Que, que hagan frente a al desgaste y a la precariedad laboral.

Raúl: Eh....

Yo creo que pasa por salirse un rato de la máquina también porque en esta, esta situación de estar interviniendo eh de estar constantemente como como dentro de como de la maquinaria e impide ¿cachai? a veces poder, poder el juntarse con compañeros y poder empezar a levantar ¿cachai? estas temáticas, yo creo que lo que falta realmente es.

El poder instalar cachai, así como transversalmente un espacio... Incluso puede hacer cachai semanalmente cachai de, de cosas que nos están pasando también dentro de nuestras intervenciones. Y cómo eso podemos tematizarlo ¿cachai? que yo creo que la tematización cachai de fenómenos que ocurren dentro de nuestra práctica. Em... Es algo relevante po, eso es lo importante ¿cachai? No porque uno vaya a traer ¿cachai? la solución inmediatamente, así como oye, sabes que este tema está yy inmediatamente yo tengo la respuesta de qué hacer.

Sino que tienes que ver como con construir este espacio que esta circulación de la palabra para que puedan, para que puedan emerger ¿cachai? elementos que den cuenta que esté de los fenómenos que puede estar ocurriendo dentro de la institución o dentro de esta práctica como trabajador. Y que eso elementos tengan una configuración, o sea que tengan una respuesta cachai que, que sea óptima.

Yo creo que en la medida en que nosotros podamos cachai salir un poco de la máquina, como te decía, colocar cachai temas de conversación, hacerse cargo de esos temas de conversación, también cachai en el sentido de poder materializarlo como algo, algo que releve ¿cachai? nuestra... lo que nos está pasando, yo creo que eso debería funcionar.

Eh... pero siempre estos procesos son, son largos ¿cachai? y de repente aparecen porque queda alguna cagada cachai más o menos, eh... siempre son más reactivos que, que como que se llama

como quien lo dice, oye sabí que me está pasando esto, esto es sintomático ¿cachai? deberíamos hacer algo.

Claro, los psicólogos andamos de repente más receptivos con esto, con estos espacios, así como de “que este compañero está cabizbajo, este otro también, hay que le pasará” que uno llega a conversar. Pero insisto, son espacios informales, entonces, cómo los transformamos en prácticas habituales cachai yyy que tengan respuestas también institucionales. Yo creo que la respuesta institucional sí tiene que estar. ¿cachai? porque si no en realidad, si no si tenemos una como un diagnóstico, una constatación de algo, generamos una propuesta. Eh, y esta pregunta finalmente no es escuchada ¿cachai?, por nadie de como un saludo a la bandera casi, entonces si yo sí hay que incidir como la respuesta de institucionales con respecto a estas cosas, pero también tenemos que ser muy responsables de hacernos cargo de esas cosas ¿cachai? También hay una autocrítica ¿cachai? que a veces uno construye la cuestión, la salida, así como oye, esto... eh, pero luego mirái pal lado y estaí como solo, nadie la quiere hacer ¿cachai? entonces como, como dice chuta, ah, podría estar remando solo en esto.

Entonces, por eso te digo que estos fenómenos son como al más largo tiempo ¿cachai? Eh que es lo que generó este... dentro de la institución que se generara ¿cachai? oye sabí que estamos... ¿Por qué no aparecía tanto antes? Porque eso me, ha eso lo voy, por ejemplo, mi institución no parecía tanto antes, porque claro estaba el programa calle, estaban las residencias, estaban los albergues ¿cachai? que era algo, ya que se estaba replicando hace rato y era lo reconocido ¿cachai?

Y ahí se generó automatismos institucionales con respecto “ah ya, si esto funciona así, esto se hace así” Había temas, así como ya, hay temas de...de, ¿cachai? de profesionales quemados también por la... pero no aparecían... ¿qué generó esto? Yo creo que la modificación de este programa donde... que aparecieron ahora.

Por ejemplo, son 24/7 cachai uno tiene que hacer de repente turno de fin de semana cachai, así como para, para atender si es que hay una emergencia cachai. Y eso fue cachai ya haciendo una cuestión diferente po... así como oye sabí que esta cuestión es, es más brigio que uno dependa del celular cachai en la mano esperando cachai que casi que suceda algo para poder salir ¿cachai?

Entonces yo creo que esta nueva instalación, esta nueva forma de intervención fue generando en la institución y los equipos la pregunta por... o la necesidad de... “oye esta cuestión es brigia, eh

esto es más complejo, eh... cómo lo enfrentamos, cuál es la responsabilidad de la institución en eso y eso hizo, eso hizo que, que se generara cachai un movimiento. Pero es un movimiento a propósito de que hay una modificación ¿cachai?

Como que antes nos acostumbramos a sufrir no más hasta... “ah, ya si uno trabajar con gente de calle es mil veces peor” ¿cachai?, si esta cuestión es casi como... no y uno mismo en los relatos uno iba diciendo así “pero mira si yo me metí en rumbo que estaba en una pampa lleno basura al lado, con unos locos peligrosos que me miraban” y uno, así como casi como “oye, ese es como mi paisaje habitual”

Pero no po, no, no es un paisaje habitual, no tendría por qué ser. Eh... y obviamente que te va afectando. Pero claro, ahora el que como que, se modificó eso yyy tiene a estas personas en otro escenario y con otra y en otra, ¿cómo se llama? Configuración ¿cachai? como dispositivo... eh...uno se da cuenta chuta y la cuestión es más compleja aún, se dan mayor cantidad de, de fenómeno donde no tiene que estar ahí respondiendo ¿cachai?

Mhm, que es mucho más la carga. Entonces si quita que se puede dar... y eso yo creo que genero cachai que... “Oye porque no nos capacitamos, oye, porque fue lo que pasó con este compañero, oye, porque la ACH nos tiene ahora así, qué podemos hacer cachai, oye el sueldo” cachai y entonces, como que empezaban aparecer un montón de temáticas, que apareció en este contexto

Francisca: mmm... Y hablando como de esto mismo, entonces tú, como que ¿qué rescatarías como factores que facilitan o que dificultan esa movilización?

Raúl: Eh...

Los factores que, que, que, que permiten que esto que esto cómo se llama, que vaya en una mejora, tiene que ver con, eh, con, cómo se llama, con una idea de, de empezar a poner en circulación aquello que nos está pasando. Y lo distinto, porque eso también se hacía antes, lo distinto es como tratar de involucrar a la institución en eso ¿cachai? Como dar respuesta institucional.

Eso se da porque la mayoría de programas que hay hoy en día es el nuestro, primero nosotros tenemos casi todos nuestros compañeros son mismo programa, hay muchos programas de habitabilidad. Calle sigue funcionando, pero sigue siendo como un... elemento muy pequeño y los otros programas como que empezaron a, a crecer y se dio como una, como una sensación de oye,

a los chiquillos les pasa esto a nosotros también. Yo creo que puede ser casuístico ¿cachai? Así como de, de estamos todos en la misma, nos estamos dando cuenta que esto es complejo. Y, por lo tanto, cachai permite hacer estas cosas.

Y lo que lo entorpece... eh...

Tiene que ver con....

Cómo se llama, con, con que la política pública en sí, no se dé cuenta de que estos elementos van a existir... que es como casi... pareciera ¿cachai? que “oigan léanse el manual, hay sale todo. Hay están todas las respuestas que ustedes se puede enfrentar” yyy que el ministerio no da cuenta que eso no es suficiente, sino que, lo que hi... lo que claro, mira que es lo que estoy diciendo ¿cachai?, la política pública en realidad entorpece más el, el poder desarrollar una práctica eh... mucho más situada, una intervención mucho más clara, y eso mantener también equipos sanos desde la convivencia, desde lo psicosocial

Eh... Y no dan cuenta porque están encerrados finalmente dentro de una oficina ¿cachai? y no hay nadie, porque siempre están en una oficina. Que no sé po, ejemplo: la otra vez a propósito que teníamos un... participante con un problema, que era terrible pa nosotros, el loco nos ninguneaba, nos trataba mal, nos insultaba, y lo llevamos a la contraparte ministerial y termina siendo insultada también, bueno, por este... por este personaje y el tipo claro, salió después, de, de este departamento, diciendo “oye pero nunca me había pasado esto. Es mi primera vez que, que me tratan de esa manera, oye y ¿él siempre los trataba así?”, “eh sí”, “chuta, no, estoy descolocado”. Ya esa desconexión ¿cachai? con la, la política real, con la intervención real. Yo creo que es un impedimento para que incluso desde la misma institucionalidad que es estatal y del sistema público, se genere un círculo virtuoso, y eso rebote también directamente en las instituciones y rebote claramente en los trabajadores.

Entonces como que, como que claro la contraparte en realidad cachai es tu Jefatura, es tu... son los locos que te dan las lucas para poder intervenir y te pagan tu sueldo, son los locos que se supone que piensan la política pública. Y que tienen toda idea del sujeto con al cual van a intervenir, pero, sin embargo, no son capaces de dar cuenta ¿cachai? que... la situación de intervención es compleja. Y que suceden problemáticas y conflictos, eh... y que esos conflictos van a repercutir

incluso en la misma política que ellos... van, entonces como que se da una cuestión, así como. Eso es un tema ¿cachai?

Francisca: Oye y sobre como los efectos que crees que tienen o los cambios que se pueden ver como haga partir de (le entra una llamada).

Que sobre como los efectos o los cambios que crees que puede haber o que han habido a partir de las formas como de formas individuales y colectivas. ¿Has notado algo, como algún efecto?

Raúl: Em...

Sí, muy poco.

Pero por lo menos está hablando de algo que antes pasaba como, como piola, cachai. Yo creo que antes estaba la idea de que si reclamaí te sentí mal porque, porque tuviste una intervención que donde fuiste maltratado o que, que fue terrible también pa ti. Esta idea de que... que uno debería quedarse callado porque en realidad, como que en la Universidad al parecer le entregaron toodo, todas las cosas ¿cachai? entonces uno como va andar reclamando cachai sabía, sabía lo que lo, lo que había postulado como trabajo. En esta idea no... trabajo con personas vulnerables, cachai, frustración, o sea, como tolerancia a la frustración y todas esas cosas... eh, como que ha ido, así como perdiendo terreno.

Está la idea del, del, del, del interventor, que le pasan cosas en la intervención po ¿cachai? Y también se permite decir “puta sabí que estoy chato, hoy día me paso esto”

Creo que ese discurso ha ido cambiando, cuando yo entre a la institución era como más piola eso como que uno sabía no más de un compañero que esté porque estaba más cercano a uno no más de las cosas que iban pasado.

Pero yo creo que ahora ya como que ya está esta idea de la tolerancia a la frustración, en realidad cachai me pasó esto puta la cuestión no, no sé qué hacer, aparece cachai, insisto, la temática se está diciendo. Es algo que está apareciendo, no solamente soterradamente en la, aaa nivel cachai como los trabajadores, sino que, eeeh....

Eso está permitiendo cachai generar demandas institucionales, para poder cachai hacer, hacer como. Eh... no sé si diques de contención o modificaciones ¿cachai? en la cuestión. Yo creo que lo otra falta que como entender bien que es lo distinto que se podría hacer cachai para...

Lo que vemos es más movimiento, lo que veo que es más conversación acerca del tema, lo que veo son algunas respuestas institucionales, eh, yo creo que falta. Falta que, desde la, desde el, desde, desde la contraparte ¿cachai? también entiendan, no solo exijan, un, un autocuidado, así como por porque está dentro de la planificación.

Lo que también se involucren y entiendan ¿cachai? lo dificultoso, que es operar, ¿cachai? tiene que ver con, tiene que ver con cómo generamos también un espacio de cuidado, o sea, no solamente de. La, la palabra de hecho autocuidado es como bien compleja, porque como dependería el cuidado, dependería de uno ¿cachai? Y yo creo que se debería hablar de cuidado institucional incluso si uno le, le pusiera un tema. Eh, políticas ¿cachai? de cuidados cachai también para los que cuidan, para los que están interviniendo, como que debería cambiar ahí el, el, rollo.

Creo que como te repetía, creo hay movimiento, se está hablando más del tema. Falta hasta ahí dar en el clavo, si es que se puede dar en el clavo con un, con una forma de, que permita poder sostener cachai emocionalmente y de contener también esto que uno sufre a diario. Eh...

Más respuestas también institucionales desde la política pública que vaya acompañado que í no solamente de algo declarativo, sino que efectivamente algo también efectivo ¿cachai? Entonces, yo creo que ellos deberían hacer las capacitaciones que, pero no capacitaciones, así como.... Pucha, como de, de la lógica, así como, como de manual ¿cachai? no como cosas que sean bien, y eso.

Eso si o si se va a valorar cuando las instituciones sean capaces, de también proporcionar, de decirle al estado, cachai, oye, está bien, tu me dai las lucas para intervenir, para hacer esto, pero también requiero que aquí ustedes se den cuenta ¿cachai? que nosotros estamos en, como en, eh... que somos una institución caliente que está trabajando ahí mismo y, y, y que para que la política que ustedes dicen que qué importante realizar, se realice también de buena manera, debería haber una preocupación, no solamente dejarse la tarea... como a la institución. Que si la puedas ver ¿cachai?

Entonces yo creo como que eso, hay, hay una distinción que se está hablando más. No se está escondiendo tanto el, lo que sufrimos las o los trabajadores ¿cachai? que trabajan en contexto ¿cachai? sociales como complejo.

Francisca: Claro... ¿Y a lo largo como de la trayectoria laboral, has visto algún peak en o momentos más álgidos como de las demandas sociales de los trabajadores, de las prácticas de buen trato de parte de los trabajadores?

Raúl: Yo creo que ahora ya estoy escuchando más de eso. Eh, insisto por lo mismo que te decía como delante ¿cachai? no... o sea cambiaron las condiciones de intervención ¿cachai? eh... Por lo menos en este ámbito cachai, no, no sé, yo creo que en mejor niñez cachai debe ser más terrible las situaciones, pero claro, no, tampoco debería ir comparando que es más terrible o menos terrible ¿cachai? Pero, pero me he dado cuenta que la modificación de los programas, las metodologías de intervención, cómo se está apuntando modifíco cachai un poco esta idea de este sujeto iba a intervenir y da lo mismo y recorría las pampas y se metían entre medio y ahora trabajái con la cotidianidad de un sujeto que, que es complejo, que requiere más apoyo y que está ¿cachai? que en cualquier momento puede desajustarse ¿cachai? y uno tiene que estar ahí.

Yo creo que esas fueron las condiciones ¿cachai? que, que, que generaron, por lo menos desde esta vereda ¿cachai? desde este espacio que es trabajar con personas en situación de calle, como que se hablará más la temática y se levantarán más alertas. Yo creo que antes todavía era como buena onda, como oye hagamos una... juntémonos a hablar de los, de las cosas que hacemos. Pero ahora repercutió directamente, así como. Algo pasó ahí yo recién lo estoy viendo cómo... Esto a propósito de lo que estamos conversando ahora que se me viene a la cabeza, así como oye, no me había dado cuenta, pero algo se modificó ¿cachai?

Ahora veo más ¿cachai?, más, más elementos más álgidos, que pueden estar... generando por lo menos desde mí, desde donde yo estoy interviniendo ¿cachai?

Francisca: Sí ya en relación a eso, como el ¿en el periodo del estallido social, como que ves alguna diferencia en el antes, durante o el después?

Raúl: Puede ser que haya influido cachai. Nosotros como institución tuvimos bien partícipe ¿cachai? de, del, de las versiones del estallido ¿cachai? nosotros íbamos como institución, incluso cachai, a las manifestaciones cachai estando ahí, o sea, había una respuesta política institucional que se nos permitía salir antes para ir, cachai. Había un montón de... eh, pero de una parte hasta ahora ¿cachai? yo creo que lo, lo que empezó a surgir como quizá una separación... como yo creo que a propósito de que empezaron a ingresar más recursos, también ¿cachai?, se agrando un poco

más la institución. Se crearon diferentes espacios, no sé po, Valparaíso, Santiago, Coyhaique, más programas también metió en medio, que generó como un alejamiento cachai, desde las directivas ¿cachai? con respecto a lo que vivimos a diario, como antes teníamos en la, la a, la encargada directora de la ONG ahí mismo, era un personaje que uno podía tratar, continuamente yyy teníamos una asamblea todos los viernes donde se hablaban las temáticas ¿cachai? que se podían cambiar, mejorar. Es a propósito del crecimiento que hay también institucional, pero también género como una separación con esta figura.

Francisca: ¿Pero ese espacio de la asamblea se perdió?

Raúl: Y también a ella no se le avisa, entonces... pero algo pasó

Francisca: ¿Por qué se perdió?

Raúl: Yo creo que tiene que ver con el crecimiento de la institución, donde, donde cachai después ya no, no la hicimos más no más po, no, no, no llamó la atención más hacerla, no sé qué habrá pasado ahí ¿cachai? ahora recién estoy pensando, como que me estoy generando, puta pero antes teníamos eso, cuando yo ingresé haciendo eso. ¿En qué momento se terminó? ¿Y a propósito de qué? Es como lo, lo que me estai haciendo, como pensar, ¿cachai? pero no, no, no recuerdo en qué momento se cortó eso.

Pero claro está, el crecimiento exponencial ¿cachai? en la cantidad de programa, hizo como generar ¿cachai? como los trabajadores a un lado versus la institución en otro. Que yo creo que antes cuando era más pequeña, estaba esta sensación de que estaba ahí mismo, cachai, podía decirle al, al mismo oye la estamos cagando ¿cachai? porque no hacemos esto ¿cachai?

Ahí hay, hay algo como que claro, como puede ser, no sé, como que también puede haber una lógica que estés también dentro de, de las demás ONG cachai. como que se, como que se... como que generaron un modelo más empresarial, acerca de, acerca de la gestión que, de la vulnerabilidad, de la vulnerabilidad.

Y eso ¿cachai? ha hecho que repercuta ¿cachai? también en esta precarización cachai que sabemos que es el estado, sabemos que el Estado, pero, pero claro, la institución también tiene una algo que decir ahí, cachai. Entonces, algo está pasando, también hay una modificación ¿cachai? acerca de cómo se están haciendo, cómo se están ejecutando, cómo están trabajando ahí las instituciones. A

nivel parte de directivo, cómo están modificándose, este espacio también ¿cachai? puede ser también que antes era más pequeño y era más familiar porque era más comunitario. Y no se resentía también, tanto esto, y a lo mejor ahora dejó de ser eso y es más algo, así como de gran proyecto, eh, de casi como hogar de Cristo, ¿cachai? como también, esta lógica de como aparece en todos lados, y eso termina invisibilizando a las personas que directamente hacen la pega ¿cachai? puede ser, no lo sé ¿cachai? yo estoy recién pensando eso ¿cachai? como acerca de las, de las modificaciones que ha habido, pero como te digo, digamos, cachai, toda la institución salimos a marchar ¿cachai?

Francisca: Mmm... Y en ese sentido, ¿cuáles eran las demandas? Como institución.

Raúl: ¿Nuestras ahí? en realidad no había una demanda cachai, más de la... o sea era la demanda que tirábamos todos no más po ¿cachai? nueva constitución... pero ¿tú decí en la calle, en el trabajo?

Francisca: Claro, o sea, porque decías que como que igual institucionalmente ustedes se manifestaban en el estallido y desde ahí como que ¿que los juntaba o qué los reunía a manifestarse conjuntamente?

Raúl: Claro, yo creo que no era una cuestión tan institucional desde la perspectiva que el discurso, sino más que hacíamos eco de un discurso que estaba sonando afuera ¿cachai? Que tenía que ver con...Eh... No se po haber, en términos políticos empezamos cachai se empezó a trabajar, se empezó a trabajar también mucho con, con los presos de la revuelta. Eh... y sigue estando ahí presente de alguna manera ¿cachai?, como contribuyendo ¿cachai? a que no se po, a generar a dar un espacio ¿cachai? para que las personas, para que algunos cabros ¿cachai? de un colectivo armen ¿cachai? mercadería que puedan llevar las familiares ¿cachai? a los presos que están adentro. La institución como que esa patita la tiene cachai, lo que nosotros hicimos, yo creo que no fue un relato más institucional, sino del el, el eco de lo que venía también sonando afuera ¿cachai? Nueva Constitución, nuevo, eh... como eso, no, no había algo ¿cachai? así como particular no se po, que uno dijera, la ONG tanto, está aquí presente para... ¿cachai? Si no que era como era como un sentir, que se dio cachai de manera institucional, que este colectivizo, eh y que se generan ciertas condiciones de la institución para que uno fuera ¿cachai? Eh, pero, pero no, no, no había un, como un discurso particular.

Eso

Francisca: Y como entrando en ese tema, como ya esta es como la última rondita de preguntas, pero ¿tú qué crees que tendría que pasar para que existiese una transformación social eficaz?

Raúl: Desde mi posición, ¿cachai? O ¿lo que yo imagino como sujeto?

Francisca: Ambas.

Raúl: Yo siempre he pensado que los procesos sociales, como de largo alcance, finalmente lo hace el conjunto de la sociedad, que en realidad no lo hace ni un grupo ni otro, sino el conjunto, que pueden ser en términos numéricos 300, 30, 3.000, pero que se coloquen en disposición.

Eh... Claro

Sigo pensando, ¿cachai? Que, en realidad para poder incidir, ¿cachai? hay que incidir políticamente, ya sea, ¿cachai? Desde tu vereda, donde uno está, o institucionalmente, ¿cachai? Como en todos los frentes, ¿cachai? No hay solamente uno más mayor que el otro, ¿cachai?

Claro, el cambio social, y tampoco son cambios, ¿cachai? Así como de un día para otro, ¿cachai? Son a largo plazo, ¿cachai?

Son muy a largo plazo, hay que modificar demasiadas cosas, ¿cachai? Como para poder verlo, así como visible. El mismo estallido me sorprende a mí porque fue una cuestión así, ¿cachai? Que era como, chucha, hay gente en la calle, ¿cachai? demandando cosas, moviéndose.

Eh, cuando yo puta antes pertenecía a un movimiento político, y con cueva, ¿cachai? participaban cinco o diez personas, ¿cachai? Entonces, ahora ver muchas más personas y dije, oye, ¿qué es esta hueá, ¿cachai? Esto, ¿qué tiene que haber pasado, Para que ocurriera eso?

Las cosas son tan, así como rápidas, ¿cachai? Y después se intensan mucho más, pero creo que la solución siempre va de la mano porque las organizaciones, ¿cachai? Que trabajan con...con, Que trabajan con la realidad. Que trabajan con la realidad son las llamadas también a generar, ¿cachai? Estos procesos.

No es solo una persona, a lo que voy, son colectivos, son los movimientos políticos, ¿cachai? Es todo, ¿cachai? Y esto tiene que ver con una lógica más de cómo dar cuenta de un sentido común y nutrirlo como un proyecto, ¿cachai? Así como político diferente.

Desde la perspectiva más institucional, por ejemplo, para modificar estas pequeñas cosas que estábamos hablando ahora, que nos afectan como trabajadores yo creo que tiene que pasar sí o sí porque los trabajadores puedan generar una presión con las instituciones que estas instituciones que generen una presión con el estado, como un nuevo trato un nuevo tipo de... pero eso es como

súper complejo porque, porque están amarradas el tema de las lucas, entonces, eh... el, el cómo demandar algo al estado desde los de estas instituciones yo creo que está la idea de chuta si hago esto capaz que cuando vuelva a licitar ¿cachai? no lo me lo den ¿cachai? y si no me lo dan en realidad voy a dejar ¿cachai? no sé po voy a 50 o 100 trabajadores sin pega, porque esta huea se puede ir a la... estos miedos existen y son reales también ¿cachai? pero pasa porque la los trabajadores puedan generar también una tensión dentro de la institución ¿cachai? porque entendemos también que la institución en realidad tiene un límite para resolver ¿cachai? es un límite acotado de resolución, pero que finalmente quien depende de que todas las condiciones hacia abajo para todos y todas de diferentes maneras ¿cachai? es el estado que son los que tercerizan lo que ellos no están dispuestos a hacer ¿cachai? por esta lógica más neoliberal, eh... pero finalmente claro, quien nos precariza es el estado entonces hasta el estado hay que llegar con una demanda eh... concreta, directa, de mejores condiciones, de que en realidad también entender cuál es el rol cachay de la ONG hoy en día cachay de todo el espacio, cuál es el rol, incluso es preguntarse eso si el rol es solamente ser una cuerda cachay para que la persona que está en la situación en que está cachay no caiga más en la pauperización, es un estado que genera esta política pública para que finalmente es más paliativa cachay, vamos a hacer políticas públicas que sean más preventivas, qué vamos a hacer. Yo creo que lo que se hace hoy en día cachay con la política pública es tratar de arreglar los cagazos que vienen de antes cachay y, y, mientras no podamos modificar cachay la idea de que, qué estamos interviniendo, porque yo no me quiero encontrar más con el sujeto por ejemplo que un compañero trabajo en mejor niñez y que después ese mismo sujeto cachay este en un programa calle cachay es como es como, la idea de generar una clientela, ¿cachai? Y que se va repitiendo en diferentes ciclos vitales. De que alguien falló. Normalmente echamos la culpa a la persona, ¿cachai? Yo soy de la idea que en realidad hay una cuestión compartida también y que es social. Que una persona caiga en una situación como la que cae. No es solo un fracaso de la persona. Es un fracaso de que hay un Estado que no generó ninguna de las condiciones mínimas para que eso no sucediera. Entonces también tenemos que preguntarnos, ¿vamos a seguir, cachai, utilizando recursos para paliar los fracasos? ¿O vamos a utilizar los recursos para generar cambios duraderos y a largo plazo y que sean efectivos?

Nosotros hoy día, por ejemplo, tenemos participantes que no están en calle, están en un departamento junto a otra persona. El programa dura tres años, ¿cachai? Con posibilidad de una

licitación, que pueden ser otros tres. Pero si esa persona no alcanza en esos seis años, ¿cachai? a... entonces lo que vivió fue un sueño. El salir de un grupo y vivir en un departamento es súper novedoso po, ¿cachai? pero es como que sacaste a esta persona de un lado, lo pusiste en el departamento, todo amoblado, todo bonito con otras condiciones, pero resulta que al tercer año se tiene que ir y volver a la situación que estaba antes. Porque más encima, entre medio, no funciona la política como debería funcionar. Los ministerios desconectados entre sí, ¿cachai? No generando, ¿cachai? así como política como de alianza, ¿cachai? Con gente revictimizada.

Entonces... todas esas condiciones yo creo que son importantes relevarlas ¿cachai? A la hora de sentarte con el Estado a conversar, ¿cachai? Y esa conversación debería ocurrir para poder modificar nuestras condiciones como trabajadores, pero también cómo estamos interviniendo y qué se está interviniendo ¿cachai?

Francisca: Claro. Y ahí tengo dos preguntas, porque una sería... ¿Como cuál crees tú, o cómo es la forma de generar esa atención de parte de los trabajadores para la institución?

Raúl: Ah, es súper simple (risas). Es como hablarle, ¿cachai? A la dirección nomás de la... Sabemos, ¿cachai? Que ya las lucas que nos pagan, ¿cachai? Tienen que ver mucho con los presupuestos que se entreguen. Sabemos que el Estado, ¿cachai? Finalmente es el que genera los recursos para poder licitarlos. Nos parece que habría que entonces generar, ¿cachai? Una conversación con el Estado para mejorar las condiciones de trabajo.

Francisca: Y ahí te imaginas como tú, por ejemplo, conversa...

Raúl: Espera, déjame prender la luz que estoy como en oscuridad. Como que me he estado oscureciendo (risas).

Francisca: (risas) Sí. Ahí sí. Gracias. Que ahí te imaginas como esta... Esta conversación como ¿desde una persona hacia la institución? Como que, ¿cómo te imaginas esa conversación? Esa atención de decir, ya, levantemos esto

Raúl: Ay no, me cagaría de susto (risa), me cagaría de susto si fuera así. Yo creo que deben de ser más po ¿cachai?, más con el sentido de... Si esto en realidad, yo lo pienso como tan... claro a la hora de ejecutarlo es más difícil. Pero es mucho más simple de lo que uno piensa, ¿cachai? Uno como trabajador está generando, ¿cachai? Un... claro en nuestra pega no somos, no, somos distintos los obreros no entregamos, ¿cachai? Como un producto ¿cachai? Nosotros intervenimos, nos piden a veces resultados, ¿cachai? Digo, nos piden a veces porque... Los resultados son súper intangibles desde ahí, ¿cachai? O sea...eh, pero estamos, ¿cachai? también entregando como una

subjetividad, ¿cachai? Estamos como construyendo con un otro, ¿cachai? La posibilidad de salida. Le decimos dentro de las cosas que podemos, ¿cachai? Qué cosas va a poder hacer o no.

Eh... Estamos ahí, ¿cachai? Como... Como te decía antes, en la primera línea. Lo mínimo que uno podría esperar, ¿cachai? Es que...eh, no tiene que ver con reconocimiento, sino con mejores condiciones. Cómo... Cómo entender, ¿cachai? Que si tú estás haciendo esa pega que es de vital importancia, ¿cachai? Por ejemplo, más aún las personas de mejor niñez, ¿cachai? Ellos deberían estar todo el rato ahí, ¿cachai? solucionando la cuestión, porque están trabajando con los niños, ¿cachai? Que después van a ser los futuros adultos o adultas, ¿cachai? Hombres y mujeres, eh, Y no las podí tratar tan penca, ¿cachai? Si están así... Porque están en una cuestión... En una... En un ciclo vital súper estratégico, ¿cachai? Incluso para nuestro país, ¿cachai?

O sea, si tenemos mejores niñas, ¿cachai? Que pudieran entrar, ¿cachai? En un proceso. Que fueran bien cuidados. No sé por qué se terminó con esta residencia, ¿cachai? Donde en realidad se sigue vulnerando los cabros chicos. Se trabaja más con las familias de acogida, ¿cachai? Un montón de cosas. Y nosotros mismos, ¿cachai? Si en realidad logramos paliar, ¿cachai? Que también la situación calle también tiene que ver con la lógica, ¿cachai? Del derecho a la vivienda, ¿cachai? Que esto también repercute efectivamente, ¿cachai? En las condiciones sociales donde se van a mover las personas. Que el tema de la droga, ¿cachai? Que no es un tema, ¿cachai? Así como de gente mala, ¿cachai? Haciendo cosas. Si no tiene que ver con la pobreza, ¿cachai? Que también existe en los barrios, ¿cachai? Incluso la venta de eso significa, ¿cachai? Lucas, para las familias también, ¿cachai? Que se mueven ahí, en eso. Y que nosotros más encima estamos trabajando... Con toda esa, ¿cómo se llama? Eh, esa vulneración, ¿cachai? Lo mínimo que uno esperaría, ¿cachai? Es las condiciones óptimas para poder seguir trabajando.

Que uno también no lo hace, ¿cachai? Porque ahí está el sentido también político de por qué uno está trabajando en lo que está trabajando, ¿cachai? O porque tú haces la tesis, ¿cachai? de lo que estás haciendo, Hay todo un sentido ahí también de por qué lo haces, ¿cachai? Entonces también uno entrega parte de su vida. ¿Cachai? Para poder mejorar las condiciones de subsistencia de las demás personas. Entonces, puta, la hueá suena súper bonita, ¿cachai? Así como, oye, oye, lo hueones buenos, ¿cachai? Pero, sin embargo, a la hora, ¿cachai? De establecer cuáles son sus condiciones laborales. Y uno dice, chuta, pero hueón, ustedes hacen esa pega y los tratan así, o tienen estas condiciones, o no hay preocupación de esto, de esto. Entonces me parece ¿cachai? Como una cuestión, así como no entendible. El rollo que me pasó, ¿cachai? es que estas

conversaciones se deberían dar así de naturales, ¿cachai? Y que impliquen, ¿cachai? Insisto, ¿nosotros como trabajadores solamente solos, cachai, yendo al Estado? No. Esta cuestión tiene que ser completa, ¿cachai? Es como, yo creo que es la institución, los trabajadores, es completa, ¿cachai? Hacia el Estado. Porque somos los que más llevamos tiempo, ¿cachai? O la institución que también está ahí, son las que más llevan tiempo con la temática. Entienden muy bien cuál es la temática. Tienen propuestas, han pensado, ¿cachai? Hay como todo un pensamiento acerca de. Entonces, ¿no tenemos todo el derecho, ¿cachai? de poder decirle al Estado, sabí que, tu política pública, tal como está hoy en día, no corresponde y debería funcionar de esta manera.

Entonces se debería, más que salir a buscar en el mercado, ¿cachai? Así como, ¿cuál es la institución que tiene las mejores condiciones para poder realizar esta pega? es como, oye, juntemonos con las instituciones para poder hacer la política pública también.

Francisca: Y cuando tú decías esto como de la incidencia política, ¿en qué estabas pensando?

Yo creo que en esto último que te dije, ¿cachai? Una participación directa, incluso, ¿cachai? En cómo se configura una política pública. No solamente dejarlo, ¿cachai? A la tecnocracia, así como al loco que lo tiene muy claro, ¿cachai? En términos estadísticos. Sino en términos prácticos, cómo una política, ¿cachai? se puede ejecutar, ¿cachai? en la realidad po. Si finalmente es la realidad es la que nos tiene que mandar, ¿cachai? no el nivel teórico de cómo viene o del éxito que tuvo en otro lado, ¿cachai? Sino que es, ¿cuáles son las condiciones para en este país, para generar eso? Y ahí sí o sí deberían preguntarle, ¿cachai? A los trabajadores y a las instituciones, ¿cachai? ¿Cómo es eso? Po si nosotros tenemos la experiencia de ese trabajo, ¿cachai? Puede parecer, así como súper, así como... ahí se me fue la palabra, como quebrado, ¿cachai? Lo que estoy diciendo, así como, oye, pero si nosotros tenemos el...pero es que efectivamente sí po. Nosotros hemos intervenido, nosotros hemos generado, ¿cachai? Nosotros nos vinculamos con las personas, hemos generado estrategias, hemos generado, ¿cachai? Cierta, cierto pensamiento, ¿cachai? Sobre, sobre, sobre cómo hacer las intervenciones.

En realidad, el, el, yo creo que los expertos, ¿cachai? Si uno pudiera llamarlo expertos, están en otro lado, ¿cachai? No efectivamente desde, desde la tecnocracia, ¿cachai? Pero mira, más, más buena onda, ¿cachai? no sacaría la tecnocracia del espacio, sino que diría también a los otros, para generar una comunicación más directa de cómo poder hacer esto, como es... yo creo que esa es la incidencia política y es una incidencia política real de poder definir en tanto nosotros estamos trabajando en esto, cómo debería ser esa política pública, entonces

Francisca: y ¿cómo podemos llegar a eso?

Raúl: no lo sé (risa)

se me ocurren muchas cosas, hasta de amarrarse, hasta de amarrarse en La Moneda ¿cachai? así como... pero no sé, no, no se me, no, no llega tanto a mi ficción en primer instante debería haber una conversación un diálogo institucional con las demás ONG, tantear también cómo están en otros lados, que están pensando a lo mejor están todos muy cómodos haciendo la suya en su feudo ¿cachai? y a lo mejor desde ahí no va a pasar nunca ¿cachai? Pero en primer instante es eso y no lo digo por una cuestión solamente de... de preguntémosles a los jefes, sino que insisto ¿cachai? hay... como se llama, hay, hay saberes y prácticas que cada institución ha desarrollado y ha generado y que no tiene que ver con una persona específica, sino que tiene que ver con como un ethos particular. Entonces, cómo poner en conversaciones estas diferencias y cómo generar una propuesta no sé po haber...yo creo que una lógica bien simple y quizá bien amarilla... pero yo hasta generaría una propuesta ¿cachai? para el próximo presidente del sector, así como de nosotros pensamos que deberíamos hacer esto con la situación ¿cachai? tomé ahí el escrito de 500 páginas, eh... y también debería ser así cachay también debería, debería haber incidencia desde esa perspectiva así como desde la sociedad civil así tomé ¿cachai?, ahí tiene ¿cachai?. También podría ser algo, eh...

Porque si no lo hacemos nosotros en realidad siempre va a venir de otro lado ¿cachai? Y puta que hay buena... hay súper buena idea en el... siempre graficando programas de otro lado y llenándolo acá sin un contexto adecuado y eso sigue precarizando ¿cachai? por eso te lo digo. Como te decía denantes, el vivienda que contaba con seis equipos, o sea con seis profesionales, dos equipos diferenciados, pero acá Chile llega con uno. Y con la misma pega ¿cachai? eh... y chuta cuesta po, porque uno tiene que preocuparse de cosas que en realidad no debería preocuparse ¿cachai? entonces tiene que preocuparse de todo desde, como se llama, la habilitación de un departamento hasta las cosas que se vayan echando a perder adentro ¿cachai? Entonces ya... puta puedo llegar a ser incluso psicólogo de refrigeradores que se pueden ir echando a perder ¿cachai? y entonces como que cambia la muestra

Francisca: (Risa), oye y hay dos cositas nomás; como una de que cuando te imaginas como una transformación social ¿qué te imaginas? y ¿qué niveles de la estructura organizacional y social deberían estar involucrados?

Raúl: Uy, de nuevo, que quede, así como... de nuevo

Francisca: Si, si es una pregunta media larga. Que cuando te imaginas una transformación social ¿qué te imaginas? y ¿qué niveles de la estructura organizacional y social deberían estar involucradas en esa transformación social? y ¿qué te imaginas cuando imaginamos una transformación social?

Raúl: Uy...

mm....

Osea no, no me imagino en primera instancia la toma del palacio de invierno, así como llegar, así como al otro día así como ah... sino es una cuestión mucho más a largo plazo, que tiene que ver con una cuestión muy de chino, así como casi... machacando, machacando, así como... porque claro las transformaciones sociales no son hitos, sino que son procesos a largo plazo. ya eso lo tengo como claro. Pero este proceso a largo plazo debería involucrar a muchos actores e incluso a los mismos participantes con los que uno trabaja ¿cachai? como desde la lógica de somos los sujetos de la intervención también tenemos algo que decir. las instituciones también que apoyan ese proceso también deberían estar, el Estado sobre todo ¿cachai? como a esos niveles ¿cachai?. En este, en este espacio específico, cuando agrandamos a nivel más global y más macro yo digo que para claro... generar una transformación social tienen que estar todos y todas po, si no, no me la imagino...

Ahora si me la imagino, así como exactamente cómo. Pucha ahí no... como que... como decía un filósofo no me acuerdo quién la gente... para la gente es más pensable el fin del mundo que el fin del capitalismo ¿cachai? es como cosas así, como es más pensable eso que lo otro, entonces lo otro cuesta pensarlo ¿cachai? hay que pensarlo como no sé po, cómo pensar la lógica sin Estado. Cuesta pensar sin Estado

Francisca: ¿y tú cuando piensas en una transformación social, te gustaría que fuera el fin del capitalismo?

Ah, ejem, sí. Si po, otro, otro, otro sistema de sociedad ¿cachai? otro... claro, que exista intercambio, pero no mercado ¿cachai? que exista cachai no sé po, no, en otras condiciones totalmente distinta, totalmente distinta sí me lo imagino como el fin... del capitalismo. Así como los edificios cayendo, ¿cachai? así como los edificios de la bolsa destruyéndolos (risas), Eh, noo po, me me imagino otro tipo de relaciones sociales cachai, yo creo que esa es como la como que uno da cuenta cachai de que algo está pasando, se modificó algo en términos de las relaciones cachai, la gente se relaciona de otra manera. Las instituciones se relacionan de otra

manera. Eh... claro que no haya que ir a quemar cachai todo chile por conseguir algo, cachai, que sea que sea todo más fácil cachai que sea que sea como la lógica oye pongámonos de acuerdo cachai como con una sociedad mucho más organizada cachai, eh...

Claro, mucho más involucrada, mucho más organizada, como vigilante también acerca de las cosas que están pasando, claro si uno se podría imaginar algo son como esos elementos.

Oye fue buena esa pregunta, porque uno quedo, así como... cómo me imagino (risa)

Silencio

Francisca: Mmm... está bueno. ¿Quieres comentar algo más o decir algo más?

Raúl: No, no, no, no. Como que... no, no eso no más, lo que...

Francisca: Ajam... bueno te agradezco un montón la confianza y la conversación, me parece que... que está bueno que conversemos de esto y que pensemos ¿no? y que, que claro, a propósito de esto de cómo ir levantando y también de tu entrevista anterior y mirar cómo los resultados y las respuestas ¿no? y las posibilidades como de las precarizaciones laborales y el desgaste, em... También darnos cuenta de que ejercemos un trabajo que es político por supuesto, y desde ahí me parece interesante pensar como, como, como cuando hablamos de transformación social que es algo que quizás colectivamente, dentro de estos espacios, se busca em... ¿qué estamos pensando? O ¿qué estamos imaginando cuando, cuando miramos eso? ¿No?, como que... em... yo también creo en esta idea, de que quizás es más fácil, o estamos más acostumbradas a pensar en todo lo que no queremos ¿no?, pero se nos hace a veces un poco difícil pensar que es lo que sí queremos y cómo llegar pensar a eso que queremos, ¿no? Y también, sobre todo en Chile, que hay una forma de organización que está muy despolitizada y que también está bastante alejada de las posibilidades de los sindicatos ¿no?, de las organizaciones de los trabajadores, del levantamiento de los trabajadores. Entonces, desde ahí me parece interesante cómo poder pensar esto de manera encarnada, porque si no, como qué quedamos en varias ideas. Pero claro, se nos pierde ahí el saber, que como tú bien decías, el saber de la práctica y de lo que se levantan haciendo.

Raúl: Si. No, agradezco también el espacio ¿cachai? Normalmente me agrada conversar estas temáticas, que aquí también darle una vuelta a lo que uno va haciendo, a pensar también estos espacios, claro, que están dentro de como un espacio más académico, que tiene que ver con una idea que tú estás desarrollando. Pero claro, el hablarlo también te permite, no sé, llegar al otro día a la pega y contar, oye, sabí que ayer me hicieron una entrevista, estuvimos hablando de esto, se me clarificaron ciertas cosas, quizás podríamos...

Incluso sirve también, como para movilizar también ciertas cosas en el entrevistado, que normalmente las tiene presente, pero como esta idea de que está ahí en la máquina te impide pensarlas más claramente. Pero este espacio que tú brindas a propósito de esta entrevista, es un espacio incluso replicable para la misma pega que uno va haciendo. Como de conversar también estas cosas que pueden generar finalmente una transformación también desde ahí. Que cambia algo, que algo se modifique ¿cachai?

Entonces, agradecido también.

Francisca: Bacán. Buenísimo, gracias a ti.