



**UNIVERSIDAD  
ACADEMIA**  
DE HUMANISMO CRISTIANO

ESCUELA DE  
PSICOLOGÍA

EXCLUSIÓN DE LA LIMITACIÓN DE HORAS EN LA JORNADA  
LABORAL, PERCEPCIÓN DE TRABAJADORES HOMBRES Y MUJERES  
EN MATERIA DE CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Alumna: Martínez Astudillo, Siva Carolina

Profesor Guía: Anabalón Sepúlveda, Melvin Nicolás

Tesina para optar al grado de licenciado en Psicología

Tesina para optar al título de título de Psicóloga

Santiago, 2020

# 1. INDICE

1. Índice.....	2
2. Agradecimientos .....	3
3. Introducción .....	4
4. Antecedentes .....	5
Formulación del problema .....	14
5. Objetivos.....	16
Objetivo general.....	16
Objetivos específico.....	16
6. Relevancia de la investigación.....	17
7. Marco teorico .....	19
Teoría conciliación trabajo familia. ....	25
Modelos de conciliación trabajo familia.....	26
La teoría del conflicto de rol de greenhaus y beutell.....	26
Teoría del desbordamiento o contaminación (spillover processes) .....	28
8. Marco metodológico .....	30
Enfoque de la metodología .....	30
Tipo y diseño de la muestra .....	31
Técnicas para la recolección de la información .....	33
9. Análisis de datos .....	36
8.1 el trabajo o la esfera laboral .....	36
8.2 esfera familiar .....	47
8.3 actividades personales.....	54
10. Conclusiones.....	60
11. Bibliografía .....	66
Tablas.....	71
12. Anexos .....	72
Consentimiento informado, carta.....	72
Guion de entrevista .....	76
Transcripción entrevistas .....	78
Matriz de categorías.....	124

## 2. AGRADECIMIENTOS

Quisiera reconocer el apoyo de quienes facilitaron mi trabajo haciendo que esta investigación fuera posible. En consiguiente, mis más sinceros agradecimientos a:

- A las personas que fueron parte del trabajo de campo, que confiaron en este proyecto y me proporcionaron su tiempo y disposición para entrevistarles. Sin las cuales no podría haber sido posible esta investigación.
- Al docente guía Melvin Anabalón, por el apoyo constante, el tiempo y la motivación a terminar este proceso de investigación. Aportando con observaciones críticas que permitieron el enriquecimiento de este trabajo. Así como a la Universidad y los otros docentes que me acompañaron en el camino recorrido.
- A mi marido José Luis Córdova, por su apoyo incondicional en el transcurso de mis estudios, quien me motivo a perseverar en mis objetivos recordarme que soy capaz. Gracias por el amor, la paciencia y el acompañamiento en esta y otras aventuras que vendrán.
- Gracias a mi familia, especialmente mis hermanos, que siempre me han motivado a ser mejor persona. Entregándome cariño, contagiándome de fuerza y de perseverancia.
- Gracias a Karla Romero, por el apoyo incondicional y la más bella amistad que podría tener, comenzamos este camino hace tantos años, luego de tantos ir y venir, de tantas historias y sucesos. Termino este proyecto y puedo compartir contigo mi felicidad.

Agradecida de todos ustedes.

Siva Martínez.

Enero, 2020

### 3. INTRODUCCIÓN

*“Trabajar nunca es únicamente producir, también es transformarse a sí mismo”*

Christopher Dejours, 2009

Es sabido que hoy por hoy los chilenos invierten una gran cantidad de tiempo en el trabajo. En las últimas décadas voces de diferentes áreas han intentado concientizar de la importancia que tiene comprender cómo la vida familiar y laboral se impactan mutuamente. Así mismo cómo este impacto tiene una gran repercusión en nuestra sociedad.

Diferentes organismos han buscado dar cuenta de la implicancia positiva que podría tener, en las personas y en las organizaciones donde se desempeñan, un equilibrio entre la esfera familiar y la esfera laboral. En las últimas décadas, los servicios se han vuelto una parte significativa de la economía en los países industrializados. El auge tecnológico ha contribuido a crear nuevas formas de organizar el trabajo. El auge tecnológico ha contribuido a crear nuevas formas de organizar el trabajo. Ejemplo de estas nuevas organizaciones han sido la reubicación espacial de las áreas y el teletrabajo.

Es importante mencionar que las leyes laborales buscan mejorar los intercambios entre personas y organizaciones encuadrando diferentes ámbitos. Se encuentran en el marco legal chileno ciertos tipos de trabajo que no cuentan con fiscalización inmediata, los cuales se caracterizan por excluir de los contratos laborales la limitación de horas máximas en la jornada de trabajo.

Esta investigación pone interés en explorar la valorización que otorgan trabajadores a este dispositivo legal. Más específicamente, se espera conocer percepciones y valoraciones de esta forma de organizar el trabajo para analizar cómo afecta la conciliación de la vida familiar y laboral y cómo influye esto en la calidad de vida de las personas.

#### **4. ANTECEDENTES**

La sociedad actual está dando cada vez más importancia al hecho de que la vida familiar necesita ser respetada y bien delimitada del esfera del trabajo. Esta búsqueda de equilibrio entre las dos esferas ha venido aumentando en popularidad en las últimas décadas. Se puede deducir que el equilibrio en conciliación es conflictivo.

En el sistema actual es de evidencia que en la vivencia de las personas es de igual importancia desarrollarse en lo personal como en lo profesional. Lo que conlleva a una constante disputa por el tiempo consagrado a estos proyectos.

En el Protocolo de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo del Servicio de Salud de Iquique (2017) se da cuenta de tres tipos de tiempos necesarios a converger en las horas limitadas de una persona, los cuales son: 1. El tiempo libre de disposición correspondiente a la esfera individual. 2. Tiempo de cuidado correspondiente a la esfera privada y 3. El tiempo de trabajo en la esfera pública. A su vez da cuenta sobre la importancia de asumir no solo lo referido a la relación del trabajo y la familia, sino también de comprender a la persona y su subjetividad. Es por esto que utilizan el concepto de “conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo”.

La Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 1° menciona que:

La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El Estado reconoce y ampara los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos (Inciso 2).

Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender el fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos

los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional (Inciso 4).

Las condiciones y estilos de vida seguirán cambiando. La tasa de fecundidad, el envejecimiento de la población, incluso la estructura de la familia entre otras transformaciones recientes, son factores que tienen un impacto que no es menor en la estructura del empleo. Esto lleva a preguntarse sobre la pertinencia de las políticas gubernamentales y los esfuerzos organizacionales hechos hasta ahora, vitales para comprender cómo se ha avanzado en la conciliación vida familiar y trabajo.

María Alejandra Corredor (2016), en su estudio sobre influencia de la jornada laboral en la calidad de vida, concluye que la jornada laboral influye en la calidad de vida de dos maneras. La primera, incrementando la productividad cuando existen los descansos necesarios, un tiempo laboral justo y la flexibilidad horaria. La segunda, reflejada en un incremento de insatisfacción y poca productividad, con bajos niveles de calidad laboral y que propiciaría el desarrollo de enfermedades, debido a extensas jornadas laborales, sobrecarga y reducidos periodos de descansos. La autora plantea finalmente que:

La humanización del entorno laboral desde la perspectiva subjetiva y objetiva de la calidad de vida laboral beneficia no sólo a la empresa como ente productivo sino que además mejora la percepción del trabajo para la persona hallando un equilibrio justo entre entorno laboral y personal. (Corredor, 2016, p.37).

Cuando las organizaciones fomentan el descanso óptimo, respetando los tiempos de desconexión del trabajo parece que las personas pueden responder de mejor manera a satisfacer las demandas en lo laboral.

En el documento Camino al Bicentenario Propuestas para Chile (2010), se habla de la conciliación vida personal y laboral como un problema que requiere de una nueva mirada, que como primera instancia tome la experiencia acumulada en la aplicación de políticas, para luego cubrir integralmente todos sus aspectos. Se manifiesta que esto va más allá de lo relacionado con temáticas de la mujer, del aumento o disminución de la talla de las familias o los cambios de roles. La esfera familiar demanda responsabilidades y la satisfacción de éstas, porque de esta manera se permite un desarrollo integral de los trabajadores y las trabajadoras. Es importante mencionar que la vida personal es más que un conjunto de responsabilidades, sobre todo en las nuevas generaciones donde el ocio, por ejemplo, adquiere cada vez un mayor valor.

Según Abarca (2007), existirían ciertas consideraciones a tener en cuenta al momento de diseñar las políticas públicas: “1. Incluir a hombres y mujeres por igual. 2. Mirar el conjunto de actores involucrados como una realidad sistémica. 3. Aplicar estas medidas en forma simultánea.” (p.239). De esta manera se permitiría un dialogo más actualizado sobre esta temática, ya que no es solo en relación a los hijos e hijas que las personas están necesitando mejores regulaciones entre lo privado y lo laboral, necesitan tiempo para sí mismos y su desarrollo personal, sin importar en que consistan dichas actividades.

Para comprender mejor de que se trata el artículo 22 del Código del Trabajo sobre la exclusión de limitación de jornada laboral, se detalla a continuación:

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con

facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo. (Dirección del Trabajo, 2019, p.31)

En un estudio publicado el año 2014 por el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SERNAMEG, antiguamente SERNAM) se indica que las legislaciones podrían ser vistas como una traba.

El tema de la legislación se ve como un aspecto que dificulta más que favorece a las medidas de conciliación. Esta percepción se observa tanto en el ámbito público como en el privado (...) En específico, la legislación se tiende a criticar por su rigidez, sobre todo la imposibilidad de poder generar cualquier otro tipo de trabajo (flexible). (p.75)

Parece ser de suma importancia comprender las dificultades que podrían aparecer a la hora de implementar políticas públicas si estas se encuentran desconectadas de las necesidades reales de las personas. En este sentido, el mercado laboral depende de los lazos entre la jornada de trabajo y su flexibilidad en medida que permite la conciliación con la vida de las personas, con esto el desarrollo de trabajadores y trabajadoras dispuestos al trabajo.

En la Encuesta Laboral 2014 (ENCLA) se plantea que si bien existe una disminución de horas laborales en los últimos años (desde 46,6 h en 2004 a 44,8 h en 2014) es un fenómeno que se ha ralentizado. También pone en evidencia que la organización del trabajo, la extensión y la forma de distribución de las horas tienen relevancia significativa en la calidad del empleo. Se estima que en el 2014 una de cada cuatro denuncias o infracciones en la inspección del trabajo fueron relacionadas con temas ligados a la normativa sobre la jornada laboral (24,2% en total).

En el Anuario Estadístico de la Dirección del Trabajo del año 2017, se encuentra la lista de materias de denuncias, agrupadas en una clasificación de temas relevantes, los cuales se especifica podrían involucrar más de una infracción. Cabe destacar que de esta lista las denuncias por feriados anuales y permisos, las realizadas con motivo de cumplimientos de jornadas de trabajo y descansos son materias fiscalizadas por parte de la Dirección del Trabajo en torno al cumplimiento por parte de los empleadores.

A continuación una extracción del detalle de las materias denunciadas en 2017 relacionadas con la extensión y distribución del tiempo de trabajo versus tiempo de descanso.

**Tabla N° 1.**

<b>Denuncias realizadas en materia de Jornada de trabajo, descansos, feriados anuales y permisos.</b>	
<b>Jornadas De Trabajo y Descansos</b>	<b>Feridos Anuales y Permisos</b>
Jornada de trabajo 7.849	Feriado anual y permisos 2.350
Descansos 7.090	
Horas extraordinarias 13.936	
<b>Total: 28.875</b>	<b>Total: 2.350</b>

Fuente: Unidad de Análisis Estadístico, Dirección del Trabajo (2017)

Se puede deducir que la temática de la jornada laboral es una preocupación en Chile. Solo en lo que respecta a temas relacionados con la jornada de trabajo y descansos, en 2017 hubo 28.875 denuncias. Es por estos datos que esta investigación busca dar cuenta de las consecuencias que tiene para los trabajadores y las trabajadoras el estar exentos de jornada laboral. A través de sus discursos, explorar las implicaciones en la conciliación de la vida familiar y con el trabajo, entendiendo que para estas personas la esfera laboral en lo que a la ley respecta no tiene límites de horario. Mientras más interés se pone en la conciliación familia - trabajo, más parece que este tipo de políticas podría estar al encuentro de dicha conciliación, ya que parece eliminar los límites que se busca poner entre estas esferas.

Revisando medios de comunicación se encuentran rápidamente un sin número de personas que parecen estar disconformes con la interpretación y uso de esta ley (Artículo 22 del CT). En sitios de asesoría jurídica<sup>1</sup> los reclamos se hacen por decenas, hombres y mujeres que se sienten perjudicados en su calidad de vida por esta ley, muchas veces interpretada a la conveniencia de

<sup>1</sup> <https://www.misabogados.com/blog/es/abogado-contratos-laborales-sujetos-al-articulo-22-inciso-2>

los empleadores. Es esta situación se fundamenta la intención de dar cuenta de cómo este dispositivo afecta la conciliación vida familiar y laboral.

Takashi Haratani (2001) investigo sobre *Karoshi* que proviene del japonés y es utilizado para nombrar la muerte por exceso de trabajo. Término acuñado en 1989 para nombrar el fenómeno de fallecimientos y ausencias laborales debido a accidentes cardiovasculares, infartos de miocardio e insuficiencia cardíaca aguda. Los médicos lo catalogaron problema social de extrema importancia hoy en Japón. Los trabajadores que fueron atendidos y analizados también mostraron tener antecedentes de otras enfermedades relacionadas como diabetes e hipertensión. Individuos víctimas de *Karoshi* habían efectuado horarios de trabajo prolongados, los cuales podían ser más de 60 horas semanales, sobre 50 horas extras por mes o haber trabajado al menos la mitad de sus turnos de vacaciones. Este fenómeno japonés es de relevancia, ya que se puede notar que el número de horas trabajadas sería próximo al de las horas trabajadas por muchos trabajadores y trabajadoras en Chile, por lo que es relevante de destacar el perfil de trabajador que sufre de este síndrome, muy similar a los trabajadores bajo el art. 22. Haratani (2001) los describe como:

“Los afectados eran fundamentalmente varones con horarios de trabajo muy prolongados y otras sobrecargas generadoras de estrés, y que estos estilos de trabajo exacerbaban sus otros hábitos de vida y originaban los ataques, desencadenados en última instancia por pequeños sucesos o problemas laborales” (2001, p.20)

Magdalena Echeverría (2007) alerta sobre los desafíos que las organizaciones tienen como compromiso con sus trabajadores. Argumentando que “El trabajo se introduce de un modo más anárquico en la vida cotidiana de los trabajadores, lo cual hace que para muchos la presencia del trabajo no desaparezca en sus tiempos libre” (p.9) Esta incrustación del trabajo en otras esferas

es lo que interesa a esta investigación, entendiendo lo perjudicial que podría ser para los trabajadores y trabajadoras a quienes esta no limitación de las horas laborales se les es acordada por contrato laboral.

¿Cuál es la razón de comprender los alcances de dicha organización de horas laborales? Pues bien, las ventajas de una ley no pueden ser alcanzadas espontáneamente, es necesario un soporte en acción de los actores sociales. Eduardo Camaño Rojo (2007) da cuenta de que las organizaciones innovadoras serán las que tengan ventajas en el mercado, ya que la flexibilidad entregada a las personas aporta eficiencia en la productividad y aumento en la calidad de vida privada, lo que genera una mejora en la calidad de vida laboral. Al otorgar tiempo para la familia, el desarrollo personal, el ocio y el descanso, se estaría forjando el pilar de las sociedades modernas.

No existe duda que la conciliación trae beneficios a la sociedad. Marie-Ange Barrère-Maurisson (2010) plantea que:

En este contexto se debe apuntar a estos nuevos problemas siendo capaces de proponer nuevas herramientas. Argumentando que La Comisión Europea, la OCDE y le BIT continúan atentos y activos en este largo camino hacia la presentación de una mejor articulación entre la vida profesional y la vida familiar, lo cual es garantía del progreso económico y social de los años a venir. (p.2)

Responsabilidad Social Empresarial (RSE), concepto creado por Bowen en 1953, con la finalidad de implementar una nueva mirada desde las empresas. La oportuna contribución en lo social, económico y ambiental desde las empresas, tiende a mejorar aspectos valiosos como competencia y el valor añadido. (Julio Morales Medina, 2019). Esta mirada respecto de la contribución de las empresas plantea que una implementación de estas prácticas tiene como una

de sus actividades fundamentales la responsabilidad hacia los trabajadores y trabajadoras. Más allá del mismo sueldo, los empleados y empleadas necesitan beneficios de otra índole.

Ana García Calvo (2016) profesora de la Facultad Ciencias del Trabajo de Ferrol, por su parte comenta que:

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad desde un enfoque de RSE se pueden agrupar básicamente en medidas de flexibilización (de la relación laboral, de los tiempos de trabajo y del lugar de trabajo) y prestaciones sociales relacionadas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. (p.2)

En 2014 el Índice de Empleador Familiarmente Responsable (IESE o IFREI, en inglés) generó un estudio sobre la percepción de los chilenos y chilenas en cuanto a conciliación de la vida personal y laboral. Se entrevistaron a 1300 personas, entre ellas trabajadores y empresarios del ámbito público y privado con la finalidad de conocer la importancia que para ellos tiene la conciliación. Se desprendió que para los entrevistados, si bien se le asigna más importancia a la familia, se le dedica más tiempo al trabajo. Al menos la mitad de los encuestados considera relevante que las organizaciones ejerzan medidas de conciliación, reconociendo que la el foco que se le da a la conciliación no está reflejada en las políticas de estas.

Se destaca en esta encuesta el deseo de que existieran mecanismos formales e informales que favorezcan la conciliación. Finalmente, llama la atención que la mitad de las personas creen que sus organizaciones promueven la conciliación, mientras que la otra asegura que no se promueve para nada. En este mismo informe se plantea que las políticas más recurrentes son horario de trabajo flexible, trabajo a tiempo parcial y semana comprimida. Es sumamente interesante que las políticas más utilizadas sean justamente las relacionadas con la distribución del tiempo dedicado al trabajo.

Relacionado a la implementación de políticas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones, Isabel de Sivatte y Fátima Guadamillas (2014) señalan que la existencia de políticas de conciliación en las organizaciones promueve un menor conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares. Concluyen que una reducción de conflicto, incrementa la satisfacción y reduce el estrés de los empleados. Asimismo, el liderazgo de los superiores comprometidos y comprensivos complementa de manera positiva las medidas de conciliación en cuanto al conflicto del trabajo versus la familia.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Esta investigación tiene el propósito de abordar las consecuencias de la conciliación vida familiar y laboral de personas contratadas con exclusión de la limitación de horas en la jornada laboral en cargos administrativos. Indagar cómo estas personas logran armonizar las diferentes esferas teniendo en cuenta que una de ellas no tiene límites establecidos.

La problemática de la conciliación toma importancia en los últimos años, comprendiendo la progresiva valorización de los tiempos de ocio, la esperanza de vida y el poder adquisitivo como algunos de los factores que juegan un importante rol en la conjugación del proyecto de vida que se ha diversificado en los últimos años.

Las personas buscan obtener placer en actividades cotidianas como los estudios, las vacaciones y el viajar, el tiempo para uno mismo, posposición del matrimonio, la adopción de mascotas, tener pasatiempos y finalmente incluso en el trabajo. La conciliación de la vida personal con la laboral toma tantas formas como personas existen, diversificando la realidad y las estrategias desplegadas para conciliar ambas esferas

Las organizaciones parecen comprender a paso lento la importancia del capital humano, las nuevas tendencias generacionales parecen acortar el tiempo de permanencia de las personas en las organizaciones. Hoy en día muy pocas personas querrían dar todo su tiempo al trabajo en desmedro de sí mismos o de sus familias. Esto hace muy importante que las organizaciones

comprendan la importancia de otorgar la flexibilidad necesaria para que hombres y mujeres quieran permanecer y contribuyan de maneras eficientes a las organizaciones. Comprendiendo que a su vez la sociedad se beneficia de una mejor calidad de vida debido al impacto en la salud mental de las personas.

¿Qué consecuencias trae para la vida familiar y laboral de las personas la eximición de la jornada laboral en cargos administrativos? Esta es la pregunta que busca responder esta investigación a través de las opiniones de personas que están exentas de máximo de horas laborales.

## **5. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Dar cuenta de las consecuencias que tiene, para la vida privada y laboral de trabajadores que efectúan cargos administrativos, estar contratados sin limitación de horas de trabajo.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICO**

- Conocer las principales dificultades que han tenido estas personas para conciliar la vida familiar y laboral.
  
- Determinar que prácticas han desarrollado estas personas para conciliar la vida familiar y laboral.
  
- Identificar factores protectores y de riesgo desde las organizaciones en materia de conciliación vida familiar y laboral.

## **6. RELEVANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

El área de investigación de esta tesina se enmarca en la exploración de la percepción que tienen las personas que están contratadas bajo al artículo 22 del Código del Trabajo, sobre cómo se impacta la conciliación de la vida familiar y laboral. Esta es una temática contingente que se ha ido desarrollando en nuestra sociedad los últimos años. Sin embargo, existen muy pocos estudios sobre cómo podría afectar a la salud mental de las personas trabajar sin limitación de horas de trabajo.

En este sentido la presente investigación busca aportar desde las siguientes áreas:

### **APORTE SOCIAL**

Los resultados obtenidos permitirían dar luz a cómo este tipo de dispositivo legal podría estar afectando a los trabajadores y el impacto que esto tiene en su vida privada y laboral. La significación que las personas dan a la interpretación de este tipo de contrato jurídico, permitiría poner en manifiesto la necesidad de mejor comprender los pros y contras que una ley podría aportar en materia de conciliación la vida familiar con el trabajo.

En vista de que trabajadores y trabajadoras están actualmente sujetos al artículo 22, lo que implica que sus horas de trabajo no están limitadas, esta investigación pretende ser referencia para futuras investigaciones que deseen continuar esta temática, quedando disponible como sustento a la discusión sobre cómo esta ley podría estar impactando la vida de muchas personas.

La conciliación vida personal y laboral es un tema que atañe a muchas personas y necesita ser estudiado rigurosamente, desde las regulaciones que favorece la esfera personal/familiar acciones que permitan que éstas puedan tener espacios separados entre lo familiar y laboral, lo cual contribuiría al desarrollo armonioso y equilibrado de ambos y, por tanto, a la salud mental y calidad de vida.

## **APORTE TEÓRICO**

Conocer las implicancias en el ambiente familiar permitiría dejar constancia de cómo afecta en materia de conciliación vida familiar y laboral la exclusión de un máximo de horas de trabajo. Para comprender el fenómeno de manera amplia, este trabajo busca describir la valorización de personas que tienen necesidad de armonizar su trabajo y esfera personal. Este tema ha sido ampliamente investigado, pero con la mirada investigativa puesta en la mujer, los hijos e hijas y el quehacer doméstico.

En esta investigación se busca aportar información desde las percepciones que tienen estas personas que podrían vivir o no en pareja, y que pueden o no tener hijos, pero que ven su tiempo personal mermado por las actividades laborales. Los resultados de la investigación permitirían ayudar a re-conceptualizar la conciliación familiar y laboral, que es uno de los conceptos claves de este estudio.

## **APORTE PRÁCTICO**

Los datos obtenidos en esta investigación podrían ofrecer un aporte práctico en la medida en que busca visibilizar cómo las personas que están contratadas bajo el artículo 22 lo vivencian y, a través de sus discursos, describir la influencia de este dispositivo legal en la conciliación vida familiar y laboral.

La intención de esta investigación es poner a la disposición de quien lo requiera una primera mirada sobre la valorización que las personas tienen sobre esta disposición legal, considerando las transformaciones sociales a nivel familiar que han estado ocurriendo en los últimos años. Pareciera que para las personas la esfera personal es igual de importante, independiente si se tienen o no hijos. Debido a esto, la necesidad de que las empresas logren sentar las bases para que el tiempo entregado a la productividad sea coherente con el tiempo necesario al descanso, asegurando la salud y el desarrollo integral de las personas.

En una segunda parte, esta investigación busca entregar datos sobre los factores protectores o de riesgo que las personas significan como críticos a la conciliación vida familiar y laboral, información que podría ayudar a las organizaciones a mejorar las prácticas respecto de sus trabajadores y trabajadoras

## **7. MARCO TEORICO**

A continuación se expondrán definiciones y teorías con las que se buscan explicar y argumentar la mirada de la siguiente investigación cuyo soporte se fundamenta desde las teorías de conciliación de trabajo y familia, la calidad de vida en el trabajo y el riesgo psicosocial, entre otros aportes desde la psicología para poder dar base a la investigación.

Se definir dispositivo, este puede comprenderse como “algo que dispone (medidas dispositivas), que funcionan como un mecanismo dispuesto para obtener un resultado, un artefacto, máquina o aparato que hace-hacer a algo o alguien una determinada cosa” (García Fanlo, 2011, p.6).

En esta investigación se entenderá, por tanto, la ley laboral como un dispositivo legal que busca determinados fines y que hace-hacer a las personas para lograr resultados.

Gilberto Oviedo (2004) define percepción desde la teoría de la Gestalt como: "Permanente acto de conceptualización. Los eventos del mundo externo son organizados a través de juicios categoriales que se encargan de encontrar una cualidad que representa de la mejor manera posible a los objetos" (p.92). Un elemento interesante de agregar es definido por Luz María Vargas Melgarejo (1994) quien plantea que “En el proceso de la percepción se ponen en juego referentes ideológicos y culturales que reproducen y explican la realidad y que son aplicados a las distintas experiencias cotidianas para ordenarlas y transformarlas” (p.49). Es por este motivo que la investigación indagara en personas de diferente sexo y estratos etarios, con la finalidad de poner en perspectiva las diferentes realidades vividas frente la excepción de horario de trabajo.

Darío Rodríguez (2006) define, en su libro *Gestión Organizacional*, conflicto como fenómeno en el cuál se enfrentan dos o más posibilidades contradictorias en competencia, donde una de las partes, en relación con la otra, es vista como obstáculo a la obtención de un recurso considerado escaso. Dicho de otro modo, define el conflicto como “La oposición de al menos dos tendencias no compatibles” (Rodríguez, 2006, p.192). Esta definición se alinea con la idea de que el tiempo es el recurso que hace incompatible desarrollar de igual medida lo familiar y lo laboral.

La Familia ha sido ha sido estudiada por diferentes ciencias, siendo considerada por muchos investigadores como el eje en el cual se solucionan y acentúan las crisis de la sociedad, también es definida como “el lugar donde la mayoría de las personas encuentran afecto y seguridad” (Valladores, 2008, p.4). Complementariamente añade que “La familia cubre las necesidades primordiales del ser humano como ser biológico, psicológico y social” (Valladores, 2008, p.9).

La Biblioteca del Congreso Nacional define familia explicando que “a pesar de no tener una definición unívoca, es un vocablo empleado para designar a grupos de personas que viven juntos, unidos, en general, por relaciones de parentesco o de carácter afectivo.” (Biblioteca del Congreso Nacional)

La Conserjería de Asuntos Sociales de Madrid define Familia como:

Una estructura dinámica que evoluciona con la sociedad de la que forma parte y de la que constituye una fundamental referencia para entenderla. Los factores que determinan su composición, su tamaño y cómo se forman no son sólo demográficos sino que tienen que ver también con cuestiones económicas y sociales. (2011, p.2)

En esta investigación es importante considerar la familia, ya que los cambios ocurridos dentro de ella en los últimos años son los que han contribuido a la necesidad de repensar el trabajo. Desde

que la mujer ingreso al mercado laboral, tendencia que fue creciendo y que, sin embargo, no disminuyo esta idea del antiguo rol otorgado a las mujeres como cuidadora del hogar y los hijos e hijas. A su vez, el rol de los hombres como proveedores tampoco parece quedar atrás. Hoy en día, ambos géneros trabajan amplias horas. Se puede suponer que si dos componentes de un hogar están en la búsqueda de recursos, necesitarían cada uno de ellos la obtención de menos recursos. Paradójicamente, los datos demuestran lo contrario, hombres y mujeres trabajan largas jornadas, siendo esta realidad y las diferentes formas de familia las que han motivado las teorías sobre conciliación.

En cuanto al concepto de trabajo, el Instituto de Seguridad Laboral (IST) señala que:

El trabajo ocupa un lugar central en la vida de las personas, pudiendo ser fuente de satisfacción y bienestar en tanto aporta recursos, determina en parte la posición social, otorga sentido de pertenencia e identidad y contribuye a la percepción de la propia imagen. A la vez, dependiendo de las condiciones en las que se desarrolla, puede entrañar riesgo o tener un efecto nocivo para la salud, constituyéndose en uno de los determinantes sociales más importantes de la salud. (2013, p.7)

La jornada laboral tiene consecuencias diversas en el nivel de logro de los objetivos de las personas, según las estrategias que puedan ser utilizadas para compensar la preferencia de una esfera por sobre la otra, las personas vivenciaran sus propias elecciones como fuente de agrado o desagrado.

Calidad de vida Laboral, es definida como un concepto de envergadura que vincula temas relacionados al trabajo, así como abordaje político e ideológico respecto de este (Segurado y Agulló, 2002). Se asocia con la ausencia de estrés y la satisfacción desde lo laboral, hablado de calidad de vida laboral cuando las personas, frente a los estresores laborales, generan estrategias

de afrontamiento exitosas (Gill Monte et al, 2008) las aristas posibles dentro del concepto han hecho que su definición sea ambigua o difusa debido a la falta de consenso. Para efectos de la presente investigación se definirá calidad de vida laboral como:

Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo. (Fernández Ríos, citado en Segurado y Agullo, 2002, p.829)

En este sentido, Chiang y Krausse (2009) desarrollan indicadores que pretenden representar el fenómeno y poder medirlo creando un instrumento. De la elaboración de estos indicadores se desprenden las siguientes dimensiones: Las *individuales*: como oportunidad de desarrollo, reconocimiento, satisfacción global o parcial dentro del trabajo y remuneraciones. Las *condiciones y ambiente del trabajo*: ambiente físico, condiciones, así como acceso, seguridad del lugar de trabajo y aporte a la salud. La *organización*: relacionados a la participación de los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de la organización, acceso a beneficios y capacitación, que tienen fuerte impacto en el desarrollo personal. Y finalmente las *Globales*: como la diversidad y el respeto etc. Estas dimensiones o aspectos fundamentales de la calidad de vida en el trabajo convergen repercutiendo en la salud mental de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, quedan aún aristas fuera del foco. Infante y Sunkel (2004) desarrollan tres variables más globales, las cuales son el bienestar material, acceso a espacios físicos en el hogar y la disponibilidad de tiempo para sí mismo.

La valoración de la calidad de vida laboral es subjetiva, depende de la percepción respecto del trabajo y su compleja influencia en la vida de las personas. Peralta & Fernández (2013)

concluyen que un ambiente laboral donde se fomenta la participación, la autonomía y la retroalimentación constante desde los directivos, fomenta la satisfacción laboral. Por lo tanto, los estilos directivos tienen un gran impacto.

Para Erich Fromm (2002) la salud mental es un “un concepto social, relativo, que corresponde al estado de ánimo de la mayoría de la sociedad” (p. 18). Esto permite entender las dificultades encontradas para poder acceder a las causas del sufrimiento como fenómeno subjetivo y social, vivenciado por las personas es sus lugares de trabajos. Generando dificultades a la hora de desarrollar políticas de protección hacia los trabajadores.

Para Moreno Jiménez y Báez de León (2010) el trabajo siempre ha sido fuente de riesgo para la salud, ya que las condiciones de trabajo comprendidas como actividades humanas, actúan pudiendo ocasionar enfermedades variadas incluyendo enfermedades de salud mental. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) de la OMS define factores de riesgo psicosocial como:

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (1984, p. 3)

El Ministerio de la Salud (MINSAL) publicó un Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, en el cual define los factores psicosociales como:

Situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en

forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador(a) y sus condiciones de trabajo. (2013, p.7)

Para poder medir este riesgo es que se crea el instrumento en cuestión (SUSESO ISTAS 21). Las dimensiones de este cuestionario apuntan a determinar los factores de riesgo psicosociales y fueron creadas con el deseo de promover la salud, entendiendo que el trabajo tiene un lugar importante en la vida de las personas. Las dimensiones utilizadas son: 1. Exigencias Psicológicas; 2. Trabajo activo y desarrollo de actividades; 3. Apoyo social y calidad de liderazgo; 4. Compensaciones y finalmente 5. Doble presencia. Cada una está conformada de subdimensiones.

Para efectos de la investigación se nombraran algunas dimensiones y subdimensiones.

De la dimensión Exigencias Psicológicas se destaca *la exigencia sensorial*, la cual es definida por el ISL como exigencia laboral en relación a los sentidos, representa una exigencia importante y constante impuesta por el trabajo, tiene que ver con la atención constante, la cual se ha relacionado con los síntomas somáticos del estrés.

La segunda dimensión, Trabajo activo y desarrollo de actividades, aporta una subdimensión interesante a explorar. Esta es *tiempos de trabajo*, relacionada con el control de los tiempos del trabajador, con la autonomía para determinar tiempos de trabajo y descanso, es decir, la autonomía para ejercer una pausa o charlas con un compañero.

La tercera, Apoyo social, aporta la subdimensión de *inseguridad respecto de las características del trabajo*, que se refiere a lo estable en el tiempo de ciertas formas de hacer en la empresa, esto puede estar vinculado al lugar de trabajo y las tareas o al respeto de los horarios.

Finalmente, la quinta dimensión tiene dos subcategorías interesantes de conocer. Primero, la *carga de tareas domésticas*, la cual implica todo trabajo doméstico o de la familia que depende del trabajador en cuestión. Segundo, la *preocupación por tareas domésticas*, que tiene que ver

con la preocupación que produce al trabajador las tareas del trabajo doméstico y/o familiar que dependen de este.

Todas estas dimensiones y subdimensiones nombradas están atravesadas por el factor tiempo, por este motivo serán tomadas en cuenta en esta investigación.

### **Teoría conciliación trabajo familia.**

Conciliación trabajo-familia es definida como acción de “Acercar, permitir, compatibilizar, convenir, facilitar, posibilitar la realización equilibrada de la actividad laboral y la vida familiar de mujeres y hombres.” (Observatorio económico, 2010, p. 109)

Se puede entender porque ha sido tan complejo y estudiado en los últimos años este tema, ya que es y continuará siendo un conjunto de factores dinámicos que necesitan converger. Continuos cambios siguen ocurriendo, tanto a nivel social como individual, de índole económico como político y sociales, lo que dificulta aún más la comprensión y acción en cuanto a políticas públicas y desde las organizaciones.

En la versión 2011 de ENCLA, se encuentra la siguiente definición de Conciliación de vida personal, familiar y laboral:

Todas aquellas iniciativas que adoptan las empresas, adicionales a las establecidas en la ley, con el propósito de que trabajadores y trabajadoras puedan desarrollarse de modo integral, logrando el cumplimiento de sus responsabilidades familiares y laborales y alcanzando así una mayor armonía entre ambas dimensiones. (p.359)

## **Modelos de conciliación trabajo familia.**

En términos generales, la relación entre el trabajo y la familia se podría describir a través de varios modelos (Zedeck y Mossier ,1990). Estos modelos están concebidos desde la idea de que la conciliación es un problema de roles, los cuales son incompatibles y obedecen a dimensiones separadas en los cuales las persona deben poder administrar su tiempo y energía. Estas dimensiones son el trabajo y la familia.

A continuación se explica brevemente cada modelo y las miradas que entregan respecto a cómo interactúan ambas dimensiones:.

1. Modelo de desbordamiento o teoría de Spillover: En la cual se plantea que las experiencias de las personas pasan de un dominio a otro desbordándose entre las esferas.
2. Modelo de compensación: Las experiencias ocurridas en una esfera pueden ser compensadas o equilibradas en la otra.
3. Modelo de segmentación: Plantea una segmentación abrupta entre dimensiones, por lo que una dimensión no afectaría a la otra.
4. Modelo instrumental: Plantea que uno de los ámbitos es necesario para satisfacción en el otro.
5. Modelo de la teoría de conflicto: Las dimensiones son incompatibles, la prosperidad en uno genera el opuesto en la otra dimensión. Estas compiten por recursos escasos, energía y tiempo. Para fines de esta investigación se desarrollaran los siguientes modelos.

## **La teoría del conflicto de rol de Greenhaus y Beutell.**

Los individuos están llamados a cumplir ciertos roles desde el trabajo y la familia, estos son demandas específicas. Katz y Kahn (1997) exponen que el rol es vivido como un conjunto de actividades que se relacionan constantemente con las acciones de los otros buscando alcanzar resultados específicos.

La teoría del conflicto de rol (Greenhaus y Beutell, 1985) explica que las demandas laborales y familiares son opuestas, esto generaría fricciones que llevan al conflicto entre ambas esferas, por tanto, estos roles son incompatibles, ya que presionan en diferentes direcciones en la mayoría de los casos. Se desprende además que “Las familias han cambiado, no sólo en su composición, sino en los roles que cada uno de sus integrantes quiere desarrollar” (Céspedes, Olavarría. 2002. pp. 108)

Se identifican tres tipos de conflictos Trabajo-Familia:

El primero basado en el tiempo disponible. Sucede porque el tiempo que se utiliza para efectos de un rol está en desmedro del disfrute del otro. Cuando esto ocurre por el uso del tiempo en el trabajo (horas extras, turnos rotativos o irregulares etc.).

El segundo en la tensión originada. Esta se genera cuando la energía y el esfuerzo utilizados en un rol dificultan complacer la necesidad del otro rol. Ejemplo de esto, llegar cansado al hogar debido a las altas exigencias del trabajo (sea cansancio físico o mental).

Finalmente, el tercero en lo relativo al comportamiento. Aparece cuando las conductas esperadas en un rol son incompatibles a las necesarias para satisfacer el otro rol. Turnos nocturnos, mantenerse conectado (al teléfono o aparatos inteligentes etc.)

### **Mirada bidireccional del conflicto.**

En un principio se consideró que el conflicto trabajo-familia se generaba porque los roles laborales afectaban los roles familiares (Edwards y Rothbard, 2000). Se enfatizó posteriormente que la familia puede interferir con el trabajo tanto como el trabajo con la familia, de esto su bidireccionalidad. Así se habla de conflicto trabajo-familia cuando el trabajo afecta la familia y del conflicto familia-trabajo cuando la familia afecta el trabajo (Frone, Russell y Cooper, 1997). ¿Cómo la familia puede afectar al trabajo? La respuesta es simple, una desigualdad en la asignación de las tareas domésticas. La presencia de personas dependientes (niños y niñas,

personas de tercera edad, enfermos, etc.) establece la intensidad y la necesidad de energía suministrada a las tareas del hogar (Torns, 2008).

Greenhouse y Beutell (1985) definen conflicto como “Una forma de conflicto entre roles, en el cual las presiones del trabajo y la familia no son compatibles en algún aspecto. Es decir, el asumir uno de los dos roles se dificulta por tener que responder simultáneamente al otro” (p.3). En la actualidad los estilos de vida de las personas y las demandas de la sociedad plantean un choque de fuerzas que se contraponen, es de donde surgen los conflictos de rol desde la relación familia- trabajo.

### **Teoría del desbordamiento o contaminación (Spillover processes)**

Una dimensión siempre afectara a la otra. Las personas, sus experiencias y estados afectivos se extienden, desbordándose e influenciando de manera mutua los dominios laboral y familiar (Piotrkowski, 1978) Los eventos familiares tienen repercusión en lo laboral, esto demanda ajustes que las personas deben efectuar para contrarrestar el cambio emocional surgido. Esta contaminación o desbordamiento también puede ser pensada como una compensación, los individuos busquen experiencias que contrarresten los efectos del trabajo en la familia y de la familia en el trabajo. Los efectos que pueden observarse son, por ejemplo, una motivación o desempeño aumentado o disminuido según el grado en que afecten las experiencias a las personas (Near, Smith, Rice y Hunt, 1994). Los dominios laboral y familiar pueden afectarse también de manera positiva beneficiándose mutuamente. Esta idea nace de la teoría del ajuste familia - trabajo, modelo teórico que plantea que las experiencias laborales positivas tienden a enriquecer la vida familiar. Postulando cuatro dimensiones, estas son por un lado el conflicto desde trabajo - familia y familia - trabajo por un lado, por el otro, la facilitación desde la familia - trabajo y el trabajo - familia.

Juan Guerrero (2003) explica que existen 3 tipos de procesos que afectan la vida de un trabajador, los cuales tiene directa incidencia en sus niveles de estrés.

En primera instancia la cantidad de exigencias y beneficios, así como la compatibilidad de estos con los roles asociados a la familia y el trabajo.

Segundo, como el estado emocional y el bienestar psicológico pueden influir o modificar las experiencias de una persona, traspasando estas experiencias (positivas o negativas) ya sea desde el trabajo a la familia, como desde la familia al trabajo “desbordamiento”

Finalmente la consideración de que valores, actitudes y habilidades pueden, gracias al proceso de sociabilización, transmitirse de un área a otra.

Estos tres procesos pueden darse en conjunto o de manera independiente. Sin embargo, tienen en común la afectación que se produce por la distribución del tiempo disponible para asignar a cada rol.

Desde la premisa que los roles tanto de la familia como del trabajo pueden influenciarse de maneras diversas, compitiendo por el recurso “tiempo”, además considerando que el trabajo podría influenciar positivamente la esfera familiar, se hace necesario comprender qué factores influyen en la satisfacción o insatisfacción laboral, así como en un desbordamiento positivo o negativo de una esfera a la otra, es decir entre lo laboral a lo familiar.

La conciliación como tal busca un equilibrio justo entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo dedicado a la vida privada, sin embargo queda pendiente hablar del tiempo de reposo, el cual parece no estar considerado en estas esferas que buscan ocupar el tiempo disponible al máximo. La recuperación, como plantean Sonnentag y Fritz, tiene que ver con las experiencias de la recuperación, esta no necesariamente es una actividad en si, por el contrario es más bien “una experiencia psicológica subyacente” la cual consiste en una vivencia o sensación de relajación, desconexión o recuperación. Estas experiencias permiten renovarse del cansancio acumulado. Para esta experiencia de renovación es importante que suceda este distanciamiento psicológico.

En este sentido Ana Isabel Sanz Vergel (2011), plantea que la recuperación como proceso tiene una vital importancia para la conciliación del conflicto entre vida familiar y el trabajo en la

salud. La autora concluye que existen líneas principales de prevención e intervención, ella las divide en dos niveles, organizacional e individual.

El primer nivel resulta esencial para comprender el porqué de esta investigación, ya que plantea el reconocimiento de la importancia de puestos de trabajo bien pensados. Esto quiere decir, que estén bien definidas las tareas en cuanto a su naturaleza, el tiempo necesario a su realización así como las capacidades que necesita quien cumpla dicho trabajo. Finalmente plantea que “Es importante que exista una limitación de los tiempos reales de trabajo, dotando al trabajador con autonomía y apoyándole en las necesidades familiares” comprendiéndose por esto tanto familiares como privadas, en el sentido que estas necesidades son todo aquello que una persona necesita realizar para algún beneficio de su propia existencia, sin tener relación con su trabajo.

## **8. MARCO METODOLÓGICO**

### **ENFOQUE DE LA METODOLOGÍA**

La metodología utilizada en la investigación ha sido de orden cualitativa. Mejias (2004) la define como: “El procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para comprender la vida social por medio de significados y desde una perspectiva holística”.

Este enfoque fue seleccionado con la finalidad de contextualizar el fenómeno a través de la acción indagatoria, es decir, mediante los significados que cada persona otorga a su propia vivencia.

La investigación intentó explorar cómo la excepción de horas máximas de trabajo afecta la calidad de vida de las personas.

## **TIPO Y DISEÑO DE LA MUESTRA**

Para Maxwell (1996) el diseño de investigación puede definirse como conjunto de decisiones tomadas dentro de la investigación para realizar la indagación. El enfoque utilizado en esta investigación será de tipo exploratorio la que “se efectúa normalmente cuando el objetivo a examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes” (Hernández, et al 2003, p.115) debido a que no fue posible encontrar estudios sobre cómo afecta esta ley o dispositivo jurídico (artículo 22 del CT) a los hombres y mujeres, es que es considerada de orden exploratoria.

La investigación también es de tipo descriptiva ya que “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis” (Danhke 1989, por Hernandez 2003, p.117)

Temas son conciliación familia - trabajo, calidad de vida o jornada laboral si bien están relacionados con el tema de esta investigación, no permiten entender, identificar o encontrar respuesta a la pregunta de investigación en sí.

## **UNIVERSO**

Es definido por Selítiz (c.p. en Hernández, Fernández y Baptista, 1994) como “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

El Universo de este estudio estuvo compuesto de trabajadores y trabajadoras de cargos administrativos que están contratados sin limitación de horas de trabajo. El tipo de muestra fue de tipo no probabilístico, ya que se determinó un perfil de personas a entrevistar y su obtención no fue aleatoria. Por el contrario, los informantes fueron elegidos estratégicamente por medio de la técnica de bola de nieve. Esto a fin de asegurar la diversidad de la muestra en términos de edad y sexo. En esta investigación fueron tres hombres y tres mujeres que están sujetos por contrato a la excepción de horas máximas de trabajo (Art 22 del CT).

Entendiendo que hombres y mujeres han cambiado sus preferencias en cuanto a sus proyectos y anhelos, en la actualidad se encuentran diferentes esferas en las cuales aspiran poder desarrollarse. Es por esto que la siguiente investigación seleccionó una muestra correspondiente a dos diferentes edades: adultez temprana y adultez intermedia, cuyo rango de edad va entre 25 y 42 años.

La muestra ha tenido por objetivo desarrollar diversas perspectivas para poder obtener diferentes miradas del fenómeno estudiado.

### **DETALLE DE LA MUESTRA**

La muestra estuvo constituida por seis personas, de sexo femenino y masculino, que trabajan en la ciudad de Santiago en cargos administrativos. Estas personas están sumidas por contrato al artículo 22 del Código del Trabajo, lo que implica que no tienen horas máximas de trabajo fijadas semanalmente.

### **TABLA MUESTRAL**

La siguiente tabla permite comprender la definición de la muestra.

**Tabla N° 2: Muestra del estudio**

<b>Entrevistado</b>	<b>Edad</b>	<b>Profesión</b>	<b>art. 22</b>	<b>Estado civil</b>
Entrevistada 1	25 años	Psicóloga Organizacional	2 años	En pareja – vive con los padres.
Entrevistada 2	32 años	Psicóloga Organizacional	6 años	Casada
Entrevistado 3	34 años	Ingeniero Civil	3 años	Soltero – vive con los padres.
Entrevistado 4	42 años	Ingeniero Civil	9 años	Casado
Entrevistada 5	28 años	Periodista	4 años	Casada
Entrevistado 6	36 años	Ing. en telecom.	7 años	Casado

## **TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

Para acceder a la información se aplicó la técnica de entrevistas individuales en profundidad. Se diseñó un guión de entrevista sobre el tema a tratar para conocer la percepción de la conciliación vida personal y laboral. Se utiliza esta técnica porque es una herramienta de levantamiento de información que centra su interés en el sujeto y su experiencia frente al fenómeno a estudiar.

Las dimensiones definidas en el instrumento fueron desarrolladas en función de los aportes del marco teórico. Estas son excepción de horas máximas de trabajo, trabajo, familia, vida personal y transversalmente busca explorar las problemáticas que pudieran enfrentar las personas. Las temáticas a abordadas intentaron indagar lo más posible en las vivencias de las personas entrevistadas. Desde el relato oral se pretendió acceder a cómo en su vida cotidiana el trabajador o trabajadora gestiona sus tiempos de trabajo y vida personal, indagando en cuáles son las dificultades con las que se encuentra y qué prácticas resultan facilitadoras a su calidad de vida.

Las entrevistas fueron acordadas según la disponibilidad de las trabajadoras y trabajadores a partir de octubre de 2019 en la ciudad de Santiago. Dentro de un contexto de revuelo social marcado por la discusión sobre la necesidad de mejoras en la calidad de vida de las chilenas y chilenos.

## **ESTRATEGIAS PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Una vez transcritas las entrevistas estas fueron sumidas a análisis, lo cual significa “la realización de las operaciones a las que el investigador someterá los datos con la finalidad de alcanzar los objetivos del estudio” (Hernández et al, 1994, p.292). Las transcripciones fueron sometidas a identificación de frases y palabras relevantes a la investigación. Este procedimiento consiste en categorizar y codificar. El análisis por categoría consiste en “el proceso de identificación, codificación y categorización de los principales ejes de significado subyacente en los datos [...] realizar una abstracción de los datos accediendo así al significado oculto de los mismos” (González y Cano, 2010, p.3). Para fines de esta investigación se utilizaron categorías que fueron

desprendidas del marco teórico y nuevas categorizaciones que pudieran aparecer desde el análisis de las entrevistas.

Una vez realizadas las entrevistas a trabajadores y trabajadoras contratados con al menos un año bajo el artículo 22 del C.T se procedió a una lectura comprensiva de estas, para luego, con la información recopilada crear una matriz de categorías con las temáticas centrales aparecidas en las entrevistas que dan respuesta a la pregunta de investigación.

Las sub categorías obtenidas corresponden al vivir cotidiano de los entrevistados, testimonio de la condición laboral en la cual se encuentran y las dificultades que esta presenta para la vida de estos. A continuación se muestra la matriz de categoría:

### **Matriz de análisis según categorías y subcategorías**

#### **Categoría 1.** Trabajo o Esfera Laboral

Subcategorías:

- Horario de trabajo, experiencia de los entrevistados.
- Practicas institucionales y políticas públicas, respecto a horarios de trabajo
- Practicas individuales frente a jornada laboral sin límite de horas.

#### **Categoría 2.** Esfera Familiar

Subcategorías:

- Tiempo en familia
- Vivencias en relación al tiempo disponible fuera del horario de trabajo
- Problemáticas relacionales frente a la jornada laboral.

#### **Categoría 3.** Actividades personales

Subcategorías:

- Espacio para el cuidado y la recreación
- Organización y realización de los quehaceres del hogar

Resumiendo, se codificaron las unidades asignándoles categorías y códigos, destacando las experiencias, significados y ejemplos que emergieron en el texto. Estos elementos fueron agrupados en categorías, permitiendo ejemplificar y explicar lo que los entrevistados han comunicado desde sus propias vivencias. De esto se analizarán significados, presencias y relaciones de cada categoría para organizarlas de la mejor manera posible.

Como resultado final del análisis se esbozan elementos referidos a la existencia de ámbitos significativos que pueden ser comunes o no entre los entrevistados frente a la temática de esta investigación para comprender las implicaciones de la exclusión de máximos de horas de trabajo en la conciliación de la vida privada y laboral.

## **CONSIDERACIONES ÉTICAS**

El carácter ético dentro de una investigación ha sido materia de discusión desde hace mucho tiempo, así como su análisis y evaluación. Para Rueda Castro Lara (2004) “Una investigación no es ética per-se, sino que lo es en función de determinados criterios que incluso pueden variar en el tiempo.” (p.4).

Para lograr la investigación, primero se buscaron las personas a entrevistar, se les explicó de qué se trata el estudio, en cuanto a relevancia, procedimiento y tiempo estimado. Las que aceptaron fueron entrevistadas, previa verificación de que cumplan con las categorías predeterminadas en la muestra y disponibilidad. Los participantes fueron informados sobre el carácter de la investigación para acordar los aspectos relevantes de esta. Se les solicitó firmar una carta de consentimiento informado. En dicho documento se plasma la autorización para la grabación de audio con fines de alivianar la toma de notas durante la entrevista. Considerando que el sujeto de investigación no está ligado a una organización en particular y que se ha asegurado el anonimato no fue necesario ningún otro tipo de resguardo más que el compromiso del uso de la información únicamente para fines académicos ligados a esta investigación.

Al momento mismo de la entrevista se procederá de la siguiente manera: 1. Se presentara una breve descripción a modo recapitulativo del motivo de la entrevista. 2. Se verificara que los consentimientos están debidamente firmados y se asegurara de que el lugar escogido es apto para la entrevista. 3. Se llenara la parte sociodemográfica de la entrevista donde se anotara los datos como nombre, sexo, edad y si cumple con el requisito de estar bajo en artículo 22 del CT.

## **9. ANÁLISIS DE DATOS**

A continuación se expondrán los resultados de la investigación, así como parte de los datos recopilados de mayor relevancia para dar a conocer la percepción que trabajadores y trabajadoras, de cargos administrativos exentos de límite de jornada laboral, tienen sobre el impacto de esto en la conciliación del trabajo y la familia.

Lo anterior, mediante la indagación en aspectos referidos a las principales dificultades que han tenido a causa de la falta de horario y las prácticas que han podido desarrollar en su cotidiano vivir. Así como también la existencia de factores protectores y/o de riesgo para la conciliación que los trabajadores y trabajadoras detectan desde las organizaciones.

### **8.1 El trabajo o la esfera laboral**

La primera categoría es definida como el lugar que ocupa gran parte de la vida de las personas, siendo fuente de satisfacción y posición social. Según las características o condiciones donde este se desarrolle podría ser riesgoso e incluso nocivo para la salud de las personas, es por esto que es considerado un determinante importante en la salud.

El Ministerio de Hacienda (2015) define condiciones de trabajo como “El conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno, determinando la salud del trabajador(a) en función de tres variables: física, psicológica y social” (p.013). Analizando más en detalle se plantea que la organización del trabajo consta de objetivos, normas y procedimientos que permiten el desarrollo del proceso de trabajo. Lo laboral es considerado para fines de esta

investigación como todo lo relacionado al trabajo que aparece desde los discursos de los entrevistados que es afectado por su horario laboral.

Desde esta categoría surgen las siguientes sub categorías:

### **8.1.1 Horario de trabajo, experiencia de los entrevistados**

La siguiente investigación tiene como foco de atención el horario laboral que tienen las personas entrevistadas. Es sabido que por normativa en Chile se trabajan 45 horas semanales. Sin embargo, existen tipos de trabajo que carecen de límite de horario laboral como es el caso de este estudio. El trabajo transcurre en su mayoría en una oficina central. De manera más o menos regular, ellos deben trasladarse a diferentes lugares, ya sea por clientes, urgencias o inspecciones, entre otros. Es necesario destacar también que varias tareas que desempeñan tienen la posibilidad de ser resueltas o desempeñadas de manera remota, lo que permite la posibilidad de “llevar el trabajo” fuera de la oficina a otras oficinas (terreno) o a casa, según las necesidades de la empresa.

En este apartado se destacan diálogos que nos permiten entender cómo significan esta manera de organización de su horario de trabajo.

*“Inconscientemente a nivel colectivo, tenía igual un límite de entrada y de salida”*  
(Entda.1)

Si bien este tipo de horario laboral es comprendido como flexible, manifiestan que no tiene una flexibilidad real. Muy por el contrario, se mantienen pautas horarias que no son adecuadas a su tipo de contrato. Es de interés relevante que se manifiesta en los discursos la necesidad de cumplir con un horario tradicional que es esperado por sus colegas o por la organización.

Los entrevistados y entrevistadas plantean que a pesar de tener este horario flexible se espera que ellos se encuentren en su oficina de manera tradicional, lo cual es vivido como algo que se debe cumplir sin cuestionamiento, a pesar de ir contra lo estipulado en sus contratos. Se desprende de

sus discursos las expectativas respecto de la disponibilidad que ellos deben tener para la organización. Estas expectativas se fundarían en el ideal de profesional insertado en nuestra sociedad. Tal cual narra el siguiente entrevistado:

*“Si bien mi horario de trabajo es libre, se da por hecho que debo llegar dentro de las nueve. No es que estén con un cronómetro tomándome el horario, pero dentro del ambiente laboral, estoy obligado a llegar a esa hora” (Entdo.4)*

Estas prácticas parecen causar un gran malestar ya que no les permitiría una desconexión adecuada del trabajo. Si bien se espera que cumplan los horarios establecidos, a la hora de comenzar la jornada laboral. Contrario a esto no existiría preocupación por la hora de finalización de dicha jornada, ni menos por la de cantidad de horas que ellos realizan, las cuales consumen gran parte del tiempo de los trabajadores. Se destaca la implicancia de la expectativa puesta en los trabajadores y trabajadoras, desde sus supervisores ya que se espera que por estar bajo art. 22. estén disponibles ilimitadamente al ejercicio laboral.

*“muchas veces me quede hasta las 11 de la noche, lo tenía que hacer y al otro día tenía que llegar igual temprano. Los sábados trabajaba de igual forma.” (Entda.1)*

El trabajar estas extensas horas laborales está relacionado con el cumplimiento de las cargas laborales que se les impone, las cuales son vivenciadas como extensas en su mayoría. Los trabajadores y trabajadoras parecen estar muy preocupados de “cumplir con las tareas” lo cual parece tener fuerte impacto en la percepción de ellos como profesionales y las posibles retribuciones que la empresa podría otorgarles.

*“Es muy difícil porque uno en general, quiere cumplir con las expectativas de las empresas, si hay bonos quieres llevarte el bono y para hacerlo, tienes que hacer todo lo que te pidan que es inhumano” (Entda. 2)*

Se puede desprender de este extracto la valoración de “inhumano” lo que nos permite deducir el carácter doloroso de la situación, trabajar largas jornadas se vuelve “normal” lo cual parece incomodar el descanso y la desconexión del trabajo.

*“no tener un límite de horario laboral, significa que estas siempre pensando en lo que tienes que hacer en el trabajo, nunca puedes ser capaz de descolgar y dedicar menos tiempo a tus labores por miedo a bajar tu rendimiento. Siempre vas a querer hacer más y más y al final se descontrola.” (Entdo.4)*

Otra arista que aparece en los discursos es la necesidad de estar a la altura de su puesto de trabajo. Los entrevistados y entrevistadas tienen muy presente el rendimiento. Concebido como la capacidad de sobrellevar el trabajo, cumpliendo con los tiempos y requerimientos demandados. Normalizando los horarios extendidos en desmedro del tiempo para la familia y las actividades personales.

*“En ese sentido también, viéndolo desde un sentido más psicológico y social, hace que el trabajo se convierta en tu misma vida privada, tu vida privada ya no puede estar separada de tu vida laboral” (Entdo.3)*

Se puede concluir que el horario de trabajo es vivenciado como exigente, absorbiendo gran parte del tiempo de quienes tienen este tipo de reglamento. Si bien manifiestan molestia por la manera arbitraria y poco beneficiosa en que las empresas distribuyen las tareas y los horarios y a pesar del reconocimiento del carácter desgastador de su jornada laboral se mantienen fuertemente comprometidos, invirtiendo gran parte de su vitalidad y desbordando el trabajo en todas sus horas. Manifiestan que sin la exclusión de horario, ellos podrían beneficiarse de una desconexión del trabajo.

*“(Sin art.22) yo entraría a las ocho treinta y saliera a las seis treinta, cerraría la computadora y me podría desconectar. Con el artículo 22, me llevo el computador y nunca me desconecto, ni del trabajo, ni del correo, ni del teléfono” (Entda.5)*

Desde Darío Rodríguez (2011) se puede acordar que el trabajo parece contravenir al descanso por oposición al tiempo disponible. Generando una relación de conflicto que no permite ni el desarrollo armónico del trabajo ni el descanso adecuado. Provocando un sentimiento de injusticia hacia ellos por no poder desconectarse de las tareas laborales.

### **8.1.2 Prácticas institucionales y políticas públicas respecto a horarios de trabajo**

Con fines de esta investigación se comprende prácticas institucionales como todas las pautas, normas y directrices que la organización decide o no instaurar como bases para su funcionamiento. Estas pueden tener un componente obligatorio que es externo, las leyes laborales del CT, así como uno interno, el cual es reflejo del contrato entre la organización y el trabajador o trabajadora.

Otros componentes de carácter no obligatorio, pero de un alto impacto podrían ser el liderazgo de la dirección, el rubro de la organización, así como la visión que esta tiene respecto del trato a sus colaboradores. Para sintetizar la idea, es la manera en que una organización determina pautas en relación al ejercicio del trabajo.

*“siento que se ha utilizado por las empresas como método para ahorrarse dinero y bastantes recursos a nivel monetario pero bajo el costo de la explotación casi del trabajador.” (Entda.1)*

La entrevistada expresa el malestar que le produce la interpretación que ella tiene del porqué de su horario laboral. Significando la falta de límites de horarios como un “ahorro de recursos”. Se puede interpretar como una injusticia en el intercambio con la organización. Pues su trabajo es visto como un producto sobre el cual se puede economizar. Esto podría afectar la propia estima que tienen los trabajadores de sí mismos como agentes de productividad.

*“esto se establece porque las empresas obtienen beneficios económicos sustanciales (...) el mismo hecho de que no te paguen horas extras, de que puedan disponer de ti de tus funciones en cualquier momento de la semana y del día, es mucho más beneficioso para ellas.” (Entdo.3)*

En términos de la distribución de tiempo se puede inferir que existe gran molestia de ver estas prácticas como un beneficio para la organización en desmedro de la experiencia subjetiva del disfrute. Medido en el tiempo personal que se consume en horas supletorias de trabajo sin retribución extra. A su vez plantea el carácter dominante del trabajo. Juan Guerrero (2003) plantea la importancia de que las exigencias y beneficios que el trabajo otorga deben ser percibidos como justos por el trabajador y trabajadora, ya que estos tienen una gran influencia en el estrés y con ello en la calidad de vida.

*“creo que es difícil, porque tiene que ver con los recursos de las empresas y siempre las empresas están en deudas, están en ahorros de costos, eh... pero creo que lo fundamental sería distribuir de las funciones dentro del grupo de trabajo de forma más realista” (Entda.2)*

La entrevistada plantea que además del tipo de horario, la cantidad de personas que colaboran en una organización podría tener injerencia en la carga laboral. Esto relacionado al protagonismo y valor del trabajo cuando la empresa es pequeña, esto aumentaría el compromiso de los trabajadores y trabajadoras. Esta manera de analizar la situación permite deducir que por un lado, la entrevistada justifica tener una alta carga horaria, como efecto de la necesidad producir siempre en la máxima capacidad. Pero, por otro lado, la carga cognitiva es vista como un estresor laboral, causando malestar. Resumiendo, la atención constante en la tarea generaría más malestar que las amplias jornadas laborales.

Otra característica emergente en el análisis es que la manera en que la organización trata a sus empleados tiene relación con el comportamiento o estilo de liderazgo del superior. El jefe directo impacta en la percepción que los trabajadores y trabajadoras tienen respecto de su horario.

Teniendo la facultad de permitir o dificultar el descanso y desconexión de sus trabajadores. La atención constante está fuertemente ligada al estrés por lo que es muy importante poner atención a la exigencia sensorial en las tareas diarias del trabajador.

*“aunque yo no tengo problemas para trabajar en mi horario, considero que dependiendo de la cultura de la empresa puede que sea un abuso, porque no tienes un equilibrio. Por ejemplo, un domingo en mi casa, me contacta mi jefe a las nueve de la noche que me pedía un trabajo de inmediato” (Entda.5)*

La desconexión de los trabajadores y trabajadoras está fuertemente ligada a la tarea que realizan en términos de carga laboral y a las características de su superior. En este sentido un superior que carece de prácticas respetuosas al tiempo personal de sus colaboradores y colaboradoras, incurriría en prácticas que generan estrés, malestar y sufrimiento. Lo transversal de esta vivencia permite entrever una violencia desde las organizaciones al hacer omisión respecto de estas prácticas que pujan al límite la vitalidad en los entrevistados/as.

*“Si el gerente lo quiere y es urgente, hay que hacerlo y tú sabes que no vas a cumplir... lo tení que lograr. Lo terminai logrando, pero el sacrificio es a costo del trabajador” (Entda.2)*

Es necesario recordar que el artículo 22 como tal especifica la no supervisión inmediata del trabajador. En el caso de las personas entrevistadas todas son supervisadas y exigidas a ejecutar su trabajo con altos estándares de profesionalismo, lo que pone en manifiesto el carácter intrusivo del trabajo en sus vidas y la importancia de buenas prácticas en la gestión de personas.

*“en el caso mío igual me piden llegar temprano, al horario ya establecido, ocho y media-nueve de la mañana y salir a las seis y media de la tarde, pero en caso de que haya emergencia o una cosa así, tengo que salir a trabajar igual”(Entdo.6)*

Una situación que se repite en los discursos es la no capacidad de cierre de jornada. El trabajo puede ir y venir para los trabajadores y trabajadoras. Dicho de otra manera, la estructura del

trabajo afecta toda coordinación del tiempo disponible. A continuación una entrevistada nos relata lo que ella considera una buena práctica de parte del empleador:

*“De manera de planificación de la empresa es que todos los psicólogos entrevistan solo en la mañana. Hasta las 2 de la tarde, la tarde se utiliza para hacer informes y labores administrativas (...) Entonces siento que de esta manera me permite realizar mis funciones de manera más planificada” (Entda.1)*

Se deduce que se podría organizar el trabajo de manera que el ejercicio mismo del trabajador y trabajadora sea más acompañado y coordinado. Directrices claras y desde la comprensión de sus actividades permitirían el mejor rendimiento de su tiempo y con esto de la percepción que tienen sobre sus logros diarias. Gran parte de las personas entrevistadas comparten la idea de que una buena gestión de tareas y actividades dentro de la organización podría no solo mejorar su rendimiento sino también facilitar la desconexión y el descanso.

En esta misma subcategoría el tópico de políticas públicas aparece recurrentemente en los discursos por lo que cobra relevancia significativa. Aguilar Villanueva (1996) lo define como hechos que la acción colectiva produce, acciones intencionales, que toman forma como resultado de precedentes decisiones e interacciones. Dichas directrices que desde el Estado influyen la práctica laboral.

*“esto tendría que ser regulado a nivel gobierno como tal, desde la reducción de las horas y establecer un horario, políticas que sean con respecto a este aspecto que es súper importante (...) paso cuanto tiempo en el trabajo, es como que uno vivo en el trabajo” (Entda.1)*

Idea compartida por la mayoría es la necesidad de regulación. De esta demanda se desprende el sentimiento de estar desprotegido frente a las prácticas de las organizaciones. La entrevistada tiene la percepción de que si bien existen organizaciones reguladoras, y con ella leyes que protegen a los trabajadores, las fiscalizaciones suceden en tan baja medida que no funcionan. La

entrevistada 4, pone en manifiesto que existiría a su vez reticencia a hacer reclamos formales por miedo a manchar su reputación profesional, lo que converge en una desesperanza frente a la organización del trabajo y los horarios laborales, vivenciándose como una situación en la que no tienen ninguna posibilidad de decidir.

*“finalmente lo que sucede es que son ellos los que terminan gestionando tus tiempos, no eres tú el que gestiona tus tiempos” (Entdo.3)*

Son las directrices de carácter no legales o internas de cada empresa, que muchas veces son no verbales las que juegan un rol modelador en la pasividad de los profesionales frente a estas situaciones que ellos mismos catalogan de injustas. Un factor muy determinante del malestar frente a la falta de protección sintiéndose obligados a cumplir por miedo a perder su empleo.

*“Lamentablemente el sistema chileno es súper competitivo, siempre tengo que estar trabajando, trabajando, trabajando y demostrando que soy más.” (Entdo.4)*

También se podría entender que su propia motivación a cumplir con los estándares de un “buen profesional” lo predispone a esta completa disponibilidad, sin plantearse el costo asociado.

### **8.1.3 Prácticas individuales frente a jornada laboral sin límite de horas**

Las subcategoría prácticas individuales, para objetivo de esta investigación, hace referencia a todas las acciones efectuadas por la propia persona, que podrían ser aprendidas en el ejercicio de su trabajo, en su formación académica o a lo largo de su vida. Estas prácticas permitirían gestionar de mejor manera el tiempo disponible. Se podría decir que estas actividades son estrategias personales que permiten realizar de manera eficiente el ejercicio del trabajo.

*“Trabajo con un calendario que lo tengo conectado con correo de la oficina y lo tengo todo en mi celular. Trabajo con plazos, tengo todo ahí, a quién lo tengo que enviar, cuándo lo tengo que enviar, todo absolutamente organizado con los tiempos, pero como en general todo es urgente, es súper difícil cumplirlo” (Entda.2)*

La mayoría concuerda en el hecho de que la organización y la jerarquización de las tareas diarias son fundamentales para poder distribuir el tiempo de manera efectiva. El uso de herramientas digitales como alarmas, agendas y recordatorios son instrumentos que les permite planificar estratégicamente las actividades diarias. La entrevistada 5 plantea la importancia de “trabajar con lo urgente y lo importante”, en este sentido la carga laboral cuenta con tareas que tienen una connotación menos relevante en relación al trabajo final, pero necesarias para el cumplimiento de este.

Las llamadas “tareas administrativas” que junto con la redacción de correos e informes aparecen como actividades que consumirían bastante tiempo. El sentido de la urgencia necesita de una reflexión de parte de los trabajadores y trabajadoras que les permita no sucumbir al frenesí laboral donde todo es urgente. En este sentido, se puede asumir que indirectamente las personas que trabajan en este tipo de sistema horario necesitan desarrollar estrategias que les permitan la desconexión con las tareas del trabajo. Estrategias como el aprendizaje de ciertas habilidades ligadas al ámbito laboral son planificación, cumplimiento de plazos y administración del tiempo. Competencias esperables en un profesional, que por sí solas no son suficientes para disminuir la tensión que generan los horarios de trabajo, se puede deducir que son necesarias estrategias más elaboradas para el afrontamiento exitoso de trabajo y su carga estresora.

*“honestamente, son agentes externos los que limitan mi dedicación del tiempo al trabajo (...) como mi señora, como mis responsabilidades ajenas al trabajo, como las cosas que tengo que hacer por fuera. Y en cierta manera, el hecho de en ciertos momentos sentirme cansado hace que no trabaje, pero... necesito un agente externo.” (Entdo.4)*

El deseo de desempeñar un trabajo exitoso es clave en la autoimagen de los trabajadores y trabajadoras; el estar siempre disponibles para el trabajo es visto como una obligación. Para este entrevistado la familia y el cansancio jugarían el rol de limitar sus horas de trabajo, en este sentido se podría decir que es coherente con lo que Greenhaus y Bautell exponen frente a lo que es el conflicto de rol, exponiendo que las demandas de cada rol, laboral y familiar son incompatibles. La falta de habilidad para desconectarse del trabajo parece estar relacionada con

la cultura de la disponibilidad, sin embargo dentro de la información recopilada no existe evidencia que pueda confirmar si esta forma de trabajo es impuesta por la empresa o esta instaurada desde el imaginario. Se podría considerar la desconexión o conciencia de los tiempos como una estrategia necesaria de aprender.

Cuando estas dos esferas ceden (dejan de presionar) el entrevistado tendería a permitir que el cansancio físico o mental lo obliguen a buscar reposo. En este caso se podría acordar que lo familiar interfiere en lo laboral, como medio de limitación, lo que concuerda con la mirada bidireccional de la teoría de conflicto. En este caso el entrevistado refiere que por sí mismo no podría limitar o dar por terminada una jornada laboral. El entrevistado 6, que también es casado, declara que:

*“único factor que permite administrar mi tiempo en el trabajo soy yo mismo” (Entdo.6)*

En este caso el entrevistado nos comenta que su único recurso es su propia capacidad de reflexión frente al horario, es muy interesante ya que en otro momento este mismo entrevistado manifiesta que ha sido muy difícil para él y su esposa el tener que aceptar que no puede disponer de su tiempo. Esta contradicción se explicaría como un sesgo cognitivo que permitiría congraciarse el hecho de que si bien, la gestión de su horario de trabajo le pertenece, no es así con el tiempo fuera de este, el cual está sujeto a modificaciones continuas que podrían aparecer en forma de “urgencias”.

El control de los tiempos de trabajo tiene un factor subjetivo, como Vargas Melgarejo (1994) expone en el proceso de la percepción participan referentes ideológicos y culturales que provienen de la cultura y de nuestros referentes más significativos. Esto podría explicar las diferentes maneras de vivenciar la exigencia horaria. Mientras el entrevistado 4 relata que no ha podido desarrollar estrategias útiles y que desde lo familiar vendrían a delimitar sus horas de trabajo. El entrevistado 6 lo vivencia el control de su tiempo como una oportunidad que depende de sus propias estrategias, aunque en la práctica esto no sea real.

*“ahora de verdad salgo del trabajo y apago el teléfono. No doy teléfono personal a ningún cliente, no permito que pasen ese límite” (Encda.1)*

Por último, destaca como estrategia relevante la capacidad de desconectar, también llamado distanciamiento psicológico. Las personas entrevistadas unánimemente comentaron sobre la necesidad de apartar sus pensamientos del trabajo, esto como un aprendizaje que es parte de la experiencia y el crecimiento profesional. Al parecer, al comienzo de sus carreras el estar conectados al trabajo es algo que se espera de ellos como profesionales. Los roces con la familia y el propio cansancio tendrían una fuerte incidencia en que los trabajadores y trabajadoras valoren el resguardo de espacios para el ocio y la desconexión del trabajo con la finalidad de dirigir su atención hacia la familia. La entrevistada 1 confesó haber soñado con el trabajo durante mucho tiempo. Mientras que la entrevistada 2 comenta cómo su propia familia se molestaba porque ella en momentos de distención hablaba recurrentemente del trabajo. Greenhouse y Beutell explicarían este malestar desde la teoría de rol, como demandas antagónicas y, por lo tanto, incompatibles (laborales y familiares) que generan continuas fricciones en el individuo y su entorno.

## **8.2 Esfera Familiar**

La segunda categoría será definida por Valladores (2008) como “lugar donde la mayoría de las personas encuentran afecto y seguridad [...] cubre las necesidades primordiales del ser humano como ser biológico, psicológico y social” (p.4). La esfera familiar es parte importante de esta investigación ya que esta justamente en competencia por el tiempo disponible de los trabajadores y trabajadoras. En los discursos analizados aparece la familia o lo familiar como un lugar donde ellos necesitan estar presentes. La limitación de horarios se presenta como una adversidad a las buenas relaciones familiares. Esta categoría está subdividida en: tiempo en familia, vivencias en relación al tiempo disponible fuera del horario de trabajo y problemáticas relacionales frente a la jornada laboral.

### 8.2.1 Tiempo en familia

La siguiente subcategoría es definida como todo momento de reencuentro con el grupo familiar, actividades, situaciones, espacios que pueden dar cuenta de cómo las personas entrevistadas vivencian la falta de límite de horarios. La familia como tal necesita reforzar sus relaciones en el día a día, debido al carácter afectivo de estas. El análisis busca comprender cómo vivencian su propia experiencia y qué estrategias utilizan para compensar sus relaciones personales, las cuales son subalternas al tiempo del trabajo. El tiempo dedicado a la familia no puede ser considerado como tiempo dedicado a sí mismo, al cuidado personal o libre. Por el contrario, es un tiempo que demanda atención, presencia y energía al igual que lo laboral, siendo un convenio a más a largo plazo en la vida del trabajador.

*“Jamás supe cómo le fue a mi hermano, como le fue a mi mamá, el único día que podíamos conversar o tomar desayunos era los días domingos y ahí ya sabía un poco que había pasado durante la semana.” (Entda.1)*

Se reconoce en los discursos la necesidad de instancias para compartir, tanto como necesidad vital de estar en familia, así como una manera de contrarrestar la desconexión sufrida hacia el grupo familiar. Si bien, esta desconexión o ausencia no es deseada, es descrita como un daño colateral inevitable inherente al ejercicio del trabajo. Al comprender familia como lugar donde se encuentra afecto y seguridad se deduce la necesidad de los trabajadores y trabajadoras de resguardar espacios para compartir y dialogar sobre las experiencias vividas durante el tiempo que no están juntos.

*“no tengo actividades sociales, son muy pocas. Y estas se limitan a nada planificado (...) En el caso de las actividades familiares puntuales, podría ser la celebración de cumpleaños o festivos, feriados no laborables, que decido no conectarme. Pero del resto la verdad es que no tengo una organización del tiempo con mi familia, no existe eso.” (Entda.5)*

La dificultad de organizar el tiempo laboral se repite en el dominio familiar. Los trabajadores y trabajadoras priorizan el trabajo y consecuencia de esto, toda actividad externa es resultado de azar o esfuerzo extra. Mantener la unidad familiar requiere sobrellevar el cansancio invirtiendo en estos momentos de reunión.

*“Con mi marido decimos que rico llegar de día (risas). Y cuando llegamos de día es como wow, podemos hacer tantas cosas... y comimos y son las nueve treinta wow, porque por lo general llegamos tipo nueve treinta y entre que llegamos y cocinamos, comemos de repente entre las diez u once de la noche” (Entda.2)*

Durante la semana también existiría esta tensión generada por el deseo de compartir momentos en pareja o familia, los cuales se generan en un ambiente de cansancio, tareas domésticas pendientes, la alimentación, cuidado de mascotas, por nombrar otros. La extensa jornada laboral acorta enormemente el tiempo restante para converger las necesidades que son de otras índoles.

*“uno ahí puede ver cómo esto repercute en tu vida personal, como el hecho de que tu trabajos sin tener horario no te permite desarrollarte en este mismo ámbito, el amoroso. Mi familia teníamos panoramas y yo no podía estar disponible porque tenía que hacer actividades pa’ la pega.” (Entdo.3)*

Para el entrevistado soltero la familia ocupa gran parte del tiempo restante al trabajo, la búsqueda de pareja y del propio proyecto familiar parecen dificultarse. En el caso de la entrevistada 1 el tiempo de descanso debe ser repartido entre la familia y el noviazgo, lo que genera gran tensión a la hora de equilibrar los tiempos libres.

*“está la casa, la familia, entonces uno si ya tiene poco tiempo para hacer todo lo que se debe hacer en el trabajo, en la casa es lo mismo (...) Eso es lo que me dificulta el horario, tengo muchas cosas que hacer, pero tengo poco tiempo” (Entdo.6)*

La cantidad de tareas anexas al sentido propio de cada esfera, parecen ser vividos como un tiempo que se pierde.

*“muchas dificultades... eh... sobre todo a nivel, estar con tu familia y no puedes porque no hay tiempo y que tengas que prender el computador y no pescar en absoluto a tu pareja y a tu familia, porque no hay tiempo, ya que debes entregar un trabajo” (Entda.5)*

En la categoría anterior, lo laboral, se expuso que las tareas administrativas restaban tiempo necesario a las tareas importantes. Pues bien, en lo familiar ocurriría algo similar. Ciertas tareas son consideradas no gratas, no conciliadoras con los esfuerzos de pasar tiempo en familia, pero que son necesarias para favorecer el buen funcionamiento del hogar, la salud y con ello la calidad de vida.

### **8.2.2 Vivencias en relación al tiempo disponible fuera del horario de trabajo**

Esta subcategoría es definida como vivencias respecto de la manera en que se dispone del tiempo restante al trabajo. Nace del análisis efectuado de los discursos en los que unánimemente aparecen dificultades, tensiones y malestar. La familia parece ser el lugar donde por excelencia se invierte el tiempo disponible. Sin embargo, transversalmente aparece la vivencia de carecer de tiempo, sobre todo durante el periodo de la semana.

*“llego muerta a la casa ya que es una jornada súper extensa, salgo de mi casa a las 7 o un cuarto para las 7 y llego a mi casa a las 9, antes llegaba a las 10, 11 de la noche” (Entdo.1)*

Jornadas laborales extensas que sumadas al tiempo de transporte generan trabajadores/as cansados/as y con muy poco tiempo para el reposo o el disfrute. La no limitación de horas laborales y la carga de trabajo que se impone no permiten la organización del tiempo libre. Hacer coincidir tiempo libre y actividades parece muy azaroso en sus experiencias. Tal cual firma el siguiente entrevistado:

*“durante la semana yo puedo salir a las seis y media y las doce de la noche, no sé a qué hora estoy saliendo. Y todas las actividades que puedo programar durante la semana, tienen una probabilidad de realización bastante baja.” (Entdo.4)*

El entrevistado plantea una dolorosa realidad, no tienen ninguna injerencia en su tiempo. Estos no les pertenece, ya que deben poder cumplir las exigencias que sus roles. Desde Katz y Kahn (1997) desarrollan la Teoría de Rol, definiendo rol como conjunto de actividades que se relacionan con otros y sus acciones con la finalidad de obtener ciertos resultados.

*“Mi mayor desafío “dedicarle más tiempo a mi esposa... mi hija es pequeña aún absorbe casi todo nuestro tiempo “libre” (Entdo.6)*

Esta cita pone en evidencia los roles a los que el entrevistado debe hacer frente. Como trabajador manifiesta la necesidad de dar más espacio al rol de marido, lo cual se imposibilita por el tiempo entregado a su rol de padre. La conciliación trabajo - familia es definida como conjunto de acciones, las que permitirían compatibilizar o posibilitar la realización equilibrada de la actividad laboral y la vida familiar. El análisis muestra que al menos en las organizaciones de donde provienen nuestros entrevistados y entrevistadas las acciones para la conciliación no son suficientes.

*“yo siempre he tratado de hacer todo lo que no puedo hacer en la semana el fin de semana, entonces igual termina siendo súper agotante, como que yo tengo la postura adulta, de no salir a carretear el viernes, como para poder dormir y descansar también” (Entda.2)*

Como estrategia común es posible observar en los discursos la ruptura entre semana y fin de semana. La administración del tiempo parece dificultar un desarrollo integral y armonioso de los tiempos y espacios. La sobreexigencia no es solo respecto de la tarea, la cual tendría como resultado el cansancio mental, sino que también, se encuentra presente como cansancio físico, debido a las largas jornadas. El descanso es vivido como una necesidad de preparación a lo familiar, salir del trabajo y pasar a modo “familia”. Lo ideal sería una cultura de autocuidado que instaure el descanso como actividad necesaria a la calidad de vida en sí misma.

### 8.2.3 Problemáticas relacionales frente a la jornada laboral

La manera en que se administra el tiempo disponible requiere de estrategias y decisiones por parte de las personas entrevistadas. El cómo estos se posicionan frente a sus necesidades tendría gran influencia en cómo el trabajo y la familia se afectan mutuamente.

Esta subcategoría pretende dar cuenta del vivenciar manifestado en los discursos respecto de trabajar sin límite horario.

*“La carga laboral me dificulta todo, en mi vida familiar en sí. Me hace andar de mal humor, no me sale algo ando de mal humor, no quiero que me hablen, no quiero conversar con mi mami o mi pareja. Comienzo a hablar del trabajo con mi pareja, cosa que no debería pasar” (Entda.1)*

Una de las consecuencias que más impacta es la dificultad a poder dejar las tensiones y frustraciones en el trabajo, evitando que este interfiera tanto en sus relaciones sociales como en las afectivas. La imposibilidad de desconectarse es vivenciada como “no tener vida”. La entrevistada n1 agrega “Entonces vida familiar para nada, calidad de vida tampoco” manifestando la inconformidad respecto de su situación. La entrevistada n2 agrega “en un almuerzo familiar me tuvieron que decir: oye, deja de hablar de la pega, como que no tenía otro mundo”.

Greenhause y Bautell definen conflicto de roles como la tensión generada por la incompatibilidad de un rol sobre el otro. Teniendo directa incidencia en una menor calidad de vida, en la insatisfacción laboral y el estrés laboral. El tener estas rutinas donde se afecta la energía vital del individuo generaría la dificultad de permitirse otras experiencias placenteras que puedan disfrutar y compartir.

*“el tema familiar también, igual es un tema complicado con mi señora, porque si estoy en la casa haciendo algo y me llaman, eso... no lo podré terminar y si son compromisos que tengo con mi señora, se producen ciertas... discusiones.” (Entdo.6)*

Reiteradas veces aparece en los discursos el conflicto familiar, generado por una incapacidad de poder comprometerse en actividades. El grupo familiar necesita de instancias donde compartir, de esta manera refuerzan los lazos, los afectos y el compromiso. La inquietud sobre el futuro familiar es otra de las temáticas expresada por la mayoría de los entrevistados, desde el miedo a tener hijos, hasta la posibilidad de disolver la familia.

*“es complicado, porque es como no pensarlo a nivel personal, porque estoy casada, pero siempre decimos que uno de los dos va a tener que sacrificar su éxito. Siempre lo conversamos, ¿que vai hacer? Si los dos nos va bien, implica que... alguien va a tener que bajar el ritmo.” (Entda.2)*

Se puede entrever la irrupción del trabajo en las expectativas familiares. Vivenciado como una imposibilidad de conciliación. Las organizaciones absorben tanto el tiempo de las personas que al planificar la llegada de los hijos, los trabajadores tiene claro que el ritmo adquirido no podrá continuar, esto debido a que los hijos necesitan una atención que no es compatible con los horarios. Desacelerar el ritmo recae generalmente en la mujer los primeros meses de vida del nuevo integrante familiar. Esto no impide que los varones comiencen a cuestionar el lugar que ellos podrían ocupar en la vida de sus hijos tan cual se puede leer en el siguiente extracto:

*“mi miedo es que, si uno sigue con este artículo, te llenen tanto la vida de trabajo que tu vida se convierta en puro trabajo. O sea, que ya no tengai vida familiar, no podai salir con tus hijos o le digai a la persona: aló tía, aló amigo, podí sacar a mis niños a pasear, porque no tengo tiempo” (Entdo.3)*

Los tiempos entregados a la familia son tiempos que requieren de atención, energía y presencia. Cuando se decide invertir el tiempo libre en la familia, ya sea hijos o pareja, están implícitamente posponiendo el propio tiempo. Es decir, el propio descanso, la posibilidad de hacer actividades o el deseo de continuar con el trabajo si se deseara.

*“elijo, por ejemplo, cuáles son las (actividades) más importantes para estar bien con mi pareja. Si voy al lado personal, no podría nunca, porque me obliga a tener otro factor de elección, aparte del familiar.” (Entda.4)*

Cuando el entrevistado refiere lo personal como otro factor, se refiere al tiempo llamado individual. Este tiempo toma cada vez más relevancia en teorías de conciliación, ya que es necesario confrontar deseos y expectativas al momento de decidir permitirse o no estos momentos. Tal cual sucede con la planificación de los hijos, adquirir actividades formales a mediano o largo plazo implica un compromiso de resguardar los tiempos necesarios que conlleva poner límites a lo laboral.

*“yo creo que laboralmente me iría súper bien, pero en lo personal yo creo que terminaría divorciada (risas) (...) si lo proyecto a cinco años más este contrato con la misma empresa que me encuentro ahora, de verdad que sería muy desgastante emocionalmente, físicamente, más de lo que ya lo es.” (Entda.5)*

Cuando el trabajador y trabajadora, a pesar de los horarios sin límite, es capaz de mantener gusto por su trabajo podría suceder que deje de verlo como conflictivo, trasladando la carga negativa a lo familiar. Resultado de esto pareciera que se comienza a cuestionar la calidad del vínculo afectivo, concibiéndolo como menos estable que el del trabajo. Esta situación genera tensión en la vida de las personas pues la idea de “darlo todo en el trabajo” mientras se despreocupan los vínculos afectivos, este desequilibrio podría generar malas relaciones, aislamiento, disminución de la calidad de vida.

### **8.3 Actividades personales**

La categoría actividades personales hace alusión al tiempo que los trabajadores y trabajadoras pueden permitirse o no para realizar actividades de esparcimiento, cuidado personal y de sus hogares. Estas actividades individuales pueden ser de ocio, interés profesional o cuidado de la salud, las cuales son percibidas como beneficio para sí mismos y no tienen que ver con una

obligación o intrusión desde el entorno. Se incluirán aquí las actividades de quehacer del hogar, ya que son actividades transversales a la situación familiar.

Se analizará de los discursos cómo gestionan estos tiempos y la factibilidad de realizar estos proyectos a mediano y largo plazo. Esta categoría despierta el interés en el marco de esta investigación, pues la calidad de vida del trabajador/a, comprendida como su cuidado propio y esparcimiento, está a la base de un cuerpo y una psiquis sana, permitiendo enfrentar lo laboral y lo familiar con energía, de manera espontánea y positiva.

### **8.3.1 Espacios para el cuidado y la recreación**

Esta subcategoría busca dar cuenta de las problemáticas respecto de la organización del tiempo personal. La primera categoría nos aportó la mirada sobre cómo el trabajo es vivenciado y las situaciones que ocurren en esa esfera. Luego, la segunda nos aportó el contraste sobre cómo gestionaban sus tiempos para lo familiar y las tensiones que implicaban. Pues bien, ahora se busca dar cuenta de las actividades privadas, sus logros y fracasos frente a la programación de este tiempo.

*“Interfiere que no te puedas planificar, me pasa mucho que, por ejemplo, que, si quisiera tomar un curso, hacer alguna actividad física, no, no puedes darte ese lujo, que no debería ser un lujo, pero que tu tiempo no te lo permite, no puedes tener un horario”  
(Entda.5)*

Transversalmente aparece la dificultad de tener tiempo para sí mismos, se podría decir que existe una constante posposición de sus propias necesidades. Los tiempos necesarios al sueño y a la alimentación son afectados por la carga horaria y con ello la salud. Ver estas instancias como un lujo es sumamente perturbador. Es reiterativo en los discursos el hecho de pasar extensas horas entre comidas, estar desocupados de sus actividades después de las once de la noche cuando es necesario ya estar lleno a dormir. La familia aparece como el lugar desde donde son increpados por estas “prácticas”:

*“cero cuidados hacia mi persona y obviamente mi vida familiar se ve afectada, porque ellos ven, viven conmigo, notan mis cambios de humor, mis cambios en hábitos alimenticios” (Entda.5)*

La teoría de rol Katz y Kahn, plantea que un tercer tipo de conflicto es relativo a las conductas o comportamientos, los cuales no satisfacen la esfera en contradicción. Mientras los trabajadores y trabajadoras se muestran disponibles al trabajo impactando positivamente su autoimagen de profesional y la imagen que otros tienen de ellos como exitosos y capaces. A nivel familiar, esta disposición es mirada con recelo, pues es vista como un riesgo a la salud y, como tal, una irresponsabilidad hacia sí mismo.

*“es como que uno vivo en el trabajo. Eso repercute de manera directa en mi calidad de vida y en mi salud, salud mental y física.” (Entda.1)*

*“hace siete meses que estoy tratando de ir al gimnasio, finalmente digo no, voy a ir en la mañana, no voy a empezar a ir en la tarde, pero como mi horario es tan flexible que siempre estoy posponiendo un hobby o una actividad porque no tengo el tiempo para hacerlo” (Entdo.4)*

Ana Isabel Sanz Vergel (2011) plantea la necesidad de la recuperación como vital, comprendiendo como acciones que sean en beneficio de la propia existencia del trabajador y trabajadora. Estas podrían estar alineadas con las necesidades de la familia (paseos, vacaciones, actividades de esparcimiento) como convenientes solo a la propia persona, privadas.

*“no permite establecer una rutina. Por ejemplo, si vas al gimnasio tú dices: voy el día lunes, miércoles y sábados. Acá no lo puedes establecer (...) Entonces, todo eso mismo hace que tú no puedas manejar tus propios tiempos que es necesario para recrear, que es súper importante si uno está casi nueve horas en un trabajo, en un ambiente laboral, que uno está concentrado, no te permite que uno se desarrolle como persona”(Entdo.3)*

El tiempo dedicado al trabajo es un tiempo que no permite espacios complementarios para actividades anexas. Por lo tanto salen de los trabajos agotados por las jornadas, dispuestos a cumplir las actividades cotidianas que la familia dispone. Como resultado quedan agotados o fuera de horarios que posibiliten acciones como ir al médico, hacer deporte, entre otros. Lo que queda reflejado en las siguientes dos citas:

*“Yo hasta dejé de leer, siendo psicóloga, con años en la universidad... yo ahora leo un libro y se me cierran los ojos y me quedo dormida” (Entda.2)*

*“nunca voy a disponer de un horario a la misma hora ni es constante a excepción de los fines de semana, que de repente igual salen afectados. Incluso si yo quisiera jugar play station todos los días a las siete, no te puedo decir que será así” (Entdo.4)*

La mayor cantidad de esfuerzos están centrados en cumplir con las demandas externas, que provendrían del trabajo o la familia. Contrario a lo que la teoría de compensación plantea y dejando fuera la retribución económica. No existe compensación entre las esferas, lo que tiene mucha coherencia con lo que plantea la teoría de desbordamiento. Cada vez que el individuo agota sus recursos para cumplir con expectativas de una esfera, se generaría tensión física o psíquica. Lo cual se vería reflejado en la esfera contraria, desbordándose.

### **8.3.2 Organización y realización de los quehaceres del hogar.**

El quehacer doméstico tiene gran impacto en los trabajadores y trabajadoras, ya que tiene incidencia en su calidad de vida. Poder permitirse un hogar limpio, ordenado, con comida disponible tiene un impacto positivo en la experiencia cotidiana. Es por esto que se explorara cómo organizan las tareas en cuando a disponibilidad de tiempo y energía.

Transversalmente se observa la preferencia por el fin de semana para la realización de las tareas domésticas. Vistas como un mal necesario, las actividades que destacan en los discursos son lavado de ropa y aseo del hogar. Estas actividades vienen a restar tiempo valioso del fin de semana y es expresado como cansador y rutinario.

Las dos siguientes citas pertenecen a los entrevistados que aún viven en la casa de sus padres, sus quehaceres personales se remiten a su habitación, objetos personales y colaboración.

*“casi siempre trato de hacerlos la mañana del sábado. Levantarme temprano se volvió como un reloj biológico” (Entda.1)*

La entrevistada 1 organiza un momento definido de su fin de semana para los quehaceres domésticos. El reloj biológico al que hace referencia no es más que la instauración de un hábito como levantarse temprano, que podría ser interpretado como una oportunidad de gestionar de manera más adecuada el tiempo disponible para el descanso.

*“bueno siempre hay espacios de rutina como realizar compras, por ejemplo, con tu pareja o familia, o almorzar en ciertos horarios, pero en general, yo no tengo la libertad de decidir” (Entdo.3)*

Los quehaceres del hogar podrían invadir el tiempo del trabajador y trabajadora cuando no es quien decide. En el caso de este entrevistado, la familia parece coordinar las actividades, que vivenciaría como monótonas y de carácter obligatorias. La falta de decisión que experimenta podría explicarse por el hecho de que no es quien coordina estas tareas y actividades, su necesidad propia (privada) no es considerada.

*“sábado y domingo hago todo. Es súper heavy (...) Entonces, termino haciendo todo el sábado y domingo. Trato de hacer esfuerzos por tener una vida distinta, pero es súper difícil (ríe), porque al final, me voy tirando más responsabilidades” (Entda.2)*

Para quienes viven en pareja pareciera que el fin de semana se convierte en un espacio de altas expectativas, descansar, salir, disfrutar, ver a la familia o amistades. Los quehaceres también relacionados a estas expectativas, comer bien, el aseo del hogar (para recibir invitados) ordenar el closet y planchado, generan una gran tensión sobre la capacidad de llevar a cabo estos planes. La carga de los quehaceres varía según las preferencias en términos de (estilo de vida), el tamaño del hogar y la cantidad de integrantes. A continuación dos citas que plantean estas diferencias:

*“siempre dejo una hora en los fines de semana para hacer aseo. Eh... soy un poco maniático al respecto y siempre dejo por lo menos una hora para hacer aseo” (Entdo.4)*

*“no me da el tiempo, llego muy tarde a la casa. Los fines de semana si hago la cama, barro, nos compartimos las cosas que hay que hacer con mi señora” (Entdo.6)*

Mientras que unos dedican poco tiempo a los quehaceres, se puede deducir que debido a la delegación de las tareas o una repartición no equitativa. Otros encuentran disfrute en este momento de cuidado del hogar viviéndolo como momento oportuno para compartir y generar instancias de dialogo.

*“es lo único que tengo un horario y si son los sábados de ocho y media al medio día. Es el tiempo que cuento para hacer todo (...) aprovecho de esos momentos para prestarle atención a mi familia: hola, ¿cómo estás? ¿qué tal tu semana? (risas), todo eso de ocho y media a doce.” (Entda.5)*

La carga de las tareas domésticas podría impactar de manera negativa el bienestar y la salud de los trabajadores y trabajadoras. La doble presencia entendida como la cantidad de tareas necesarias al buen funcionamiento del hogar, así como la intensidad de la demanda a la realización de estas tareas son un factor de riesgo psicosocial importante. La doble presencia implica que estando en el ejercicio del trabajo la atención está centrada en esas tareas domésticas sin resolver o que tendrá que ser resorbidas antes de regresar al hogar.

Finalmente, la tensión generada por tener que responder a las demandas de diferentes esferas o lugares desde donde se articulan las actividades cotidianas, parece generar sufrimiento en las personas ya que dichas actividades compiten entre sí en el cumplimiento de sus propias necesidades.

## 10. CONCLUSIONES

La siguiente investigación nació de la pregunta sobre cómo afecta la no limitación de horas de trabajo a la conciliación de la vida familiar y laboral. Las entrevistas realizadas y su posterior análisis permitieron responder la pregunta de esta investigación. Con la finalidad de aportar una mirada comprensiva y general del fenómeno estudiado, acotada a la realidad de los entrevistados/as y no busca ser representativa o entregar saberes categóricos respecto del fenómeno. Por el contrario, desde lo cualitativo la intención es acceder a las experiencias y vivencias del fenómeno a través de los relatos obtenidos, dando cuenta de estos para contribuir al campo de investigación sobre la conciliación de la vida familiar y laboral.

Entrando más en el detalle de la investigación, serán expuestas las principales dificultades mencionadas para la conciliación de la vida familiar y laboral:

Una de las principales dificultades tiene núcleo en el rol de lo profesional, la necesidad de estar a la altura de lo esperado desde las organizaciones, cumplir con las demandas del superior y de las tareas relacionadas su puesto de trabajo. De esta forma los entrevistadas/os manifiestan una obligación de estar siempre disponibles; esto estaría influenciado por factores como la competitividad, el miedo a perder el trabajo y lo simbólico de ser capaz. En consecuencia dentro de lo expuesto se espera de ellos una ejecución apropiada de las tareas, naturalizando los inconvenientes relacionados a la salud, minimizando el costo físico y psicológico.

Otra dificultad manifestada es la incapacidad de desconexión, riesgo psicosocial de gran importancia en materia de calidad de vida en el trabajo. Si bien el fenómeno está relacionado a lo tecnológico, ya que a través de aparatos digitales se favorece el estar conectado con el trabajo, el énfasis de esta investigación está relacionado con la dificultad que tienen las trabajadoras y trabajadores para dar por terminado un día laboral. Asimismo, la realización del trabajo es constante y nunca terminan los pendientes lo que genera un foco ininterrumpido en la búsqueda de resolución de los pendientes ligados al empleo.

Ligado a lo anterior, el frágil límite entre lo laboral y lo familiar imposibilita cumplir con compromisos familiares, así como la proyección de actividades a mediano o largo plazo. En este sentido el trabajo es un agente nocivo para la salud, pues obstaculiza en el proyecto de vida interfiriendo con lo familiar, el reposo y la posibilidad de desarrollo de intereses personales. De este modo las personas están constantemente sometidas a tensiones en las relaciones afectivas, consecuencia de esto serían pesimistas a la hora de emprender nuevas rutinas o proyectos.

El autocuidado es nombrado como uno de las adversidades más complejas dentro de la no limitación de horario de trabajo. Como consecuencia, los horarios extendidos merman no solo las relaciones sociales. El exceso de trabajo tendría un impacto negativo en el descanso, la realización de actividad física; dificultando a su vez la concretización de otras actividades como chequeos médicos o tratamientos de enfermedades que son constantemente pospuestos. Esto tiene gran impacto en la salud física y mental de los trabajadores a mediano y largo plazo. Dentro del análisis expuesto, si bien una alimentación adecuada y poder desconectarse para reponer energía es vital para los procesos intelectuales. Las personas manifiestan que no se permiten estos tiempos de reposo

Prácticas desarrolladas para conciliar la vida familiar y laboral:

El trabajo exige desarrollar múltiples habilidades, a continuación las más pertinentes encontradas en la investigación:

El uso de agendas, alarmas y notas para no olvidar pendientes y coordinar las jornadas fue ampliamente nombrado por los entrevistados/as; estas herramientas destinadas a permitir el manejo del tiempo permiten la certeza de no tener olvidos y cumplir de manera adecuada con la carga laboral.

La correcta discriminación entre las tareas de urgencia o de impacto en el resultado buscado, permite un desarrollo más armonioso del trabajo. Esta jerarquización de tareas es la habilidad para seleccionar y decidir el campo de acción a cubrir para lograr los objetivos organizacionales.

La asertividad en la toma de decisiones permite una mejor organización del tiempo y mejor desempeño laboral.

La investigación permite concluir que la destreza para delimitar espacios y tiempos de trabajo, facilitan el descanso, dando espacio al desarrollo de actividades personales y/o familiares. Como consecuencia de lo expuesto poner límites a la jornada laboral es una práctica que necesita ser desarrollada por los/as profesionales, el aprendizaje exitoso de esta destreza mejoraría la calidad de los encuentros afectivos y de la salud física y mental.

Una práctica recurrente que va al encuentro de la calidad de vida es dejar de comprometerse en actividades, con la finalidad de evitar posibles confrontaciones en caso de no poder cumplir con ellas. En el comienzo de la vida laboral, se aprende que se debe cumplir con el trabajo, sin poder negarse o posponer. Esta iniciativa podría ser comprensible al inicio de la carrera profesional, donde se desea dejar una buena impresión. Sin embargo, termina siendo normalizado al punto de no aventurarse en proyectos personales, lo cual es reflejo de la poca injerencia que las personas tendrían mientras se encuentran sus horarios laborales. En este sentido esta información permite tener una mirada más sensible de la importancia de la limitación de horas laborales, pues los trabajadores y trabajadoras manifiestan lo inhumano del trabajo, vivenciando dolor y desarraigo por los conflictos que se generan en lo familiar..

Dentro del análisis se rescata la vivencia de injusticia, el actuar de las organizaciones generaría cansancio, baja calidad de vida y dificultad para mantener relaciones y actividades interpersonales de manera sostenida en el tiempo. Por otro lado, dan cuenta de una validación del sistema impuesto, naturalizando el tipo de horario laboral desde el rol de profesional exitoso. En particular, el rol de profesional socialmente establecido, caracterizado por una disponibilidad constante a cumplir las tareas del trabajo.

Factores protectores y de riesgo desde las organizaciones en materia de conciliación vida familiar y laboral:

Se desprende de la investigación que las políticas en materia de conciliación de vida familiar y laboral en las organizaciones, así como, el estilo directivo de los superiores inmediatos, tiene gran impacto en el comportamiento de las personas frente a la falta de limitación de horarios. Más concretamente, las políticas son adoptadas por los trabajadores/as desde la adaptación al medio organizacional (lo que se hace) y al estilo de dirección (lo que esperan de ellos).

En consecuencia, un estilo directivo alineado a las prácticas de conciliación, permitiría que las/os trabajadores se sientan más cómodos al expresar sus propias necesidades y organizar el trabajo según su propio discernimiento. Cuando esto sucede, logran conciliar el cumplimiento laboral y las necesidades personales de manera armónica. Por el contrario, cuando el estilo de dirección es invasivo, centrado en el rendimiento y sus alineamientos no respetan los espacios privados de los trabajadores/as, generarían un alto grado de inseguridad, desconfianza para expresar las necesidades físicas y psicológicas y no menos preocupante, la imposibilidad de diferenciar espacios propios y del trabajo. Como consecuencia de esto, la necesidad de cumplir con el rendimiento requerido obligaría a priorizar el trabajo por sobre el tiempo privado; en desmedro de los vínculos sociales y el autocuidado, generando aislamiento y malas relaciones. En resumen, como resultado de estos componentes, se podría deducir que existiría una fuerte retribución simbólica en la autovalidación como profesional, cuando son capaces de cumplir con las tareas necesarias al trabajo.

Para aliviar el dolor relacionado al costo del profesionalismo, los trabajadores y trabajadoras tenderían a volcar su interés sobre el trabajo y justificar su actuar interiorizándolo como una característica propia de ser exitoso. Donde, por un lado, no se cuestionan las exigencias laborales y, por el otro, se espera una comprensión y reconocimiento desde lo familiar. Los hombres y mujeres entrevistados dieron cuenta de la importancia de la familia, los lazos familiares y las relaciones interpersonales. Sin embargo, estas son jerarquizadas inmediatamente después del trabajo. Como resultado de esto toda participación esta mediada por el tiempo, energía y atención que pueda quedar disponible luego de lo laboral.

La familia se consagra como lugar de afecto y refugio, sin embargo, los entrevistados\as expresan dificultad para cuidar estos espacios. Las tensiones vividas en el trabajo traerían directa repercusión en el ámbito afectivo, pues es en él, donde se cuestiona el autocuidado, el descanso, el proyecto personal. La familia o lo familiar interpela lo profesional, poniendo en manifiesto estos matices que van al encuentro de un proyecto de vida exitoso, cuestionando constantemente la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras desde el equilibrio y la conciliación. Se puede reflexionar entonces que el espacio familiar es vital como espacio de afectos donde las personas reciben aceptación, seguridad y cuidados.

Este tipo de contrato legal (art.22) además de anular la limitación de tiempo, elimina el pago de horas extras y bonos, generando malestar en las personas. Históricamente este sistema de trabajo fue otorgado a altos ejecutivos, administradores y cargos gerenciales. Hoy impuesto a variados cargos, incluyendo administrativos y jóvenes profesionales, es vivenciado como explotación debido al deterioro de la calidad de vida y la falta de disponibilidad de su propio tiempo.

Mientras más interés se pone en la conciliación familia - trabajo, más es de evidencia que las políticas actuales podrían estar al encuentro de dicha conciliación. Se puede concluir entonces que las políticas organizacionales, cuando están alineadas con las necesidades de los trabajadores tendrían un gran impacto a nivel social. Dentro del análisis expuesto se desprende la necesidad de avanzar en términos de políticas públicas que consideren el bienestar de las personas, así como el cumplimiento de la ley de parte de las organizaciones; Actualmente, el sistema de trabajo y la manera de administrar el tiempo de las\los trabajadores genera malestar, mala calidad de vida y pérdida de vitalidad. Por lo tanto, es necesario educar a las\los trabajadores fomentando la comprensión del impacto en sus vidas, en sus relaciones sociales, así como salud mental y física.

Se entrevistaron a hombres y mujeres que por sus edades correspondan a la adultez temprana e intermedia, con la finalidad de poner en perspectiva sus experiencias. Se desprende del análisis que:

El estrés generado por el trabajo afectaría de igual forma a hombres y mujeres, se puede deducir que las organizaciones demandan a las personas por igual sin importan su sexo. En consecuencia hombres y mujeres son interpelados por altas cargas laborales y baja calidad de vida relacionada con el trabajo.

En el ámbito familiar se observan diferencias significativas. Las mujeres más conscientes del esfuerzo necesario de tener familia y la falta de tiempo propio, manifiestan incertidumbre respecto del proyecto familiar y sus carreras profesionales; cuestionan como podrían afrontar la vida familiar por causa de las extensas horas laborales. Ya que estas esferas compiten marcadamente. La maternidad estaría totalmente al encuentro de la vida profesional. Las tareas del hogar a su vez están más presentes en la organización cotidiana de las trabajadoras.

Los trabajadores, por su parte ponen toda su energía en lo laboral, vivencias las demandas de lo familiar como obligaciones o pérdida de tiempo en el caso de ciertas actividades. Esperan encontrar en lo familiar, descanso, cobijo y reconocimiento; cuando se refieren a cómo afrontan o afrontarían la llegada de los hijos, lo plantean desde el tiempo para el juego o desde la colaboración en las tareas del hogar. En conclusión, desde lo familiar son las mujeres las que tendrían mayores dificultades para organizar el tiempo, a su vez son las que tienden a ver más tangiblemente las repercusiones de lo familiar en lo laboral. Sacando el foco en las actividades hogareñas y le proyecto familiar; Cuando se plantean proyectos de índole académico o de diversión los discursos tienden a nivelarse, entonces indiferente del sexo del trabajador\la los cuestionamientos se homogenizan.

En cuanto a lo abordado, se puede concluir que las hipótesis de este estudio fueron confirmadas, la calidad de vida de las personas es mermada por las extensas horas laborales. La no limitación de horas de trabajo atenta contra la salud física y psicológica de los trabajadores\as. Asimismo, carencia de espacios de libre uso producen malestar, ya que afectan el proyecto de vida. Entonces, desde la conciliación se deduce que la vida familiar está profundamente influenciada por el accionar del trabajo. Las personas necesitan disponer de su tiempo para permitir el reposo, las relaciones interpersonales y la concretización de sus proyectos de vida.

## 11. BIBLIOGRAFÍA

- Abarca, N. (2007). Camino al Bicentenario. Propuestas para Chile: Concurso Políticas Públicas. Cap. 7 Propuestas para la conciliación trabajo y familia. Pontificia Universidad Católica de Chile. Disponible en Biblioteca Nacional Digital de Chile <http://www.bibliotecanacionaldigital.gob.cl/bnd/633/w3-article-163876.html> . Accedido en 12/05/2019.
- Aguayo, P. (2010). John Dewey, Teoría de la Valoración. *Revista de filosofía*, 66, 263-266. Recuperado de. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-43602010000100016>
- Alonso, J. Santamaría, L. y Regodón, C. (2011). *La familia: un concepto siempre moderno*. Comunidad de Madrid. Consejería de Asuntos Sociales. Dirección General de Voluntariado y Promoción Social
- Apablaza, M. Bravo, M. y Contreras, H. (2017) Calidad de vida laboral municipal en Chile. AMUCH, p: 95. Visto en noviembre 2018, en <https://www.udd.cl/wp-content/uploads/2017/12/CALIDAD-DE-VIDA-LABORAL-MUNICIPAL-EN-CHILE-2017.pdf>
- Barrère-Maurisson M.A. (2010). Quel avenir pour la conciliation travail-famille ? Nouveaux enjeux, nouveaux outils. 2010. fihal-00459208f
- Caamaño, E. (2007). Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral chilena. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (29), 171-202. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512007000100005>
- Código del Trabajo (2019) Es propiedad de la dirección del trabajo. Agustinas 1253 piso 10°, santiago © derechos reservados. Artículo 88. Isbn: 978-956-9661-84-6. Edición actualizada.

- ENCLA (2011) “Informe de resultados. Séptima encuesta laboral”. Departamento de estudios de la dirección del trabajo. isbn: 978-956-7978-25-0. Andros impresores - santiago de chile  
  
(2014). “Informe de Resultados. Octava Encuesta Laboral”. Dirección del Trabajo ISBN: 978-956-9661-22-8. Impresión Andros Impresores Segunda edición, Santiago de Chile Diciembre (2015)
- Garcia Fanlo L. (2011). ¿Qué es un dispositivo? Foucault, Deleuze, Agamben. [versión electrónica] A Parte Rei.
- Grzywacz, J. Bass, B. Work, family, and mental. Health: testing different models of work-family fit. Journal of Marriage and Family; Feb 2003; 65, 1; Research Library Core. pg. 248
- Guadamillas, F. (2014). ¿La disponibilidad de medidas de conciliación y la cultura trabajo-familia disminuyen el conflicto trabajo-familia de los empleados?. Universia Business Review, (44),54-71.[fecha de Consulta 11 de abril de 2019]. ISSN: 1698-5117. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=433/43332746003>
- Instituto de Salud Pública de Chile, “Guía para la intervención en conciliación trabajo-familia”, 2017, Versión 1.0.
- Iturra, M. Todas las empresas de Chile deben evaluar y gestionar sus riesgos psicosociales. IST Blog. Recuperado en marzo 2019, de <http://blog.istcuidandolavida.cl/todas-las-empresas-de-chile-deben-evaluar-y-gestionar-sus-riesgos-psicosociales/>
- Instituto de seguridad laboral (2013) Dimensiones de riesgos psicosociales en el trabajo, departamento de prevención y de riesgos laborales.

- Ministerios de Hacienda de Chile (2015), "Ambientes laborales y buenas practicas", pp: (p.3), extraído de: [https://minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20090831/asocfile/20090831111948/dnsc\\_sept\\_2015.pdf](https://minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20090831/asocfile/20090831111948/dnsc_sept_2015.pdf)
  
- Observatorio Económico (2010) Cap. 4. Perspectiva de género: Factores que inciden en la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres de la Ciudad de Madrid. Barómetro de empleo en la ciudad de Madrid. M-30285-2008, I.S.S.N.: 1888-8283. Cuarto trimestre 2010, p. 109 a 139. Estudios Gráficos Europeos, S.A
  
- Porras Velásquez, N. (2017) Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. ISSN-e 2389-8844, ISSN 1692-7311, N°. 29 (Ejemplar dedicado a: Suplemento Estudios del Trabajo), págs. 161-178.
  
- Rodríguez, D. (2011) Gestión Organizacional. Quinta edición actualizada. Ediciones UC. ISBN: 9789561412125.
  
- Rueda, L. " Consideraciones Éticas en el desarrollo de investigaciones que involucran a seres humanos como sujetos de investigación” La investigación en Terapia Ocupacional. Revista Chilena de Terapia Ocupacional.Nº4, Noviembre 2004. [ [http://web.uchile.cl/vignette/terapiaocupacional-aa/Revista%20Terapia%20Ocupacional/www.revistaterapiaocupacional.cl/CDA/to\\_complex/0,1372,SCID=14189%26ISID=498,00.html](http://web.uchile.cl/vignette/terapiaocupacional-aa/Revista%20Terapia%20Ocupacional/www.revistaterapiaocupacional.cl/CDA/to_complex/0,1372,SCID=14189%26ISID=498,00.html) ]
  
- García, L. “La RSC bien entendida comienza por los empleados”. Compromiso empresarial. Revista líder en innovación social. Mayo 2016. [ <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2016/05/la-rsc-bien-entendida-comienza-por-los-empleados/> ]

- Suarez, A. Carvajal, M. (2017-2018) Protocolo de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo 2° versión. Ministerio de Salud, Servicio salud Iquique. Recuperado en abril 2019, de <https://www.hospitaliquique.cl/images/reclutamiento/Protocolo-de-conciliacion-de-vida-personal-y-familiar-con-el-trabajo.-2-V.pdf>
  
- Rioux, M. (2014) Revue Interventions économiques, 49, « Gouvernance globale du travail » [En línea], Publicado el 01 mayo 2014, consultado el 30 enero 2019. En URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/1628>
  
- MINSAL (2013) “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”. Departamento de Salud Ocupacional, División de Políticas Públicas Saludables y Promoción. Subsecretaría de Salud Pública. Ministerio de salud Chile. Disponible en <https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>
  
- Mejía Navarrete, J. (2014). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. Investigaciones Sociales, 8(13), 277 - 299. <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
  
- Ministerio de trabajo y asuntos sociales (2001) Cap. 5 Salud Mental. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. NIPO: 201-01-029-5, ISBN : 84-8417-047-0, p.5.0 a 5.23. Editorial Chantal Dufresne, BA.
  
- Molina Liétor, L. (2018). La jornada de trabajo y su incidencia en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores = The workday and its impact on the reconciliation of the private, family and professional life of the workers. FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, 3(2), 37-54. doi:<http://dx.doi.org/10.20318/femeris.2018.4319>
  
- Oviedo G. L. (2018) "La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt". Revista de Estudios Sociales, no. 18 (2004): 89-96. Vista en abril 2019, en <https://doi.org/10.7440/res18.2004.08>

- Porras Velásquez, N. P. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 161-178. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>
  
- Romero, C. (2015-04). Ineficacia de las prácticas de conciliación trabajo-familia en la minería. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136863>
  
- Rueda C. L. " Consideraciones Éticas en el desarrollo de investigaciones que involucran a seres humanos como sujetos de investigación. La investigación en Terapia Ocupacional. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*. N°4, Noviembre 2004. [ [http://web.uchile.cl/vignette/terapiaocupacionalaa/Revista%20Terapia%20Ocupacional/www.revistaterapiaocupacional.cl/CDA/to\\_complex/0,1372,SCID=14189%26ISID=498,00.html](http://web.uchile.cl/vignette/terapiaocupacionalaa/Revista%20Terapia%20Ocupacional/www.revistaterapiaocupacional.cl/CDA/to_complex/0,1372,SCID=14189%26ISID=498,00.html) ]
  
- Sanz Vergel, A. I. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (Supl. 1), 115-126. En <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500008>
  
- Segurado Torres A. y Agulló Tomás E. (2002) Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Vol. 14, n° 4, pp. 828-836. *Psicothema* ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG
  
- Tarud C. Cano M. (2014) Estudio percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas. Servicio nacional de la mujer SERNAM, Santiago de Chile. Disponible en [https://www.ese.cl/ese/site/artic/20180710/asocfile/20180710103928/estudio\\_sernam\\_uandes\\_2014\\_1.pdf](https://www.ese.cl/ese/site/artic/20180710/asocfile/20180710103928/estudio_sernam_uandes_2014_1.pdf)
  
- Valladares-González A. La familia. Una mirada desde la Psicología. *Medisur* [revista en Internet]. 2008 [citado 2019 mayo 11]; 6(1):[aprox. 9 p.]. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/402>

- Vargas Melgarejo, L. M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4(8),47-53.[fecha de Consulta 11 de Diciembre de 2019]. ISSN: 0188-7017. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=747/74711353004>
- Villar Teneo N. Programa de conciliación de vida laboral, familiar y personal. Consejo de defensa del estado. Recuperado el 15 marzo 2019, de <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2017/07/Conciliación-CDE.pdf>
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240–251.Disponible en <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>

## **Tablas**

- Tabla N° 1: Denuncias realizadas en materia de Jornada de trabajo, descansos, feriados anuales y permisos.
- Tabla N° 2: Muestra del estudio.

## 12.ANEXOS

### Consentimiento informado, carta



Santiago, fecha \_\_\_\_\_ 2019

Yo

.....,  
RUN N°.....en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación “EXCLUSIÓN DE LA LIMITACIÓN DE HORAS EN LA JORNADA LABORAL, PERCEPCIÓN DE TRABAJADORES HOMBRES Y MUJERES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN VIDA PRIVADA Y LABORAL”, conducida por la alumna Siva Martínez, perteneciente a la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

He sido informado(a) de los objetivos, alcances y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

He sido informado(a) que el presente estudio se suscita de la realización de una investigación para obtener el título profesional de psicólogo/a de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador Responsable del proyecto al correo electrónico siva.martinez@gmail.com, o al teléfono 56 9 3381 1780.

Prof. Guía: Melvin Anabalón S.

manabalon@docentes.academia.com

*Siva Martínez A.*

*Nombre y firma del participante*

*Investigador Responsable*



### **Consentimiento Informado de Participación en Proyecto de Investigación de Pregrado.**

Mediante la presente, se le solicita su autorización para grabar su participación en el estudio enmarcados en el Proyecto de investigación “**EXCLUSIÓN DE LA LIMITACIÓN DE HORAS EN LA JORNADA LABORAL, PERCEPCIÓN DE TRABAJADORES HOMBRES Y MUJERES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN VIDA PRIVADA Y LABORAL**”, conducido por Siva Martínez bajo la supervisión de profesor Melvin Anabalón, perteneciente a la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Dicho Proyecto tiene como objetivo principal conocer la percepción y valoración que tienen las personas respecto de la conciliación de la vida privada y laboral en función la limitación o ausencia de esta respecto de las horas de trabajo. En función de lo anterior es pertinente su participación en el estudio, por lo que mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.

Al colaborar usted con esta investigación, deberá asistir a una entrevista en profundidad, lo cual significa que mediante una entrevista se le pedirá ahondar en temáticas relacionados con el objetivo de la investigación. Lo cual será grabado, con la finalidad de poder recolectar la máxima cantidad de información sin perder la atención en la toma de notas. Dicha actividad durará aproximadamente una hora y será realizada en el lugar que sea de mutuo acuerdo por el entrevistado y el entrevistador.

Todos los datos que se recojan, serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines de esta investigación. Se informa que el presente estudio se suscita en de la realización de una investigación para la obtención del **título profesional de psicólogo/a** de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. En calidad de **custodio de los datos**, el Investigador responsable del proyecto, será quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en él, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que esto represente perjuicio. Es importante que usted considere que su participación en este estudio es **completamente libre y voluntaria**, y que tiene derecho a negarse a participar o a suspender y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee.

Desde ya le agradecemos su participación.

EXCLUSIÓN DE LA LIMITACIÓN DE HORAS EN LA JORNADA LABORAL,  
PERCEPCIÓN DE TRABAJADORES HOMBRES Y MUJERES  
EN MATERIA DE CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

**RESUMEN**

Es sabido que hoy por hoy los chilenos invierten una gran cantidad de tiempo en el trabajo. En las últimas décadas voces de diferentes áreas han intentado concientizar de la importancia que

tiene comprender como la vida familiar y laboral se impactan mutuamente. Así mismo, como este impacto tiene una gran repercusión en nuestra sociedad.

Actualmente es cada vez más importancia al hecho de que la vida personal necesita ser respetada y bien delimitada de la esfera del trabajo. Esta búsqueda de equilibrio en las dos esferas ha venido aumentando en popularidad en las últimas décadas. Se puede deducir de la teoría existente que el equilibrio en conciliación es conflictivo, en el sentido que estas esferas personal y de trabajo necesitan de tiempo, el cual como todo recurso no renovable es limitado. Esto lleva a preguntarse sobre los esfuerzos organizacionales hechos hasta ahora, vitales para comprender como se ha avanzado en la conciliación vida personal y trabajo.

Es importante mencionar que las leyes laborales buscan mejorar los intercambios entre personas y organizaciones encuadrando diferentes ámbitos. Se encuentran en el marco legal chileno, ciertos tipos de trabajo que no cuentan con fiscalización inmediata, los cuales cuentan con la exclusión de limitación de horas máximas en la jornada de trabajo.

Esta investigación pone interés en explorar la valorización que otorgan trabajadores a este dispositivo legal (artículo 22 del CT). Cómo afecta la conciliación de la vida familiar y laboral y cómo influye esto en el reposo de las personas. Más específicamente en esta investigación se espera conocer percepciones y valoraciones de esta forma de organizar el trabajo.

### **OBJETIVO GENERAL**

Dar cuenta de las consecuencias que tiene para la vida privada y laboral de trabajadores de cargos administrativos o gerenciales, estar contratados sin limitación de horas de trabajo.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Conocer las principales dificultades que han tenido estas personas para conciliar la vida privada y laboral.

2. Determinar que prácticas han desarrollado estas personas para conciliar la vida privada y laboral.

3. Identificar factores protectores y de riesgo desde las organizaciones en materia de conciliación vida privada y laboral.

### Guion de entrevista



### GUION DE ENTREVISTA

#### DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Fecha:

Nombre:

Sexo: Masculino\_\_ ; Femenino\_\_.

Edad: Entre 20 y 40 años \_\_ ; Entre 41 y 60 años\_\_.

Lugar de trabajo:

Puesto:

¿Estas contratado bajo el artículo 22 del CT? Si\_\_ ; No\_\_.

¿Cuánto tiempo has estado bajo este artículo? Menos de tres años\_\_ ; Más de tres años\_\_.

#### DIMENSIONES

**1. No limitación de horas de trabajo**, consecuencias que tiene para la vida laboral.

- ¿Cuál es su opinión respecto a la falta de límites en horario laboral?
- ¿Cómo gestiona los límites del tiempo dedicados al trabajo?
- ¿Qué prácticas usted ha desarrollado para administrar de mejor manera el tiempo dedicado al trabajo?
- ¿Cómo decide poner fin a un día laboral?
- ¿Qué **factores en la organización** permiten administrar de mejor manera el tiempo dedicado al trabajo? Dentro de la pregunta anterior ¿qué factores **dificultan** la

administración del tiempo dedicado al trabajo?

- ¿Cómo usted valora (positivo o negativo) falta de límites en horario laboral? argumente

## **2. Vida privada, consecuencias de horario de trabajo en su vida personal.**

- ¿Si es que hubieran... Qué dificultades considera usted que este tipo de horario trae a su vida personal?
- ¿Qué permite y que dificulta la organización del tiempo disponible para sus actividades personales?
- ¿Cómo organiza el tiempo dedicado a la familia y/o actividades sociales.
- ¿Este tipo de horarios le permite la organización de actividades recreativas en el tiempo=?
- ¿Luego de las actividades del trabajo y personales, dispone de tiempo para quehaceres domésticos? comente

## **3. Mejoras para la conciliación vida privada y laboral**

- ¿Cuál nombraría usted como su mayor desafío en términos de conciliación?
- ¿Qué aspectos de su vida podrían ser mejorados si su horario laboral fuera otro? Argumente.
- ¿Cómo considera que le beneficia o dificulta la conciliación trabajo familia su horario de trabajo, respecto de una jornada típica de 45hr?
- Si continuara en bajo este tipo de contrato, de aquí a 5 o 10 años, ¿Cómo proyecta su vida en términos laborales y en relación a la conciliación de la vida familiar y laboral?

Muchas Gracias por su tiempo.

## **Transcripción entrevistas**

### **ENTREVISTA 1**

Entrevistador: Ya, vamos a empezar la entrevista. Para confirmar, tu nombre es Indira Pizarro, tienes entre 20 y 40 años, estas con el artículo 22. Cierto?

Entrevistada 1: Exacto!

Entrevistador: Bueno en la entrevista como te mostré está dividida en 3 grandes partes y la idea es que te voy a ir haciendo preguntas y tú puedes ir ahondando en ellas, según sientas que tienes o no algo que contar y yo a su vez te iré haciendo preguntas si veo que podría ir teniendo más información.

Entrevistada 1: ya.

Entrevistador: Lo primero que vamos a hablar es sobre la no limitación de horas de trabajo y consecuencias que tienen para tu vida laboral. La primera pregunta es: ¿cuál es tu opinión respecto a la falta de límites del horario laboral?

Entrevistada 1: Depende, en las empresas que realmente se respete el artículo es bueno. Da diversidad del trabajo y de los métodos donde poder realizar el trabajo, tal como dice el artículo 22. Pero en otros casos preferiría poner un límite, ya que está sobre pasado. Cosa que me ha pasado a mí, muchas veces me dijeron tú tienes artículo 22 pero, inconscientemente a nivel colectivo, tenía igual un límite de entrada y de salida. Pero el de salida casi nunca se respetaba. Entonces es importante establecer límites.

Entrevistador: En el caso particular de tu experiencia, como gestionabas los límites dedicados al trabajo? Como hacías funcionar los límites para ti.

Entrevistada 1: Como lo hacía, bueno, casi siempre llego a la hora. En este a las 8 y en el anterior a las 9. Siempre tengo un planner por excell entonces digo todas las funciones que tengo que realizar para poder destinarlas y que ninguna se me pase. También ver el sentido de urgencia que tiene cada una, de esa manera sé que por ejemplo en un informe psicolaboral me voy a demorar de una a una hora y media. Dependiendo el tipo de informe y de que quiere evaluar el cliente. Además de mis tareas administrativas y adema de las tareas propias de un psicólogo, que es entrevistar.

En mi trabajo ya lo administro bien y a las 6 de la tarde ya estoy como bien siempre, hay pocas veces que me paso de ese rango, pero es cuando estoy entrevistando muchas personas por día (estamos hablando de 20, 25 personas) ahí si me paso. Pero más que nada por las horas administrativas de estar escaneando papeles y cosas de ese tipo.

Pero por ejemplo en mi otro trabajo que también tenía artículo 22. Tenía que hacer contratos, renovación de contratos, anexos, procesos de remuneraciones, anticipos, licencias médicas. Cosas que aparecían urgentes y rápido. Entonces yo tenía que gestionarlas, tenía articulo 22 y muchas veces estaba a punto de irme, cerrando el computador a las 8 de la noche y el cliente me llamaba y me decia: “Sabes que necesito gestionar este ingreso para mañana”. Así, lo necesito ahora ya. Aunque tenemos legalmente un plazo de contrato igual necesitaban tener el respaldo porque era una empresa seria y que tenía su cara en juego.

Que tenía que hacer yo? Quedarme más tarde, muchas veces me quede hasta las 11 de la noche, lo tenía que hacer y al otro día tenía que llegar igual temprano. Los sábados trabajaba de igual forma.

Entrevistador: Trabajabas de lunes a sábado?

Entrevistada 1: Si, o sea, los domingos igual los trabajaba. No siempre pero si muchos sábados los trabajaba.

Entrevistador: Esta práctica era común para ti y tus compañeros?

Entrevistada 1: Si! para todos. Porque es nuestra naturaleza, somos consultores, entonces un consultor ve desde la selección de personal, desde el reclutamiento hasta el proceso de desvinculación. Entonces como te comentaba. Una vez tuve un tema con una remuneración, a las 7 de la tarde me dicen que no se había pagado la remuneración por un banco. Entonces tuve que gestionarlo de manera inmediata, inmediata porque a la persona se le pagaban 3 millones de pesos, líquidos. Entonces esta persona de un rango jerárquico más alto de lo normal, que no podíamos permitirnos ese tipo de error , ahí está el tema del sentido de urgencia de darle prioridad a algunas contingencias.

Entonces bueno, en ese trabajo no podía establecer una estructura de mis funciones. Porque era muy típico que podía llegar cualquier cosa que era urgente en cualquier momento. Yo podía estar visitando un cliente en Macul y un cliente de las Condes me llamaba y me decía: “Hola necesito urgente esto”. Tenía que desde Macul irme a mi lugar de trabajo, gestionar lo de las condes y mientras gestiono lo de las condes, me llamaba otro cliente diciéndome: “Necesito abrir un proceso de selección para tal cargo”. Abrir el proceso de selección, empezar a citar, entonces en verdad se te va todo el día. No había mucha organización.

Entrevistador: Entiendo. La siguiente pregunta es: en la organización habían factores que tu pudieras detectar en tu experiencia que te permitieran administrar de mejor forma el tiempo. Si notaste cosas, prácticas que vengan de la organización para ayudarte.

Entrevistada 1: Por ejemplo ahora actualmente, en el trabajo en que estoy. En las mañanas se destina como por administración, o sea de manera de planificación de la empresa que todos los psicólogos entrevistan solo en la mañana. Hasta las 2 de la tarde, la tarde se utiliza para hacer informes y labores administrativas. Entonces de esa manera piensan igual en el trabajador, esa labor igual es pesada, porque yo con un candidato me puedo demorar una hora, con otro 30 min. Es algo que yo no manejo. Variable. Entonces siento que de esta manera me permite realizar mis funciones de manera más planificada. Pero en mis otros trabajos, jamás vi que organizaran algo, o sea llegaba algo en cualquier momento y lo tenía que hacer y punto.

Entrevistador: un poco relacionado con la pregunta anterior pero a la inversa. Que factores o que situaciones tú encuentras que dificultan la administración de tu tiempo desde la empresa.

Entrevistada 1: Yo creo que el no establecer horarios si es algo que dificulta. Me hubiese gustado que le dijeran a mis clientes externos, sabes que puedes pedir un requerimiento pero hasta las 3 de la tarde. No a las 8 de la noche o no enviar un correo al mail personal o llamar al número personal a las 10 de la noche. Que si necesita gestionar un contrato, avise en la mañana y envíe la documentación requerida. Me hubiese gustado más claridad respecto de eso. Porque eso daba pie a que pasaran ese tipo de cosas.. Yo tenía mi whatsapp con los gerentes de recursos humanos llenos, diciéndome mil cosas con respecto a contratos, anexos, plazos fijos que se vencían en dos días y aun no tenía respuestas y me decían el mismo día, renuévalo. Ahora estoy no se po, en Macul y no puedo entrar al sistema desde Macul, tengo que llegar a las Condes de nuevo y hacerlo y estoy en Macul a las 5 de la tarde. Todo eso me hubiera gustado que fuera diferente.

Entrevistador: como un protocolo?

Entrevistada 1: Si me hubiera gustado que fuese más protocolar

Entrevistador: Redondeando esto del artículo, como lo valoras en general respecto de una persona que si tiene horario.

Entrevistada 1: Yo creo que depende de la naturaleza del cargo, porque si se da para mucho abuso. A veces decimos, no tiene el artículo 22, pero sabemos la cantidad y el nivel de responsabilidad de tareas que tiene la persona. Entonces me ha tocado reclutar personas por ejemplo que son supervisores de servicio de electricidad o de agua (servicios básicos) y me dicen ahh súper bien son artículos 22. Pero no es súper bien, imagina pasa una falla en un servicio a las 3 de la mañana, el tipo se tiene que levantar, ir directo a la casa matriz y arreglar el problema si o si, porque esta con el articulo 22 entonces eso encuentro que es pésimo, siento que se ha utilizado por las empresas como método para ahorrarse dinero y bastantes recursos a nivel monetario pero bajo el costo de la explotación casi del trabajador.

Entrevistador: Claro, un poco lo que habíamos hablado no? Que tendrían que cumplirse muchas cosas que no son, como supervisión, horarios de entrada y salida etc.

Entrevistada 1: Si claro! Yo tengo artículo 22 pero tengo mis jefes súper claros, en todos mis trabajos ha sido así, tengo que reportar a mi jefe y el me da un feedback donde supuestamente por el artículo 22 mi trabajo no tendría que estar supervisado de manera tan directa, o sea se permite un feedback pero no que estén casi en sobre mi. Entonces igual como que ahí un sesgo o laguna...

Entrevistador: Vamos a pasar a la segunda. Las consecuencias que tiene este horario para tu vida. La primera pregunta es: las dificultades que tu consideras que este horario trae a tu vida personal si es que hubiera.

Entrevistada 1: bueno trae muchas dificultades, llego muerta a la casa ya que es una jornada súper extensa, salgo de mi casa a las 7 o un cuarto para las 7 y llego a mi casa a las 9, antes llegaba a las 10, 11 de la noche. Los días sábados antes no hacia vida familiar. Una anécdota, me fui de vacaciones porque era mi cumpleaños, me acuerdo me fui a puerto varas y pedí el lunes y martes libre me los dieron pero tuve que si o si llevar mi teléfono y computador. A lo que los clientes empezaron a llamar, sabían que estaban de vacaciones, había informado de estos dos días de descanso que estaba mi reemplazo. Pero aun así me llamaban a mi teléfono personal, intente poner los limites, no pescaron, le dijeron a mi jefe mi jefe me llamo. Yo estaba en puerto varas haciendo contratos. Cuando se supone que era mi tiempo, con mi pareja con mi familia, yo estaba viendo igual todo el tema del trabajo. Entonces vida familiar para nada, calidad de vida tampoco, porque hubo un momento en que yo llegaba molesta y enojada a mi casa, muy cansada, llegaba a bañarme y dormir. Jamás supe cómo le fue a mi hermano, como le fue a mi mama, el único día que podíamos conversar o tomar desayunos era los días domingos y ahí ya sabía un poco que había pasado durante la semana. No se po, estuvo de cumple tu prima hace dos semanas y yo ohh ni siquiera la salud. Y eso, ese tipo de cosas como que uno se va dando cuenta de que la está embarrando.

Entrevistador: Que permite o dificulta la organización del tiempo disponible para tus actividades personales, un poco lo que hablamos en la primera parte, pero esto como repercute en tu hogar.

Entrevistada 1: cómo repercute... repercute en distintos...

Entrevistador: Como repercute desde permitir o dificultar, hablando de factores que lo hacen fácil o no.

Entrevistada 1: La carga laboral me dificulta todo, en mi vida familiar en sí. Me hace andar de mal humor, no me sale algo ando de mal humor, no quiero que me hablen, no quiero conversar con mi mami o mi pareja. Comienzo a hablar del trabajo con mi pareja, cosa que no debería pasar

Entrevistador: No logras hacer una desconexión?

Entrevistada 1: No! Llego hasta a soñar con el trabajo, como que mucho, en ese sentido no

Entrevistador: Y, que permitiría una mejor organización del tiempo personal, desde el trabajo.

Entrevistada 1: Yo creo que es una muy buena pregunta, pero muy grande la respuesta, esto tendría que ser regulado a nivel gobierno como tal, desde la reducción de las horas y establecer un horario, políticas que sean con respecto a este aspecto que es súper importante, es súper importante porque, paso cuanto tiempo en el trabajo, es como que uno vivo en el trabajo. Eso repercute de manera directa en mi calidad de vida y en mi salud, salud mental y física. Es algo que tiene que ser regulado, que es urgente que sea regulado y que el gobierno tiene que ponerse los pantalones con respecto a este tema. Establecer horarios y que las empresas respeten, quizás un ente fiscalizador que, bueno existe pero no está realizando sus labores de manera efectiva porque esto pasa! Y ahí yo creo que un 80% de las empresas lo mal utilizan.

Entrevistador: Resumiendo un poco, en tu experiencia llegabas tarde pero siempre a la misma hora, o sea era un horario extendido que se repetía durante las semanas en general.

Entrevistada 1: ah claro! Yo tenía que llegar igual a las 9 de la mañana siempre, por ejemplo, nunca me voy a olvidar una vez que, bueno, yo llegaba a las 9 y termine casi todo mi trabajo antes porque era víspera de navidad, entonces ahí los clientes están más bajos, no pescan mucho. Eran como las 6h20, y yo por horario se supone que uno sale a las 6h30, aunque no tenía que tener horario, pero de parte del inconsciente colectivo entraba a 9 y salía a las 6h30. Bueno eran las 6h20 me dolía demasiado la cabeza o el estómago, no me acuerdo cuál y mi jefa estaba en reunión, yo quería tomar mis cosas e irme y mis compañeros me dijeron: “no! Tienes que preguntar al jefe” y o sea tenemos artículo 22. Ellos no tienen que preguntar al jefe, yo tuve que hacer salir a mi jefe de una reunión para preguntarle a las 6h20 si me podía ir 10 minutos antes, ahí mi jefe miro la hora y fue como: “mmm si, váyase”.

Sabiendo que no tendría que ser así. Por contrato no debería.

Entrevistador: la siguiente pregunta es, como organizas, sabiendo que tienes este horario que sales más tarde, tu tiempo familiar.

Entrevistada 1: Como organizo, siento que esto me ha ayudado, me ha enseñado a madurar laboralmente, ahora de verdad salgo del trabajo y apago el teléfono. No doy teléfono personal a ningún cliente, no permito que pasen ese límite. El tema de... no anexo el email con el teléfono, no me interesa estar viendo que alguien me mando un email diciendo necesito contactarme contigo urgente. Porque me da presión psicológica, me genera ansiedad y angustia. Asi que prefiero no hacerlo por un tema de respeto hacia a mí y mi familia. Porque mi familia al final es lo más importante, encontrar un reemplazante para mí en el trabajo lo encuentran en dos semanas, pero un reemplazante para mi familia no lo van a encontrar, imposible.

Por eso ya decidí a dar prioridad a mi familia y amigos, a mi círculo cercano. Y como lo hago, simplemente salgo del trabajo y después es personal y la respeto porque me valoro como persona. Pero hacer ese cambio de mentalidad igual cuesta, a mí me costó mucho, me costó hartito y me costó lágrimas, me costó darme cuenta que de verdad para ninguna empresa uno es va a ser imprescindible por así decirlo y uno tiene que aprender a valorarse igual como profesional.

Entrevistador: Tiene que ver este protegerse con el autocuidado

Entrevistada 1: Exacto! Entonces yo salgo de mi trabajo y siempre intento no salir más allá de las 6h30 es como mi horario tope psicológico y luego a mi casa, comparto con mi familia igual, tomamos once, conversamos de las teleseries, después hago mis cosas me duermo y los sábados si o si, con mi pareja o con mi familia y los domingos igual los respeto, es mi tiempo.

Entrevistador: con este aprendizaje, este madurar como profesional. Me podrías comentar o dar cuenta, como has aprendido, que herramientas has aprendido o que herramientas has utilizado para la organización de tus actividades recreativas. Cuales cambios realizaste. Podría en cierto modo responder con la respuesta anterior, pero en esta ocasión me gustaría que me comentaras del cambio, como hacías y como haces para ir al gym, para el cine por ejemplo.

Entrevistada 1: Bueno antes de plantón no iba, nada, llegaba muerta, pero ahora me impongo yo misma, es como una tarea más, para mí, salir a las 6 y media máximo, ni siquiera el mínimo, si no el máximo, ejecuto todas mis tareas pensando en ese máximo y si no termino, me voy! a las 6 y media máximo. Y mi jefa a veces me dice, oye pero no terminaste esto, bueno lo termino mañana, puede esperar mañana. Son labores administrativas, todo lo urgente lo saco al tiro. Porque entiendo la naturaleza de la tarea, pero lo que es administrativo, escanear, digitalizar un documento puede esperar.

Entrevistador: entiendo. Esta pregunta un poco recapitulando, luego de hacer actividades del trabajo, luego de las actividades personales con tu familia, que tiempo dispones y como lo dispones para los quehaceres domésticos.

Entrevistada 1: Para los quehaceres domésticos, hago bien pocos quehaceres domésticos la verdad. Pero casi siempre trato de hacerlos la mañana del sábado. Levantarme temprano se volvió como un reloj biológico, entonces siempre estoy como a las 9, 8 y media estoy en pie. Entonces intento a veces como para activarme un poquito y antes de bañarme obviamente, hago todo el aseo de mi pieza, ya que en el de la casa no me meto mucho ahí, y en verdad casi nadie

cocina. Entonces no se lavan muchos platos. Mes que nada me preocupo de lavar mi ropa, el viernes en la noche siempre dejo toda la ropa de la semana que ocupe, separada por los colores cosa que el sábado la labo y que se pueda secar y planchar el domingo.

Entrevistador: O sea todas tus labores quedan hechas el fin de semana?

Entrevistada 1: Si pero en la mañana, porque en la tarde lo ocupo para salir.

Entrevistador: Bueno entramos más a un aparte más teórica, en el sentido que es sobre las mejoras para la conciliación, podrías nombrar según tu experiencia y lo que tu deduces sobre la vida personal y laboral.

La primera es cual nombraría usted como su mayor desafío en términos de conciliación de vida laboral y vida personal.

Entrevistada 1: Yo creo que no preocuparme cuando me llega un correo a las 10 de la noche. Porque me quedo con la idea de que tengo que hacerlo. Me pregunto porque no lo hago, puedo hacerlo ahora me levanto al computador me meto al correo y lo hago, no. Aún estoy en proceso todavía. Yo creo que es valorarse profesionalmente, es súper importante, para mí es como lo que más me cuesta yo tendría que estar trabajando, porque me genera una ansiedad y me quita el sueño literalmente.

Porque estoy con la cabeza en la almohada todo oscuro y me quedo literalmente, te lo juro que es así, estoy pensando cómo responder de la mejor manera o de la manera más óptima para que el cliente quede feliz, entonces se me va el sueño, y se me pasa el tiempo y no pudiste descansar, lo más probable es que sueñe con eso.

Entrevistador: lo que puedo entender de lo que me comentas es que si bien has implementado herramientas o maneras de hacer tu trabajo para separarlo y no llevarlo a casa. Todas estas implementaciones son a nivel práctico pero aún no están totalmente instaladas, tu cabeza sigue pensando aún.

Entrevistada 1: claro, aún no está internalizado, es un proceso, o sea yo vengo con este ritmo en casi un año y medio ya, sigo con el mismo ritmo, con esta idea de querer hacer todo bien. Entonces es prácticamente querer hacerlo bien, y querer hacerlo ahora, rápido, al tiro, ya. Ser eficiente y eficaz. Entonces eso como que me da una presión extra.

Entrevistador: ya ahora vamos con la siguiente pregunta un poco imaginar o no lo sé si tienes alguna experiencia anterior en tus otros trabajos. Pero qué aspectos de tu vida crees que podrían ser mejorados si tu horario fuera otro.

Entrevistada 1: Podría ir al gimnasio, de manera más regular, disfrutar de algunos talleres o algunos conciertos de jazz que a veces quiero ir y no puedo porque son como a las 5 y media. Entonces como que eso, pucha no puedo. A veces son muy tarde y volver a mi casa muy tarde es un lío extremo porque me quedo sin colectivo. Compartir con mi familia, aunque igual mi familia esta con el mismo sistema. Pero igual podría compartir más y sobre todo descansar. Hacer lo que uno más quiere o ver netflix.

Entrevistador: y si te compararas con una persona que tu conozcas o que tengas en mente, que tenga una jornada típica de 45 horas semanales. Que consideras tú que te beneficia o que te perjudica en comparación a esta persona.

Entrevistada 1: que tiene 45 horas?

Entrevistador: Si, que tiene un horario con hora de entrada y de salida.

Entrevistada 1: Yo creo que mi mamá, bueno ella es empleada municipal (funcionario público) ella tiene un horario súper marcado y de salida también súper marcado. Le pagan todas las horas extras, se las pagan súper bien. Tampoco es tanto la carga laboral, esta súper bien regularizada y fiscalizada las labores que hace. Porque ella muchas veces me dice, me quede una hora más viendo la "TV" o sea... es plata y está viendo teleseries.

Entrevistador: Se queda viendo teleseries?

Entrevistada 1: Se queda viendo teleseries, yo me rio, pero pensándolo objetivamente, a mí no me pagan e igual me quedo más tarde. Entonces ella igual tiene todas sus funciones súper bien especificadas, sabe hasta donde ella tiene que llegar. Hace este ejercicio de: “no, a mí no me corresponde. Háblelo con el director” y muchas veces a mí me dicen no, tienes que hacerlo, este o no mi jefe. Falta delimitar.

Entrevistador: Podríamos decir que no encuentras ningún beneficio de tu tipo de horario?

Entrevistada 1: Beneficios de mi horario... pensándolo la verdad no. No me entrega ningún beneficio, sea salarial extra, ni en mi calidad de vida, ni salud mental o física, no actividades extras. Nada, estando sujeta a este artículo no puedo salir antes, mis compañeros me miran feo.

Entrevistador: Es una carga social?

Entrevistada 1: claro, completamente, trabajar desde casa “homme office” no puedo, tengo que pedir permiso, mi jefatura en general no está interesada. Mal no se puede.

Entrevistador: Llegamos a la última pregunta, si continuaras bajo este tipo de contrato, de aquí a 5 o 10 años mas, como proyectas tu vida en términos laborales y personales.

Entrevistada 1: Lo veo bien complicado, me veo con hijos y ellos van a necesitar una figura presente, siento que la conciliación va a ser muy difícil. Siento que tendría que llegar a trabajar muchas veces a mi casa. Cuando tenga que estar con mi familia, tendré que estar en un computador solucionando problemas, y este tiempo no se recupera.

Como me veo con este articulo? Estresada, con muy mala calidad de vida familiar y psicológica. Lo más probable es que pague un terapeuta para mejorar mis nervios, me veo muy estresada. En mi relación, yo sería como la esclava de mi trabajo.

Entrevistador: estamos llegando al final de la entrevista, alguna cosa que te gustaría aportar.

Entrevistada 1: Más que nada decir que es súper bueno el tema, es un tema exploratorio en el sentido que es importante que en nuestro país exista esta instancia de pensar en nuestro país, que es súper esclavizarte y negreros, es importante visibilizar esta situación. Te hacen elegir entre el trabajo y el hogar.

Entrevistador: te agradezco mucho tu tiempo, vamos a dar por finalizada la entrevista.

## **ENTREVISTA 2**

Entrevistador: bueno M.P, vamos a comenzar la entrevista para efectos de esta investigación. La primera pregunta es ¿cuál es tu opinión sobre la falta de límites en el horario laboral?

Entrevistada 2: eh... nada, creo que principalmente en Chile se deja de lado al trabajador de la clase media, de la clase emergente y también los que estamos hoy en día con el artículo 22 y nadie se atreve a hacer ninguna denuncia, porque el abuso es constante a veces doce, catorce horas diarias, si llegai tarde te retan y nadie te felicita si te vai muy tarde haciendo las funciones que tienes que hacer que son imposibles por una sola persona. Por lo demás está mal formulado, el artículo 22 lo tienen para cualquier tipo de trabajador, lo tienen personas que son simple ... son cargos más básicos a analistas, administrativos...

Entrevistador: ¿Cómo gestionas tú los límites del trabajo?

Entrevistada 2: no los gestiono... (risas). Es muy difícil porque uno en general, quiere cumplir con las expectativas de las empresas, si hay bonos quieres llevarte el bono y para hacerlo, tienes que hacer todo lo que te pidan que es inhumano.

Entrevistador: ¿Qué practicas has desarrollado para administrar de mejor manera el tiempo dedicado al trabajo?

Entrevistada 2: yo no he desarrollado muchas, la verdad. Trabajo con un calendario que lo tengo conectado con correo de la oficina y lo tengo todo en mi celular. Trabajo con plazos, tengo todo

ahí, a quién lo tengo que enviar, cuándo lo tengo que enviar, todo absolutamente organizado con los tiempos, pero como en general todo es urgente, es súper difícil cumplirlo, entonces entre las reuniones que tenía y cumplir con eso, tu programación no funciona.

Entrevistador: ¿Cómo decides ponerle fin a un día de trabajo?

Entrevistada 2: cuando trato de sacar todo lo urgente de ese día y lo que más me hinchaban en ese día (risas).

Entrevistador: ya... ¿qué factores desde la organización permiten organizar mejor el tiempo dedicado al trabajo?

Entrevistada 2: m... yo creo que en general las organizaciones te envían a cursos... los cursos terminan siendo molestos para los trabajadores, porque: maldita sea, tengo que ir esta semana tres veces a la U y a qué hora voy a salir, a las 12 de la noche. Me encanta que me capaciten y que me manden a una universidad, pero de qué me sirve si tengo que trabajar hasta las 12. Hubo un periodo que hubieron tantos reclamos que empezaron a darnos cursos online, pero como era dentro del horario del trabajo, no podía dejar de contestar el teléfono. Entonces, ahí como al final sí que aprendí menos. Era como contraproducente la iniciativa, porque te seguían exigiendo...

Entrevistador: pero idealmente, ¿qué crees que sería útil?

Entrevistada 2: creo que es difícil, porque tiene que ver con los recursos de las empresas y siempre las empresas están en deudas, están en ahorros de costos, eh... pero creo que lo fundamental sería distribuir de las funciones dentro del grupo de trabajo de forma más realista y con eso quizá generar equipos de alto rendimiento, pero no puede ser que equipos pequeños tengan tanta responsabilidad y que cumplan los plazos que ellos esperan. Es como... pasa mucho, incluso cuando se hacen proyectos hacen la Carta Gantt y tu decías: loco, esto es imposible, o sea, ya tenemos la experiencia y no lo vamos a lograr, pero no importa, si el gerente lo quiere y es urgente, hay que hacerlo y tú sabes que no vas a cumplir... lo tenía que lograr. Lo

terminai logrando, pero el sacrificio es a costo del trabajador. Entonces ahí tendría que haber una flexibilidad de quizá aplazar ciertas cosas, pero como tiene que ver con los números de ellos... eso en Chile es poco negociable.

Entrevistador: ¿Qué es lo que dificulta tu organización, que puedas trabajar bien en la empresa? Desde el punto de vista del horario.

Entrevistada 2: yo creo que lo mismo, la sobrecarga que te entregan.

Entrevistador: ¿Cómo valoras tú el hecho de estar contratada por el artículo 22?

Entrevistada 2: no le encuentro ninguna valoración siendo muy sincera... siento que yo... te dicen que estas contratada bajo el artículo 22, que tienes ciertas flexibilidades que no sé, hoy vas a llegar tarde porque a mi mamá la operan y la voy a acompañar, no, o sea, tú no tienes que avisar, tú tienes que ir y pedir permiso a tu jefatura, a ver si él te da permiso, a pesar de que estas contratada por el artículo 22. Entonces, no le veo ningún beneficio, porque la renta no refleja lo que estás trabajando a menos que tengas un cargo que...ni, aun así, aunque te pagaran siete millones si estás trabajando diez y ocho horas, los sábados y domingos, no es tantas lucas finalmente. Podría ser positivo, donde en otros lados te valoran tu servicio, pero estas haciendo tantas cosas, que no se puede...

Entrevistador: vamos a pasar a la segunda parte de la entrevista. Si tuvieras, ¿qué consecuencias crees que tiene este horario para tu vida personal?

Entrevistada 2: desde el sueño, el cansancio, la mala forma de alimentarse, la irritabilidad puedes tener con tu familia, la falta de ejercicios... o sea, afecta en todo ámbito... que... me pasaba mucho que... me pasaba cuando trabajé en una empresa donde era más fuerte este tema que en un almuerzo familiar me tuvieron que decir: oye, deja de hablar de la pega, como que no tenía otro mundo. Entonces ¿de qué vai a hablar? Claro, no tenía otra actividad, escuchai música en el metro, pero igual vai contestando mails entre medio... entonces, wow, como que no te queda

tiempo. Yo hasta dejé de leer, siendo psicóloga, con años en la universidad... yo ahora leo un libro y se me cierran los ojos y me quedo dormida.

Entrevistador: ¿Qué permite o dificulta la organización de tu tiempo personal?

Entrevistada 2: yo creo que lo más complejo es cuando uno está en periodos que uno está en empresas muy competitivas, con alto estrés, tiene que ver con el día domingo. El día domingo, como que debería ser tu día más bacán de tu fin de semana, pero conozco casos muy cercanos y yo también lo he vivido, que tipo cuatro de la tarde del día domingo te empieza a dar como un ataque de colon... cachai. Porque tenía la ansiedad de que tenía que trabajar al otro día. Es como el niño chico que le da un ataque de llanto porque no quiere ir al colegio el lunes en la mañana. Te pasa igual, es horrible.

Entrevistador: ¿Cómo organizas tu tiempo disponible entre la familia y tus cosas personales?

Entrevistada 2: yo siempre he tratado de hacer todo lo que no puedo hacer en la semana el fin de semana, entonces igual termina siendo súper agotante, como que yo tengo la postura adulta, de no salir a carretear el viernes, como para poder dormir y descansar también. Pero finalmente ocupo todo el fin de semana visitando a mi mamá, haciendo las compras personales, porque digo: qué pasa si estoy tan cansada, qué pasa si me quedo el sábado echá todo el día durmiendo o viendo tv. Como que perdí el día que se supone que tienes disponible para hacer las cosas que te gustan. Entonces, querí hacer algo, pero el lunes estoy mal po'.

Entrevistador: ¿Este tipo de horario te permite la programación de actividades recreativas?

Entrevistada 2: si, pero como te comenté, yo no lo logro. Con la permanencia que se debe no. Pero, por ejemplo, yo me inscribí hace tres meses en el gimnasio, y hace dos semanas fui y me dijeron: hola, ¿por qué no habías venido? Y yo, pucha no pude. Y fui dos veces en la semana. Esta semana fui al banco y tenía que verte a ti y fue como, ya., no voy a poder ir al gimnasio, como que ya no me quedo con el tiempo de hacer otras cosas en el día. Es muy difícil la permanencia. Tení que darle todo el tiempo al horario de trabajo más que a la vida personal,

porque ahí tení por ejemplo, algún tratamiento médico que tengas que ir siempre al mismo horario es imposible, porque sabí que te va a pasar.

Entrevistador: ¿Cómo dispones de tus quehaceres domésticos?

Entrevistada 2: sábado y domingo hago todo. Es súper heavy. El viernes llego a lavar la ropa con mi marido, si es que está mi marido, porque estudiá. Así que este año me ha tocado difícil, porque él está trabajando en un turno más fuerte que yo, viernes y sábado todo el día dos veces por mes, igual es harto. Entonces, para ayudarlo, esos fines que tiene libre yo trato de hacerlo todo el sábado. Tengo dos mascotas, tengo un Pastor Alemán, que tengo que llevarlo a pasear, tengo que lavar ropa... es ene pega. Mas encima tengo una casa ahora y no tengo a nadie contratado para las labores del hogar, porque si no tení y más encima necesitai ayuda... entonces qué va a pasar cuando seai más viejo. De hecho, mi mamá siempre me ofrece ayuda ahí, pero no quiero perder mi intimidad, es como: ¿en serio tengo que perder mi intimidad? Como que me da lata, le pediría ayuda... pero no. Entonces, termino haciendo todo el sábado y domingo. Trato de hacer esfuerzos por tener una vida distinta, pero es súper difícil (ríe), porque al final, me voy tirando más responsabilidades, pero también tení que finalmente te comí un alimento que hicimos nosotros, así que ahí tení un logro.

Entrevistador: bueno, estamos llegando a la última parte que se trata de la conciliación. La primera pregunta es: ¿Qué nombrarías tú como tu mayor desafío en términos de conciliación?

Entrevistada 2: de poder llevar equilibradamente ambas cosas. Yo creo que es difícil y uno tiene que tener claro qué es lo que quieres lograr en tu vida. Y eso es súper difícil, porque hay que conocerse, hay que tener claro que eso puede implicar quizá no obtener todos los logros profesionales que tú quieras. Por ejemplo, yo salí de una empresa que era multinacional que era muy estresante. Ahora estoy haciendo mi propio negocio, es difícil, porque muchos meses se me hace difícil el tema de las lucas, por suerte soy full ordenada y tengo el apoyo de mi marido que le va súper bien, pero son decisiones que tienen que ver con tu futuro. Es como filo, voy a tener que conciliar esto con mis horarios, pero tú sabes que la implicancia de esto que vas a hacer una

chica como del montón que probablemente si vas a postular a algún cargo interno no les va a llamar la atención, porque van a pedir referencias, y van a decir bueno, esta es la típica chica que hace la pega, pero que no le podí pedir mucho, porque se va temprano y... mira me salió solo el tema, porque tú lograi ser exitoso, porque te tirai ochocientas mochilas encima. Pero cuando tú eres el tipo de persona de quizá lo decides también que: me da lo mismo, voy a quedarme hasta las seis y media, porque voy a ir todos los días a hacer spinning, no te ascienden, pero no te dan más pega, porque es lo que podí hacer, entonces tú decí: pucha...

Entrevistador: no te dan muchas opciones...

Entrevistada 2: claro, porque sabí que te vai a quedar ahí, te vai a quedar tranquilo y te van a dar el cargo más piola, no te van a ascender, pero estai como con eso. Al final es como un castigo el ser bueno, no sé si la palabra es “bueno”, ser esforzado y querer ser mejor, porque eso implica que tus jefes te van a cargar de nuevo con ... es difícil, pero lo que me da un poquito de esperanzas es que por lo menos yo no lo he vivido, pero muchos amigos sí, es que las empresas les están ofreciendo ciertas flexibilidades. No sé, estai con el artículo 22 y soy súper bueno y no sé, se me ocurrió ir a estudiar tres meses a Dublín y te dan los meses sin goce de sueldo, pero no sé, eso es algo nuevo, pero ojalá pudiera ser extendido, porque los trabajadores se lo merecen.

Entrevistador: ¿Qué aspecto de tu vida podría ser mejorado si tu horario laboral fuera otro?

Entrevistada 2: todo (risa) imagínate que nosotros vivimos en Pudahuel rural, esa es mi comuna: Pudahuel rural. Entonces yo... me encanta, salgo de Santiago y veo la carretera, veo los cerros, y eso me encanta, cuando es de día y veo... oh bacán. Con mi marido decimos que rico llegar de día (risas). Y cuando llegamos de día es como wow, podemos hacer tantas cosas... y comimos y son las nueve treinta wow, porque por lo general llegamos tipo nueve treinta y entre que llegamos y cocinamos, comemos de repente entre las diez u once de la noche. El otro día, ¡imagínate! Comimos a las doce treinta y habíamos almorzado como a las una, ene horas sin comer. Entonces yo creo que nos mejoraría todo. Yo serpia más feliz, mi marido y mis

mascotas... si yo llego y mi perrita llora ¿cachai? Entonces la paseo, podría pasearla una hora diariamente, leo... leer... muchas cosas pendientes. Me cambiaría completamente la vida.

Entrevistador: si continuaras bajo este tipo de contrato ¿cómo proyectas tu vida a futuro en relación con tu vida personal?

Entrevistada 2: pucha... quizá... creo... no sé, está complicado. Pero quizá, quizá, existe la posibilidad de que me fuera muy bien... o quizá no, porque así son los negocios. Por último, estaría ahí, todo el rato intentándolo. Pero para hacer eso, tendría que sacrificar toda mi vida personal y de nuestro proyecto con mi marido de ser papás, porque a este ritmo, tendría que criarlo otra persona.

Entrevistador: o sea que, a modo personal, seguir con este tipo de horario, tú lo ves como una dificultad, implica siempre ir por el lado del trabajo...

Entrevistada 2: sí y es complicado, porque es como no pensarlo a nivel personal, porque estoy casada, pero siempre decimos que uno de los dos va a tener que sacrificar su éxito. Siempre lo conversamos, ¿que vai hacer? Si los dos nos va bien, implica que... alguien va a tener que bajar el ritmo.

Entrevistador: y obviamente me imagino que es....

Entrevistada 2: eso es lo que pasa, eso es lo complejo y lo que a mí me da miedo. O sea, no sé si tenga que hacerlo, pero en estos momentos tendría que hacerlo yo, porque al que le va mejor es a mi marido. Entonces siento que ahí también hay un tema súper social que es demasiado power de cómo la mujer vive en el trabajo, porque tenía toda la presión de qué vai a hacer. Yo siempre he sido full independiente y hasta me da pánico de que una guagua dependa de mí, estar acostada y que todo el rato me quiera tocar, no sé, hasta eso me da nervios, pero igual tengo ganas de hacerlo. Y me gustaría estar ahí, pero no me gustaría estar todo el día en eso, no me imagino todo el día en mi casa ¿cachai?, pero si trabajo medio día... no funciona, es la realidad. Acá en Chile, los trabajos part-time no son para profesionales, son para cargos operacionales. Entonces, ¿qué

opción tenía? O sea, ¿ser dueña de casa y criar a tu hijo bacán? O ser exitosa y que te lo críe una nana. Ese es el mayor dilema, que los hombres finalmente no tienen mucha flexibilidad en sus trabajos, que alguien diga como: ah filo, tengo el artículo 22, voy a buscar a mi hijo a la sala cuna porque... es mandoneado, en Chile es así. Es difícil ser más moderno en este país y jugar con eso. Hablábamos con unos amigos que viven en Nueva Zelanda, y me decían: allá no existe eso de la mamá abnegada, si ella quiere ir a trotar, el padre se queda ahí con sus hijos.

Entrevistador: acá no se da eso, por lo que he visto. No es natural integrar a los niños a tu vida y a tu trabajo... en el trabajo no les importa si tú tienes que hacer cosas con tu familia.

Entrevistada 2: claro, yo sé de chicas que tienen hijos y los niegan en la entrevista, porque sus amigos las tienen como carga y no tienen que mostrar nada de sus ISAPRES, y los niegan sólo para acceder a un cargo de mayor renta. O sea, terrible.

Entrevistador: terrible, de hecho, en las entrevistas preguntan que, si tu hijo tiene un accidente, quién lo va a ir a ver. Son las típicas preguntas para las mujeres.

Entrevistada 2: es que obvio que debería ir yo, ¿no? (risas)

Entrevistador: hay gente que dice: tengo a mi vecina, tengo a una nana. Y yo pienso: que lata, o sea, anda tú, cómo no vas a poder ir a ver a tu hijo... pero la gente las compra.

Entrevistada 2: es fome, es súper complicado el artículo 22 que tenemos los profesionales. Siendo realista, muy pocas empresas te mencionan en la entrevista que tendrás el artículo 22. Cuando tú... bueno, uno no tiene la costumbre de preguntar con qué artículo me contratarán, porque ahí al tiro piensas: ah, este es comunista (risas). Pasa en Recursos Humanos, como: ya empezó mal, ya no me gustó en la entrevista, ya tiene un punto menos sobre éste candidato, sólo por el hecho de informarse. Entonces, pasa que tú ya estás trabajando, renunciaste a tu otra pega y ahí te encontraste... con el contrato y con los anexos que vienen después. O sea, en el mundo financiero lo conozco mucho, porque he trabajado cerca ahí, o sea... absurdos los anexos que le hacen a los chicos, de confidencialidad, de cosas que tienen que ver con cosas extrañas que ven o

escuchan que tienen que firmar, sino adiós. En Chile está muy mal visto preguntar sobre tus derechos.

Entrevistador: es verdad lo que dices... eso del comunista.

Entrevistada 2: de verdad, yo caigo en esa práctica, porque tu no querí un cacho. Entonces, cuando evaluó yo le pongo un punto: puede ser conflictivo. Y esa persona que se atreve evidentemente, va a hacer preguntas constantes, pero de ahí a ser conflictivo... la empresa siempre va a tratar del máximo control y del máximo beneficio.

Entrevistador: que heavy. Vamos a terminar la entrevista.

### **ENTREVISTA 3**

Entrevistador: hola P, vamos a comenzar la entrevista. Tú tienes artículo 22.

Entrevistado 3: efectivamente.

Entrevistador: y estas dentro del rango de edad entre veinte y cuarenta años.

Entrevistado 3: efectivamente.

Entrevistador: vamos a comenzar. La primera parte de esta encuesta que hago para ti habla sobre la no limitación de horas laborales y las consecuencias que tienen para tu vida personal. La primera pregunta es ¿cuál es tu opinión respecto a esta falta de límites de horarios laboral?

Entrevistado 3: bueno yo, pienso que esto se establece porque las empresas obtienen beneficios económicos sustanciales al momento de aplicar estos horarios laborales, el mismo hecho de que no te paguen horas extras, de que puedan disponer de ti de tus funciones en cualquier momento de la semana y del día, es mucho más beneficioso para ellas. En ese sentido también, viéndolo desde un sentido más psicológico y social, hace que el trabajo se convierta en tu misma vida

privada, tu vida privada ya no puede estar separada de tu vida laboral, y eso hace que muchas veces tú no logres establecer tus tiempos con tu familia, compartir tu pareja, establecer todo ese tipo de vínculos...

Entrevistador: entiendo, y ¿cómo cuestionabas tú esos límites de tiempo dedicados al trabajo?

Entrevistado 3: ¿a qué te refieres con eso?

Entrevistador: o sea, ¿cómo has logrado definir cuando terminan tus horarios laborales?

Entrevistado 3: en general, se termina el horario laboral, cuando se terminan los objetivos puestos durante el día. Cuando tu jefatura te dice: oye, necesito sacar esto hoy, es hoy; o sea, te puedes quedar en el trabajo ejecutando la tarea que te han demandado o puedes partir pa' tu casa, porque igual te lo permiten, pero llegas a tu casa finalmente a seguir dándole con el tema que estas tratando. Muchas veces eso implica que no puedas comer a las horas adecuadas, que no puedas establecer tus vínculos a las horas que tú dedicas a realizarlos.

Entrevistador: y ¿qué cosas fuiste haciendo tú para ir mejorando esta puesta de límites de pasar del trabajo a tu vida familiar?

Entrevistado 3: bueno yo... igual conversé con mi jefatura en algún minuto... yo les dije: oye, sabes que los días sábado y domingo los dedico a mi familia. Si quieres puedo trabajar más en la semana, día jueves o viernes, pero los días sábado y domingo yo estoy dedicado a otras tareas. Así que sería bueno que lo conversáramos. Yo sé que la empresa demanda muchas labores, que tienen mucha premura, deben generar valor, pero de todas formas es importante para mí, le decía a mi jefatura, dedicarle espacios a mi familia, a mi pareja de ese entonces.

Y otra cosa que te quería comentar, es que he observado muchas veces dentro de las empresas, es el hecho de que un tiempo atrás, los que tenían artículo 22 eran las jefaturas, gerentes y subgerentes, y hoy en día, ha traspasado estas barreras a personas de primer nivel, que pasaron a tener el artículo 22. Ahora, esto permite tener beneficios a la empresa, como no pagar horas

extras, pero también, es bastante injusto en el sentido que muchas personas, jefaturas, tenían muchos beneficios cuando cumplían sus metas, se ganaban bastantes bonos. Pero nosotros tenemos que trabajar con este artículo, no recibimos mayor beneficio más que no marcar con el dedo la huella, no hay mayor beneficio en nuestro sueldo.

Entrevistador: claro, entiendo. ¿Qué factores, desde la organización, dentro de tu experiencia, tú consideras que permiten organizar mayor el tiempo? Que te faciliten el cortar las horas, pasar de una cosa a otra.

Entrevistado 3: ...mm... factores que me permiten jugar con el artículo 22. Lo que puede tener de bueno esto en el fondo es que yo me quedo hasta más tarde trabajando, puedo llegar más tarde al otro día. Mis compañeros lo hacen y yo lo hacía. No es que las personas que trabajan así no se amolden a este sistema, porque te dan ciertas facilidades como el hecho de que puedas llegar un poquito más tarde a trabajar, pero finalmente lo que sucede es que son ellos los que terminan gestionando tus tiempos, no eres tú el que gestiona tus tiempos. En ese ámbito, también puede ser que te den otras facilidades, como otros espacios de tiempo para compartir, pero ellos son los que los dirigen, no tú.

Entrevistador: ¿Y qué factores puedes haber detectado que me puedas contar, que realmente no ayudan en nada, como malas prácticas?

Entrevistado 3: el hecho de que te puedan llamar en cualquier minuto para hacer alguna tarea para tu trabajo. Una vez, por ejemplo, yo estaba tranquilo, calmado, realizando mis tareas diarias y me llaman para apurarme, para realizar unas tareas del trabajo, sin yo tener antecedentes de que tenía que hacer yo eso. Entonces, me sacan de mis actividades privadas y enmarcarme en este espectro laboral para entregarle lo que querían.

Entrevistador: ahora como persona, ¿Cómo valoras este artículo? Como la repercusión que tiene para ti como persona, ¿lo valoras negativa o positivamente?

Entrevistado 3: yo creo que es bastante negativo en el sentido de que tú ya no dispones de tus propios tiempos. Te limitan tu capacidad de ejercer tu libertad; por ejemplo, si yo quiero inscribirme en algún curso o en algún taller, no sé si voy a tener la posibilidad de cumplir con el cronograma que me ofrezca este curso, porque puede que me digan a las ocho de la mañana: oye P, tienes que quedarte a seguir trabajando porque tienes que seguir haciendo esta tarea, porque tenemos que presentar esto a la gerencia mañana. Entonces, eso implica que muchas veces uno no pueda establecer rutinas privadas, mas allá de que uno tenga algún interés personal.

Entrevistador: ya. Vamos a pasar a la segunda parte de la entrevista, más de la esfera privada y las consecuencias de este horario en tu vida personal. La primera pregunta es, ¿qué dificultades crees que te trae este horario en tu vida personal?

Entrevistado 3: pa' mí es algo que es bastante reciente, siempre hay varios motivos, pero yo hace poquito estaba en pareja y yo finalicé mi relación con ella, que, entre muchos otros motivos personales que no te voy a contar acá, tiene que ver un poco esto. Como siempre estaba metido en temas de trabajo, no me daba el tiempo para compartir con ella. Mi pareja en ese entonces, me decía que compartiera más con ella, en sus momentos felices, tristes y yo no podía estar po'. Entonces, uno ahí puede ver cómo esto repercute en tu vida personal, como el hecho de que tu trabajes sin tener horario no te permite desarrollarte en este mismo ámbito, el amoroso. Mi familia teníamos panoramas y no se podían establecer o yo no podía estar disponible porque tenía que hacer actividades pa' la pega. No me pasa todos los fines de semana, pero si me pasó que una vez decidieron ir al cine, y yo no podía ir porque tenía que quedarme trabajando en una cosa que me habían solicitado.

Entrevistador: entiendo. Y ¿en qué te dificulta la organización para tus actividades personales? ¿cómo dificulta en la realización de actividades en la familia y en tus tiempos personales?

Entrevistado 3: por ejemplo, los espacios de tiempo que tengo disponibles después del trabajo o los fines de semana yo no suelo establecer rutinas, bueno siempre hay espacios de rutina como realizar compras, por ejemplo, con tu pareja o familia, o almorzar en ciertos horarios, pero en

general, yo no tengo la libertad de decidir, por ejemplo, hoy me tinca ir al cine o fantasilandia, hoy día quiero ir a comprarme una polera o una chaleca. En ese sentido, trato de que la organización no sea algo muy elaborado, que uno pueda decir, quiero hacer esto en los días siguientes o en unas horas más, pero no una organización pensando en una persona que tiene una organización de toda la semana: el sábado voy de las una a las cuatro al cine, después voy a las ocho a conversar con mis amigos, no, yo no, yo prefiero tener algo más de libertad. Las personas que trabajan con un horario establecido que tienen mecanizado sus tiempos, no tienen el problema del artículo 22. Yo, por ejemplo, que me gusta tener mi libertad, tener el artículo 22 y no saber qué va a venir, me trae sus dificultades.

Entrevistador: ¿Este tipo de horarios, te trae la posibilidad de organización de actividades recreativas en el tiempo?

Entrevistado 3: o sea, lo permite, pero no, no permite establecer una rutina. Por ejemplo, si vas al gimnasio tú dices: voy el día lunes, miércoles y sábados. Acá no lo puedes establecer. A lo mejor tendrás que en vez de ir el día lunes, tendrás que ir el día martes. O va a haber semanas que no podrás ir tres veces a la semana, sino dos. Entonces, todo eso mismo hace que tú no puedas manejar tus propios tiempos que es necesario para recrear, que es súper importante si uno está casi nueve horas en un trabajo, en un ambiente laboral, que uno está concentrado, no te permite que uno se desarrolle como persona.

Entrevistador: exacto. Última pregunta de la segunda parte. Luego de las actividades del trabajo, ¿dispones tiempo para los quehaceres domésticos?

Entrevistado 3: eh... yo pienso que sí, logro realizar los quehaceres que tengo en casa.

Entrevistador: ¿y cómo administras el tiempo?

Entrevistado 3: eh... nunca he tenido esa dificultad, si tengo que lavar los platos o aspirar, lo tengo que hacer, porque igual eso se puede ir corriendo durante el día. Y para mí eso no es fundamental, no son aspectos que diviertan mi vida, son aspectos que uno tiene que hacerlos en

la casa y uno los hace no más. Para mí lo que es importante y que me afecta es cuando uno se planifica para salir con alguien, con tu familia, a salir a compartir en algún espacio, afecta mucho más.

Entrevistador: si, pero la pregunta va a que, tu dispusiste tiempo en el trabajo, luego en tus aspectos personales y el tiempo que te queda para las actividades domésticas, es mucho, es poco, cómo lo administras.

Entrevistado 3: no sé si hago muchas actividades domésticas. Yo en las mañanas hago mi cama, bajo, pongo la lavadora, eh... a veces ayudo a tender la ropa o aspirar o limpiar. Quizá te dedique más tiempo cuando te dedicas a hacer una limpieza profunda, pero en cosas domésticas que son habituales, que no dedican mucho tiempo, no tiene tanto efecto. Pero si he visto, de personas que de repente quieren dedicar mucho tiempo a estas actividades y si, algunas personas pudieran afectarles.

Entrevistador: ahora vamos a pasar a la última parte de la entrevista, ¿cuál nombrarías tú como el mayor desafío en términos de conciliación entre el trabajo y la familia?

Entrevistado 3: yo creo que el mayor desafío es establecer que este artículo no debe... yo lo veo más a nivel de sociedad, es decir que los trabajadores se levanten, pongan las cosas claras al gobierno, a...no sé po' a todas las entidades que nos hacen establecer estas formas de trabajo. No soy experto en cómo manifestarme, pero sí creo que nosotros debemos demostrarle al mundo que las leyes no nos protegen como personas. Porque el mismo hecho de que tengamos estos espacios de ocio, son para nosotros súper importantes para sentirnos humanos, sentirnos felices. El mismo hecho de que antiguamente, Sócrates le llamaba al ocio como un espacio para pensar, para filosofar, era súper relevante en esa época, no era como estar acostado en la cama sin hacer nada. Entonces, yo pienso que el ocio, tiene que ser redefinido hoy en día, como una forma de sanidad mental y una forma de que las personas logren estar saludables. Bajo ese mismo hecho, los mismos legisladores deberían pensar estos temas y buscar el apoyo de las comunidades, del resto de las personas para sacar este artículo. El mismo hecho que hoy en día estén buscando

bajar las horas de trabajo, no creo que ayude este artículo 22, porque le funciona muy bien a los jefes, porque tienen muchos beneficios, pero no a los trabajadores de primera línea. Hay muchas posibilidades de que no se cumpla esta cuestión de las cuarenta horas, de hecho, no se va a cumplir. Y tengo miedo de que las personas que trabajan cuarenta y cinco horas semanales les vuelvan a redefinir su contrato, y esto de las cuarenta horas quede sin efecto. En este sentido, este artículo es dañino para todos, porque involucra tratar a las personas como si fueran... como si la vida fuera para trabajar, como si no existieran los espacios de recreación, como que finalmente, fuera el trabajo lo que mueve tu vida. Y lo que mueve tu vida es un aspecto de tu vida, puede ser el amor, puede ser la familia, puede ser el trabajo. Hay diversos matices de donde tú puedes ver tu desarrollo personal. Por eso mismo, hay que entender este artículo, como una herramienta político-social que finalmente permite que las clases de más arriba no administren como objetos y que nosotros seamos su objeto.

Entrevistador: ¿Qué aspectos consideras que podrían mejorar de tu vida si tu horario fuera otro?

Entrevistado 3: pu' muchos. Yo siempre he pensado que, mi visión personal, ojalá empezar a trabajar a las nueve y media diez de la mañana y salir de trabajar a las cuatro de la tarde. En muchos otros países lo usan. Muchos son los argumentos de que somos un país subdesarrollado, que no tenemos la capacidad económica para que esto se implemente, pero por desmedro de la capacidad de incrementar la capacidad económica dejamos en desmedro nuestra felicidad personal, nuestro bienestar, claro, a mí me parece que no. De hecho, siempre he pensado que las empresas con todo lo que ganan podrían establecer dos horarios distintos el mismo día, que una persona trabaje en cierto horario y otra persona en el horario siguiente. Esto conservando los mismos sueldos. Siempre hay argumentos de los políticos, de que no hay las lucas, oye, si nosotros miramos económicamente la plata está, si el problema es que los empresarios dejarían de ganar lo que ganan. No podrían darse los lujos que ellos suelen dar. Y otra cosa que me parece relevante y que es una forma de control, es que mucha gente que sí tiene que marcar las horas de entrada y salida con el dedo, no lo comparto. Hay muchas cosas que las empresas hacen para manejar nuestras vidas. Eso se puede cambiar si nos levantamos y proponemos trabajar con menos horas laborales y trabajar más eficiente. Por ejemplo, hay un método que en otros países

están implementando hace poquito, scrum que tiene otro apellido, pero no me acuerdo que consiste en que los grupos de trabajo se organicen cada cierto tiempo y se vean las metas diarias y que se organicen cada cierto tiempo entre ellos para ver cómo van con el trabajo. O sea, hay un grupo de trabajo que conversan y se ayudan entre ellos, a la misma vez que avanzan por objetivos diarios. No se trabaja más allá del horario de salida y se brindan otros espacios dentro del entorno laboral para compartir, porque también yo creo que es parte del trabajo el generar vínculos con los compañeros de trabajo, ir a una actividad social, ir a un día de descanso, hacer trekking, no sé.

Entrevistador: te preguntaba aspectos de tu vida que cambiarías si tuvieras otro horario. Por ejemplo, mañana ya no tengo el artículo 22. ¿Qué sería diferente en tu vida?

Entrevistado 3: bueno, probablemente tendría contrato con horario de trabajo, eh... bueno, habría que cumplir con el horario de trabajo, cumplir las expectativas que te piden laborales y el tiempo libre sería más aprovechable, ya sabría que este es mi horario laboral y lo que tengo que hacer y podría ver el tiempo libre que me queda. No se po' si el día martes salgo a las seis de la tarde, y quiero ir al cine o tomarme un traguito con un amigo, lo puedo hacer libremente sin estar pensando: oye, me va a llamar mi jefa para hacer esto, me va a llamar tal persona de otra área, porque necesita que la apoye en tal tarea.

Entrevistador: perfecto. Cómo consideras que te beneficia o te dificulta la conciliación trabajo-familia de tu horario respecto a una jornada de 45 horas semanales. Aspectos muy concretos.

Entrevistado 3: como beneficio... me permite... déjame pensarme. Yo puedo llegar más tarde a mi trabajo, yo no tengo ese apremio de cumplir un horario, puedo llegar más tarde, hay ocasiones en que no me siento presionado por cumplir un horario, estoy enfocado más en la tarea que en el horario. Ahora siempre están los plazos en el trabajo por objetivos. Y como beneficio también está, el que yo puedo decir que puedo llevarme este trabajo para la casa si es que no alcanzo a cumplir, no es que me tenga que quedar esperando a cumplir o le puedo decir a mi jefe, oye te la puedo entregar más tardecito o en la noche, ya sí. Como que te permite tener esta flexibilidad.

Ya. Como dificultad, el mismo hecho de no saber cuáles son tus horarios libres y cuáles son los de trabajo. No sabes si teni que tomar cartas en alguna decisión de alguna jefatura, o sea, en términos concretos yo no tengo una disposición clara de tu tiempo.

Entrevistador: si continuaras con este tipo de contrato de artículo 22, de aquí a cinco o diez años, ¿cómo proyectas tu vida en términos laborales y en la relación con tu familia?

Entrevistado 3: eh, bueno yo he visto gente que lleva harto tiempo trabajando y han tenido problemas con la familia, porque le van poniendo cada vez más pega. O sea, yo lo que he observado es que mientras tengas más tiempo trabajando, tienes más capacidades para lograr cosas, y en vez de darte un bono o felicitarte, te empiezan a entregar más carga laboral. Entonces, mi miedo es que, si uno sigue con este artículo, te llenen tanto la vida de trabajo que tu vida se convierta en puro trabajo. O sea, que ya no tengai vida familiar, no podai salir con tus hijos o le digai a la persona: aló tía, aló amigo, podí sacar a mis niños a pasear, porque no tengo tiempo. Como esas familias que en el fondo los papás nunca están y les encargan a otras personas que hagan actividades que uno debería hacer con ellos. En esos casos, para tu hijo debe ser súper fuerte, sin una figura paterna que los acompañe, puede generar bastantes efectos que puede ser contraproducente, yo creo.

Entrevistador: entiendo. ¿quieres agregar algo? Alguna opinión, alguna idea que te quedó dando vueltas...

Entrevistado 3: bueno, te agradezco por la entrevista, sirve para darse muchas vueltas respecto a este tema y que esperar que en el futuro este artículo no esté en las legislaciones, porque nosotros como sociedad, vivimos en un mundo tan poco humanitario que este artículo nos transforma en objetos, que dejemos de ser personas y nos transformemos en un ser que ejecuta y hace en virtud de lo que quiere otro. Y este otro no está igual que tú, mira desde arriba... eso se da en las jefaturas normalmente. Tu sabes que, en un horario normal, tú vas a trabajar y cumples ciertos objetivos, pero no que eres un esclavo que debe estar disponible siempre que se le quiera.

Entrevistador: Gracias P.

Entrevistado 3: gracias a ti.

#### **Entrevista 4**

Entrevistador: buenas tardes J.L, vamos a comenzar con la entrevista.

Entrevistado 4: ok.

Entrevistador: muchas gracias, vamos a comenzar. Vamos a comenzar con la primera pregunta, respecto a la no limitación de las horas de trabajo y las consecuencias que tienen en tu vida laboral. ¿Cuál es tu opinión respecto a la falta de límites de horarios laborales?

Entrevistado 4: básicamente el no tener un límite de horario laboral, significa que estas siempre pensando en lo que tienes que hacer en el trabajo, nunca puedes ser capaz de colocar y dedicar un tiempo a tus labores por miedo a bajar tu rendimiento. Siempre vas a querer hacer más y más y más y al final se descontrola.

Entrevistador: ¿Y cuál es tu posición respecto a eso?

Entrevistado 4: eh... es bastante complicado porque si bien es cierto mi opinión es que es malo, uno se habitúa a vivir con esto. Uno lo termina tomando como algo normal, uno empieza a realizar sus funciones sin límites sin pensar, pasándose de la raya.

Entrevistador: y ¿cómo tu sabes los límites que le pones al trabajo?

Entrevistado 4: honestamente, son agentes externos los que limitan mi dedicación del tiempo al trabajo.

Entrevistador: ¿cómo cuáles?

Entrevistado 4: como mi señora, como mis responsabilidades ajenas al trabajo, como las cosas que tengo que hacer por fuera. Y en cierta manera, el hecho de en ciertos momentos sentirme cansado hace que no trabaje, pero... necesito un agente externo.

Entrevistador: ¿Qué practicas has desarrollado tú para administrar mejor el tiempo dedicado al trabajo?

Entrevistado 4: la aplicación de software, la aplicación de agendas y... el desarrollo de técnicas de organización de escritorio. Por ejemplo, generar planificaciones con agenda y con Carta Gantt, eh... y tomar mucha nota en las reuniones de las cosas que tengo que hacer y hacer priorizaciones de mis actividades.

Entrevistador: ¿Cómo decides poner fin a tu día laboral?

Entrevistado 4: honestamente, le pongo fin cuando todos se están yendo para la casa, porque me doy cuenta que todos se van o sencillamente porque tengo otra cosa que hacer.

Entrevistador: ¿Qué factores en la organización permiten administrar mejor el tiempo dedicado al trabajo?

Entrevistado 4: principalmente las directrices de la organización. Que haya eh... que existan políticas que te pidan librarles específicos, por ejemplo, los días jueves que haya reportes, los días lunes se van a hacer tales cosas, por lo tanto, que ellos te generen de cierta manera cuál es tu programa de trabajo.

Entrevistador: entiendo, que el lugar donde tú trabajas sea capaz de organizar de alguna forma las actividades generales.

Entrevistado 4: más que organizarte las actividades generales, es saber pedir qué es lo que ellos requieren y en qué momento.

Entrevistador: ¿Qué factores dificultan en tu trabajo la organización de tu tiempo?

Entrevistado 4: básicamente que no se ponen de acuerdo con lo que necesitan. Principalmente eso, el hecho de no estar alineados en cómo funciona la empresa o cuál es la política que tiene la empresa. Eso genera caos, genera desorden al final cada una de forma independiente y como no están alineados, se hace el trabajo dos, tres, cuatro veces.

Entrevistador: ¿cuál es tu valoración positiva o negativa de este tipo de trabajo sin falta de límites?

Entrevistado 4: yo creo que está bien hecho para los gerentes que tienen muchas actividades externas, pero en la mayoría de las veces se le da este tipo de trabajo a personas que tienen un jefe directo y que tienen actividades bien definidas. Por lo tanto, termina siendo caos. Sin embargo, si es un director o un gerente donde su trabajo es generar hartas reuniones fuera de la oficina o que tiene que hacer mucha vida social o que tiene que visitar clientes, es perfecto, ellos pueden distribuir su trabajo como quieran. Pero si están dentro del área de operaciones, no tendrían por qué dártelo.

Entrevistador: vamos a pasar a la segunda dimensión que es sobre la vida privada y las consecuencias dentro ella. La primera es, ¿si es que la hubieran, qué consecuencias consideras tú que este tipo de horario trae para tu vida personal?

Entrevistado 4: la incompatibilidad con la familia, la incompatibilidad con los compromisos. Muchas veces tengo que dejar de lado cosas que tengo que hacer de forma personal para atender requerimientos del trabajo. Por ejemplo, he tenido que dejar de llegar mi casa por estar trabajando fuera de Santiago, hay momentos en que me piden que me quede en reuniones, y como no tengo un horario bien definido, he tenido que cancelar vuelos, reprogramar y tener problemas en la casa.

Entrevistador: ¿Qué factores podrías nombrar que son los más importantes que facilitan y dificultan para dedicarle el tiempo a tus actividades personales?

Entrevistado 4: en teoría, esto de no tener horario debería facilitar, pero al final, lo único que hace es que yo posponga mi horario para hacer las cosas personales. Prefiero darlo como un ejemplo, hace siete meses que estoy tratando de ir al gimnasio, finalmente digo no, voy a ir en la mañana, no voy a empezar a ir en la tarde, pero como mi horario es tan flexible que siempre estoy posponiendo un hobby o una actividad porque no tengo el tiempo para hacerlo. Honestamente para mí los fines de semana son más fáciles, pero durante la semana yo puedo salir a las seis y media y las doce de la noche, no sé a qué hora estoy saliendo. Y todas las actividades que puedo programar durante la semana, tienen una probabilidad de realización bastante baja.

Entrevistador: me comentaste que tienes horario de salida variado. ¿Tu horario de salida es también variable?

Entrevistado 4: no, si bien mi horario de trabajo es libre, se da por hecho que debo llegar dentro de las nueve. No es que estén con un cronómetro tomándose el horario, pero dentro del ambiente laboral, estoy obligado a llegar a esa hora.

Entrevistador: ¿Cómo organizas el tiempo dedicado a la familia y a las actividades sociales?

Entrevistado 4: finalmente lo que hago es tratar de organizar todo para el fin de semana que es lo que menos tengo afectado. El problema es que los fines de semana estoy cansado.

Entrevistador: ¿Y alcanzas todas las actividades sociales que querías hacer?

Entrevistado 4: no, no.

Entrevistador: y ¿cómo eliges?

Entrevistado 4: elijo, por ejemplo, cuáles son las más importantes para estar bien con mi pareja. Si voy al lado personal, no podría nunca, porque me obliga a tener otro factor de elección, aparte del familiar.

Entrevistador: ¿Este horario te permite realizar actividades en permanencia durante el tiempo?

Entrevistado 4: no, porque nunca voy a disponer de un horario a la misma hora ni es constante a excepción de los fines de semana, que de repente igual salen afectados. Incluso si yo quisiera jugar playstation todos los días a las siete, no te puedo decir que será así, porque puedo a salir a las seis, a las siete a las ocho y a las nueve. Entonces, igual el mismo ejemplo del gimnasio se aplica a todo.

Entrevistador: luego de las actividades del trabajo y personales, ¿dispones de tiempo para tus quehaceres domésticos?

Entrevistado 4: siempre dejo una hora en los fines de semana para hacer aseo. Eh... soy un poco maniático al respecto y siempre dejo por lo menos una hora para hacer aseo. Dejo ese espacio dentro de mi burbuja de tiempo para hacer las actividades de aseo, lavar la ropa o colaborar en la casa.

Entrevistador: Perfecto. Ahora vamos a pasar a las últimas preguntas de la entrevista, que tiene que ver con mejoras para la vida privada y laboral. ¿Cuál nombraría usted como el mayor desafío en términos de conciliación de familia y trabajo?

Entrevistado 4: (silencio) priorizar la familia en vez del trabajo (suspiro). Lamentablemente el sistema chileno es súper competitivo, siempre tengo que estar trabajando, trabajando, trabajando y demostrando que soy más. Eh... yo creo que el desafío es demostrar que soy una buena persona, que estar trabajando.

Entrevistador: ¿Qué aspecto de su vida podría ser mejorado si su horario laboral fuera otro?

Entrevistado 4: efectivamente, si tuviera un horario plano, rígido, podría planificar mis actividades, podría hacer cosas después del trabajo o antes del trabajo. Sabría cuál es mi carga laboral, podría proyectar mi nivel de cansancio y disponibilidad para hacer ciertas actividades y ordenaría forma de vida.

Entrevistador: ¿Cómo considera que le beneficia o le dificulta la conciliación con su familia, respecto a un horario típico de 45 horas?

Entrevistado 4: yo entiendo que la pregunta que estás haciendo es cuál es la diferencia entre las 45 horas semanales y la... es simpático, porque a ver, si efectivamente mi horario es variable, sin horario, fuera con horario yo podría distribuir el día para actividades personales y del trabajo y sería precioso, dentro del contexto de que puedo hacer eso, en la realidad no es así. Ahora la de 45 horas, uno si puede tener una... uno se puede programar, es más fácil distribuir los tiempos. En la jornada laboral sin horarios es extremadamente complejo, siempre y cuando no se dé la obligación de estar trabajando siempre.

Entrevistador: y la última pregunta, si continúa bajo este tipo de contrato, de aquí a cinco o diez años, ¿cómo proyecta su vida en términos laborales y cómo la proyecta en relación con la vida familiar?

Entrevistado 4: eh...honestamente de aquí a incluso a corto plazo, voy a dejar de estar trabajando sin horario fijo, quiero buscar un trabajo con horario estable, aunque se gane menos. Pero la verdad es que yo he tenido ambas experiencias, he estado trabajando en horario fijo y me ha funcionado mucho mejor mi conciliación con la familia que con un horario variable.

Entrevistador: entiendo. ¿Hay algo que quisieras comentar en la entrevista?

Entrevistado 4: no.

Entrevistador: perfecto. Te agradezco tu tiempo.

Entrevistado 4: de nada.

## **Entrevista 5**

Entrevistador: hola D, gracias por esta entrevista hoy. Te voy a comentar que la entrevista consta de tres partes y la primera es sobre la no limitación de las horas de trabajo. Vamos a verificar los datos, tu nombre es D y estas con el artículo 22.

Entrevistada 5: si, correcto.

Entrevistador: muchas gracias. La primera pregunta es, ¿cuál es tu opinión respecto a falta de límites en el horario laboral?

Entrevistada 5: mira, mi opinión es que, aunque yo no tengo problemas para trabajar en mi horario, considero que dependiendo de la cultura de la empresa puede que sea un abuso, porque no tienes un equilibrio. Por ejemplo, un domingo en mi casa, me contacta mi jefe a las nueve de la noche que me pedía un trabajo de inmediato. Esto interfiere en la dinámica personal y familiar, no te das cuenta, pero llega un momento en que te ves completamente sumergido por tu trabajo.

Entrevistador: entiendo. Y ¿cómo tú gestionas los límites de los horarios de trabajo?

Entrevistada 5: eh... la verdad, es que, en mi trabajo actual, me cuesta mucho mantener límites y gestionar los tiempos de modo que me sobre, porque tengo un cargo que es súper transversal, que tengo que estar pendiente de cuatro áreas junto con otra persona. Pero es mucho trabajo, si considero que las horas laborales que me establezco no son suficientes, termino trabajando más de la cuenta. Los fines de semana, diez- once de la noche.

Entrevistador: y... ¿cuándo decides terminar?, entonces.

Entrevistada 5: eh... tiene que ver mucho con la finalización de las tareas, pero por lo general le pongo un tope, no paso de las once de la noche.

Entrevistador: ok. ¿Qué practicas desarrollaste para administrar de mejor manera el tiempo dedicado al trabajo?

Entrevistada 5: es en lo que estoy trabajando actualmente. Ahora estoy viendo el tema de equilibrar un poco, trabajar con lo urgente, lo importante de las áreas que manejo. Entonces, por ejemplo, planificarme lunes comunicación interna, martes solamente gestión de capacitación, como establecerme un horario, pero finalmente tengo que ser bastante flexible porque la organización mantener este esquema de orden de trabajo. La amplitud de por si es bastante desorganizada y están acostumbrados a que tú manejes cierta inmediatez con requerimientos que te piden, entonces esto hace que si yo quiero tener un esquema de trabajo de va a ver finalmente dañado porque no se va a poder llevar a la totalidad.

Entrevistador: ¿Qué factores de la organización permiten administrar de mejor manera tu tiempo?

Entrevistada 5: yo considero que en la organización en la que yo pertenezco no existen estos espacios y herramientas que hacen mejor uso de tu tiempo. Esto depende mucho de la cultura de la empresa, pero desde mi experiencia, son muy conservadores, muy estructurados y finalmente no existen políticas. Yo creo que es en lo que se debería trabajar.

Entrevistador: perfecto. Y a la inversa, ¿qué factores dificultan la administración de tu tiempo de trabajo en la empresa?

Entrevistada 5: respecto a los factores que dificultan eh... debería decir el líder del área. El liderazgo que actualmente tenemos dentro de mi área dificulta mi administración del tiempo, porque es una persona que está acostumbrada a no tener límites al horario. Uno puede tener el artículo 22, pero en el fondo no tienes el artículo 22, tienes que tener disponibilidad 24/7 y no tienes un equilibrio con la estructura que tú te puedas plantear de trabajo.

Entrevistador: entiendo. Vamos a pasar a la segunda parte de la entrevista que tiene que ver con la vida privada y las consecuencias del horario de trabajo en ella. Si estuvieran, ¿qué dificultades nombraría usted que tiene este tipo de horario en su vida personal?

Entrevistada 5: muchas dificultades... eh... sobre todo a nivel, estar con tu familia y no puedes porque no hay tiempo y tengas que prender el computador y no pescar en absoluto a tu pareja y a tu familia, porque no hay tiempo, ya que debes entregar un trabajo. Entonces esto te lleva a infinidad de discusiones con tus familiares que ves que los dejas de lado, que te saltas las comidas, que no respetas tus horarios de descanso, porque finalmente uno puede estar conectado diez- once, apagar y luego a las cinco de la mañana seguir trabajando. Entonces, cero cuidados hacia mi persona y obviamente mi vida familiar se ve afectada, porque ellos ven, viven conmigo, notan mis cambios de humor, mis cambios en hábitos alimenticios. Eso, y también interfiere que no te puedas planificar, me pasa mucho que, por ejemplo, que, si quisiera tomar un curso, hacer alguna actividad física, no, no puedes darte ese lujo, que no debería ser un lujo, pero que tu tiempo no te lo permite, no puedes tener un horario. Ejemplo, me inscribí en el gimnasio a principio de año, enero... fui un mes y no pude ir más. ¿por qué?, porque no pude llegar a tiempo, salía súper tarde del trabajo y llegaba a mi casa a continuar trabajando.

Entrevistador: las preguntas pueden parecerse un poco a medida que vas respondiendo ampliamente, la siguiente es ¿qué permite y qué dificulta de tu horario de trabajo la realización de tus actividades personales? Lo que me contabas quizá del gimnasio, no sé si tendrás otras experiencias, como ir al médico...

Entrevistada 5: también. Desde que empecé a trabajar bajo el artículo 22, se me ha dificultado en tomar una cita al médico, incluso si estoy resfriada, yo igual voy resfriada al trabajo por muy mal que me pueda sentir, porque no tengo más tiempo, ya que todo es urgente, todo es inmediato. Entonces finalmente no tienes espacios. Debería ser una ventaja esto del artículo 22, por tener cierta “flexibilidad” y trabajar a tus tiempos y finalmente trabajar por proyectos que era lo ideal. Pero yo creo que incluso es peor, porque de verdad no tienes espacios para otras actividades.

Entrevistador: ¿Cómo organizas el tiempo dedicado a la familia y a las actividades sociales?

Entrevistada 5: no lo organizo, no tengo actividades sociales, son muy pocas. Y estas se limitan a nada planificado. Yo puedo decir: hoy con mi grupo de amigas vamos a compartir hoy, y tiene que ser hoy, porque si le doy mucho tiempo de por medio se me va a caer el plan. Entonces, es algo que no planifico. En el caso de las actividades familiares puntuales, podría ser la celebración de cumpleaños o festivos, feriados no laborables, que decido no conectarme. Pero del resto la verdad es que no tengo una organización del tiempo con mi familia, no existe eso.

Entrevistador: ok. ¿Este tipo de horario te permite realizar actividades recreativas en permanencia en tu tiempo libre?

Entrevistada 5: no, no tengo, ni siquiera para estudiar, no me dan los tiempos. Es como conflictivo... incluso me pasó cuando estuve haciendo un curso de comunicación interna que tenía que salir a cada rato de la sala, porque había algo urgente del trabajo.

Entrevistador: que lata. ¿Luego de las actividades del trabajo y personales, tienes tiempo para los quehaceres domésticos?

Entrevistada 5: ah sí, es lo único que tengo un horario y si son los sábados de ocho y media al medio día. Es el tiempo que cuento para hacer todo (risa).

Entrevistador: ok. Y en esto, ¿te colaboran en tu casa? ¿cómo las gestionas?

Entrevistada 5: eh, con respecto a mis quehaceres domésticos son bastante amplios, empezando por lavar ropa, el aseo del baño, de la cocina... aprovecho de esos momentos para prestarle atención a mi familia: hola, ¿cómo estás? ¿qué tal tu semana? (risas), todo eso de ocho y media a doce.

Entrevistador: vamos llegando a la última parte. Esta parte es más teórica, mejoras para la conciliación de la vida privada y laboral. ¿Cuál diría usted que es su mayor desafío en términos de conciliación?

Entrevistada 5: yo creo que mi mayor desafío vendría a ser el de aprender a decir que no e imponerme un poco. Establecer ciertos límites, porque finalmente caes en esta rutina de que, si se puede, si lo hago, y no cuentas con los tiempos como un robot, si ven que no te molestan, te siguen sumando más responsabilidades. Entonces, mi mayor desafío es aprender a decir que no sin culpa. En el sentir: ya, soy responsable, no soy una mala trabajadora porque le estoy estableciendo límites a la jefatura. Me da lata decirlo.

Entrevistador: ¿Qué aspectos de tu vida podrías mejorar si tu horario laboral fuera otro?

Entrevistada 5: (suspiro)...wow, yo creo que, a nivel personal, mejoraría en y sobre todo en términos vinculados a la salud. Podría mejorar mis hábitos alimenticios, comer de forma más saludable, no comer tanta porquería de la calle, por ejemplo. Tener espacios para alguna actividad física, practicar algún deporte, educarme, poder refrescar conocimientos, también por qué no, tener espacios de ocio, que puedas ver una película, disfrutar de una serie. Pasar cinco horas viendo una serie es para mí imposible. Yo creo que igual, esos son los beneficios que igual impactan tu estado de ánimo, de todas maneras.

Entrevistador: ¿Cómo considera que le beneficia y/o dificulta la conciliación trabajo-familia su horario laboral respecto de un horario de cuarenta y cinco horas?

Entrevistada 5: la verdad es que tantos años dedicados a V.N yo estoy considerando seriamente en cambiar a un horario de jornada laboral de cuarenta y cinco horas. Pero como te digo, esto va mucho en la organización. Lamentablemente la organización donde yo llevo a cabo mis funciones es muy absorbente y el artículo 22 más que ser un beneficio es una carga.

Entrevistador: o sea que trabajar así no es un beneficio es una carga...

Entrevistada 5: para mí sí, organizaría mejor mis tiempos. Porque si yo entrara a las ocho treinta y saliera a las seis treinta, cerraría la computadora y me podría desconectar. Con el artículo 22, me llevo el computador y nunca me desconecto, ni del trabajo, ni del correo, ni del teléfono.

Entrevistador: vamos llegando a la última pregunta. Si continuaras con este tipo de contrato de aquí a cinco o diez años, ¿cómo proyectas tu vida en términos laborales y en relación a la vida laboral y familiar?

Entrevistada 5: yo creo que laboralmente me iría súper bien, pero en lo personal yo creo que terminaría divorciada (risas). O sea, suena bastante extremista, pero si, pasa que no logras un equilibrio, por lo menos ya, podría mantener este tipo de contrato en otra organización si se pudiera establecer límites y que esto no interfiera en mi vida personal. Pero, si lo proyecto a cinco años más este contrato con la misma empresa que me encuentro ahora, de verdad que sería muy desgastante emocionalmente, físicamente, más de lo que ya lo es.

Entrevistador: ok. Ya D hemos terminado la entrevista, te agradezco mucho tu tiempo.

Entrevistada 5: gracias a ti Siva.

## **ENTREVISTA 6**

Entrevistador: vamos a comenzar. Tu nombre es Entrevistado 6 y estas contratado bajo el Artículo 22.

Entrevistado 6: sí.

Entrevistador: bueno, vamos a comenzar con esta entrevista. Esta primera parte, tiene que ver con la no limitación de las horas de trabajo. Cuáles son las consecuencias que tienen para ti, en tu vida laboral. ¿Cuál es tu opinión respecto a la falta de límites del horario al que estas contratado?

Entrevistado 6: por ejemplo, en el caso mío igual me piden llegar temprano, al horario ya establecido, ocho y media- nueve de la mañana y salir a las seis y media de la tarde, pero en caso de que haya emergencia o una cosa así, tengo que salir a trabajar igual. El artículo no se cumple en la totalidad, que yo llegara a la hora que yo quisiera y me fuera a la hora que yo quisiera, siempre y cuando se cumplieran mis objetivos de mi trabajo.

Entrevistador: o sea, que cumples un horario fijo y además debes salir a trabajar fuera de ese horario...

Entrevistado 6: claro. Cuando se necesite, sí. Hay veces que paso más de doce horas afuera, trabajando.

Entrevistador: y, ¿cómo gestionas tú los límites dedicados al trabajo?

Entrevistado 6: mm... por ejemplo, cuando trabajo de corrido, al otro día vuelvo al trabajo tipo tres de la tarde o trabajo desde casa. Cuando termino de hacer mi trabajo de emergencia termina mi "horario".

Entrevistador: ¿qué prácticas ha desarrollado para administrar de mejor manera el tiempo dedicado al trabajo?

Entrevistado 6: eh... programar el trabajo que hago. Lo que sucede es que son dos cosas distintas: mi trabajo es en horario diurno de ocho y media a seis de la tarde más o menos, eh... además tengo trabajos programados, que son fuera del horario y también las emergencias. Los trabajos programados son entre las una y las seis de la mañana, pero debo estar cerca de una hora y media antes en el trabajo para poder mm... realizar las tareas que se requiere debo prepararlo. Lo otro ya es cuando estoy de turno y ahí debo partir a cualquier hora a terreno.

Entrevistador: la siguiente pregunta es ¿cómo decide poner fin a la jornada laboral? Eso ya lo habíamos conversado, ¿tiene que ver con el cumplimiento de objetivos?

Entrevistado 6: sí, sí. Cuando ya cumplo mis objetivos diarios es porque ya no tengo más que hacer y ahí vuelvo a casa o si tengo que hacer alguna otra cosa, personal, por ejemplo, trámites y cosas así, aprovecho esos tiempos para hacerlos.

Entrevistador: ok. ¿Qué factores en la organización permiten administrar de mejor manera el tiempo dedicado al trabajo? ¿Qué factores dificultan su administración del tiempo dedicado al trabajo?

Entrevistado 6: no, el único factor que permite administrar mi tiempo en el trabajo soy yo mismo. Cuando hay emergencias es lo que más dificulta organizar mi horario, porque, por ejemplo, en la mañana digo: voy a trabajar en cualquier cosa, voy a almorzar... si hay emergencia ya no almuerzo, o se me corre todo el horario. O, si tengo que hacer tres cosas en la tarde y me sale una emergencia ya no las puedo hacer. Si sale una emergencia en la noche ya mi tiempo de dormir y descansar ya no existe, me cambia todo el horario. Vuelvo en la madrugada o en la mañana a dormir en el horario que debía estar en la oficina o en la casa el fin de semana.

Entrevistador: la última pregunta de la primera parte. ¿Cómo usted valora, ya sea positiva o negativamente, esta falta de límites en su horario laboral?

Entrevistado 6: por un lado... eh... el tema del horario para mí no es malo, por lo menos en mi caso, porque, aunque tenga el artículo 22, me pagan horas extras y cualquier gasto que yo incurra fuera del horario fijo me lo devuelven. Manejo mis tiempos, eh...

Entrevistador: manejas tus tiempos, ¿en qué sentido?

Entrevistado 6: por ejemplo, llego a la casa a las siete y media de la tarde, estoy con mi familia, tomamos once... si me llaman a trabajar o tengo un trabajo programado, después de ese trabajo, la hora que termine, yo vuelvo a mi casa y descanso lo que tengo que descansar. Salvo que se genere otra emergencia y sea imperioso salir a la calle otra vez.

Entrevistador: pero eso no lo controlas tú...

Entrevistado 6: eso no lo controlo yo, porque son emergencias. Siempre que esté de turno, debo responder.

Entrevistador: ok. Comentabas lo positivo. ¿y lo negativo?

Entrevistado 6: que cuando estas de turno no sabes realmente lo que va a pasar, puedes tener algún plan, visitar a la familia, amigos, salir a pasear y te coarta todo. Las semanas que estoy de turno no puedo organizarme en ninguna actividad con la familia.

Entrevistador: ahora vamos a pasar a la segunda parte de la entrevista, que tiene que ver con tu vida privada y las consecuencias del horario de trabajo en tu vida personal. Si es que hubieran, ¿qué dificultades cree que tiene este horario en su vida personal?

Entrevistado 6: lo que acabo de decir. Cuando estoy de turno, no puedo programar ninguna actividad con mi familia, salir a comer, nada, porque me pueden llamar en cualquier momento. Y bajo las reglas que tiene la empresa de servicios, nosotros tenemos tiempos acotados de respuesta. Entonces, dependiendo del tipo de emergencia, es el tiempo que tengo para responderlas, así que debo salir al tiro, entonces tengo que estar en la casa con mi auto al lado, para poder salir rápido. Bueno y el tema familiar también, igual es un tema complicado con mi señora, porque si estoy en la casa haciendo algo y me llaman, eso... no lo podré terminar y si son compromisos que tengo con mi señora, se producen ciertas... discusiones. Pro siempre lo hemos conversado y ya sabe cómo es mi trabajo, es así.

Entrevistador: ¿Qué permite y dificulta la realización de sus actividades personales?

Entrevistado 6: que permite... mi mayor factor es del turno, si no estoy de turno puedo hacer lo que yo quiera y si me llaman es por algo muy terrible y es cosa mía si contesto o no, pero generalmente contesto, porque me gusta ayudar a mis colegas y no salgo a terreno o a veces salgo igual, pero debe ser muy grave. Pero generalmente estar de turno es lo que determina el horario para cosas personales.

Entrevistador: ¿Y lo que dificulta la organización del tiempo para actividades personales?

Entrevistado 6: mm... lo que pasa es que yo veo en mi trabajo distintas áreas: construcción de red, operaciones, energía, también construcción de red en edificio, casas y en las rutas, son distintos frentes que hay que atacar y el tiempo es muy poco para darles prioridades y responder a todo eso. Además, está la casa, la familia, entonces uno si ya tiene poco tiempo para hacer todo lo que se debe hacer en el trabajo, en la casa es lo mismo. Mi hija tiene un horario, se acuesta temprano, yo llego a las siete y media de la tarde, ella a las nueve y media ya se está acostando, mi señora lo mismo. Eso es lo que me dificulta el horario, tengo muchas cosas que hacer, pero tengo poco tiempo.

Entrevistador: ok. ¿cómo organiza el tiempo dedicado a la familia y a actividades sociales?

Entrevistado 6: siempre se organiza en torno a mis turnos. Puedo tener el artículo 22 y todo lo que se quiera, pero el turno es el que manda. Generalmente, cuando estoy de turno estoy en casa esperando algún llamado. Puedo salir sí, pero cerca de la casa un par de hora, pero no puedo disponer de todo el fin de semana para mi familia, salvo que no esté de turno. Ahí ya planeamos, salir, bueno, cuando vivíamos en Talca, almorzábamos juntos, salíamos al parque con la V (hija) a jugar, si necesitábamos salíamos al mall. En las noches nos comíamos algo... estar de turno es lo que mata todo eso. Fuera del turno, se puede hacer una vida "normal". Porque igual estai casi todo el día en el trabajo, porque igual se cumple el horario. No puedes decir, ah no, este día no voy a trabajar porque tengo muchas cosas que hacer, tení que ir igual. Salgo ahora a las siete y media de la mañana y llego a las ocho de la noche, pierdo todo el día a fuera igual.

Entrevistador: entiendo. Este tipo de horario, ¿te permite la realizar activadas recreativas en el tiempo libre?

Entrevistado 6: cuando no estoy de turno si, salir con mi hija, salir a jugar, ir al parque. Generalmente paso más tiempo con mi hija que con mi señora...

Entrevistador: entiendo, pero, ¿actividades recreativas personales?

Entrevistado 6: no, porque priorizo a mi familia, generalmente los tiempos que tengo para mí son los viernes y sábados en la noche. O sea, me pongo en el pc cuando ellas se quedan dormidas, porque mi hija se queda dormida con su mamá, entonces, ahí aprovecho de jugar, tomarme una cerveza... pero generalmente en la semana eso no lo hago, porque me acuesto temprano y otras cosas, como ir al gimnasio o andar en bicicleta no lo hago, porque priorizo a mi familia.

Entrevistador: entiendo. Y, ¿dispones de tiempo para quehaceres domésticos?

Entrevistado 6: eh... en la semana cuando vivíamos en Talca, sí. Ahí manejaba mejor mis tiempos, podía ir a almorzar a la casa, me quedaba más tiempo en la casa, en la tarde cuando se acostaban hacía los quehaceres, lavaba la loza, barría, lavaba ropa. Ahora no me da el tiempo, llego muy tarde a la casa. Los fines de semana si hago la cama, barro, nos compartimos las cosas que hay que hacer con mi señora.

Entrevistador: ya. Ahora, en la tercera parte tiene que ver con las mejoras de la vida privada y laboral. ¿Cuál nombraría usted como su mayor desafío en términos de conciliación?

Entrevistado 6: eh... dedicarle más tiempo a mi esposa... mi hija es pequeña aún. Absorbe casi todo nuestro tiempo "libre". V es muy demandante y aprensiva con su mamá, el papá puede faltar algunas veces, pero con su mamá es diferente. Eso quita mucho tiempo de pareja. Eh... y cuando yo estoy en casa, intento darle el mayor tiempo a mi hija, porque me necesita. Esta primera semana de cambio de ciudad ha sido complicada, de los cinco días de la semana prácticamente no las vi. Es fome.

Entrevistador: ok. ¿Qué aspectos de tu vida podrían ser mejorados si su horario laboral fuera otro?

Entrevistado 6: no lo sé. Yo creo que si mi horario laboral fuera fijo y sin turnos, en la semana sería lo mismo, porque igual debo levantarme temprano para ir a trabajar y llegaría a la misma hora. Los fines de semana serían distintos sí, yo creo que habría más tiempo para la familia, pero teniendo turnos es complicado, no se sabe cuándo te van a llamar.

Entrevistador: claro. ¿cómo consideras que te facilita o dificulta la conciliación familia-trabajo su horario laboral, respecto a un horario típico de cuarenta y cinco horas laborales? Eso ya me lo habías comentado, ¿no?

Entrevistado 6: sí, es complicado. Generalmente yo trabajo más de cuarenta y cinco horas de trabajo a la semana, pero intento lo más posible si estoy en mi casa pasar tiempo con mi familia, que se sienta que estoy presente, que se vea que no soy solamente el proveedor de la plata en la familia. Ahora que estoy en Rancagua, ya no puedo ir a dejarla y buscarla al jardín, entonces para mí es un cambio súper drástico.

Entrevistador: claro, ¿pero consideras que te beneficia o te dificulta la conciliación de la familia y el trabajo?

Entrevistado 6: me dificulta harto, antes no tanto, pero ahora sí. Va a ser muy difícil para mí, pero da la oportunidad a mi mujer que pueda hacer sus cosas, con el apoyo de su familia.

Entrevistador: ok. Si siguieras con este horario en cinco o diez años más, ¿cómo proyectas tu vida en términos laborales? ¿y en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral?

Entrevistado 6: eh... yo creo que en términos de la pega sería cansador, pero sería bueno, tendría más experiencia y podría optar a otros cargos, quizá con el mismo horario, pero con más responsabilidades. En temas familiares, yo creo que, si ya nos estamos adaptando y miramos hacia el futuro, podemos hacer las cosas bien... dándole tiempo a lo importante, al trabajo y también a la familia, tiempo de calidad, no sé, programar salidas, volver a conversar más, a darnos nuestros tiempos como papá hija, como marido y mujer, pero siempre debe ser conversado. Si estos temas no se conversan como familia se pueden pensar distintas cosas. Si me llaman en la noche y tengo que partir decirle dónde voy y cómo estoy, sino, pero se puede prestar para pensar que no quiero estar en la casa o que tenía otra mujer. Son cosas que siempre lo converso con mi esposa, le digo todo lo que tengo que hacer, dónde voy a estar qué haré.

Entrevistador: o sea, tú crees que teniendo esa comunicación que tienes con tu señora hasta ahora, podrían estar bien de aquí a cinco o diez años con ese horario...

Entrevistado 6: yo creo que sí, pero siempre y cuando pueda buscar en el futuro una mejora del horario en el trabajo, llegar a otros acuerdos o a otros tipos de turnos. Si nos dan el pie para modificar todo eso, sería ideal.

Entrevistador: ok. Muchas gracias por tu tiempo.

Entrevistado 6: gracias a ti.

### Matriz de categorías

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	CITAS DE ENTREVISTADOS
Trabajo	Horarios de trabajo	<p><b>Entrevistada 1:</b></p> <p>“inconscientemente a nivel colectivo, tenía igual un límite de entrada y de salida”</p> <p>“muchas veces me quede hasta las 11 de la noche, lo tenía que hacer y al otro día tenía que llegar igual temprano. Los sábados trabajaba de igual forma.”</p> <p>“Yo creo que el no establecer horarios si es algo que dificulta”</p> <p>“pensándolo la verdad no. <i>(Este tipo de horario de trabajo)</i> No me entrega ningún beneficio, sea salarial extra, ni en mi calidad de vida, ni salud mental o física, no actividades extras.”</p> <p><b>Entrevistada 2:</b></p> <p>“Es muy difícil porque uno en general, quiere cumplir con las expectativas de las empresas, si hay bonos quieres llevarte el bono y para hacerlo, tienes que hacer todo lo que te pidan que es inhumano”</p> <p><b>Entrevistado 3:</b></p> <p>“En ese sentido también, viéndolo desde un sentido más psicológico y social, hace que el trabajo se convierta en tu misma vida privada, tu vida</p>

		<p>privada ya no puede estar separada de tu vida laboral, y eso hace que muchas veces tú no logres establecer tus tiempos con tu familia, compartir tu pareja, establecer todo ese tipo de vínculos...”</p> <p><b>Entrevistado 4:</b></p> <p>“no tener un límite de horario laboral, significa que estas siempre pensando en lo que tienes que hacer en el trabajo, nunca puedes ser capaz de colocar y dedicar un tiempo a tus labores por miedo a bajar tu rendimiento. Siempre vas a querer hacer más y más y más y al final se descontrola.”</p> <p>“, si bien mi horario de trabajo es libre, se da por hecho que debo llegar dentro de las nueve. No es que estén con un cronómetro tomándome el horario, pero dentro del ambiente laboral, estoy obligado a llegar a esa hora”</p> <p>“es simpático, porque a ver, si efectivamente mi horario variable, fuera de verdad sin horario, yo podría distribuir el día para actividades personales y del trabajo y sería beneficioso, dentro del contexto de que puedo hacer eso, en la realidad no es así”</p> <p><b>Entrevistada 5:</b></p> <p>“me cuesta mucho mantener límites y gestionar los tiempos de modo que me sobre, porque tengo un cargo que es súper transversal, que tengo que estar pendiente de cuatro áreas junto con otra persona. Pero es mucho trabajo, si considero que las horas laborales que me establezco no son suficientes, termino trabajando más de la cuenta. Los fines de semana, diez-once de la noche”</p> <p>“... tiene que ver mucho con la finalización de las tareas, pero por lo general le pongo un tope, no paso de las once de la noche”</p> <p>“Debería ser una ventaja esto del artículo 22, por tener cierta “flexibilidad” y trabajar a tus tiempos y finalmente trabajar por proyectos que era lo ideal. Pero yo creo que incluso es peor, porque de verdad no tienes espacios para otras actividades.”</p> <p>Sin art.22 “yo entrara a las ocho treinta y saliera a las seis treinta, cerraría la computadora y me podría desconectar. Con el artículo 22, me llevo el computador y nunca me desconecto, ni del trabajo, ni del correo, ni del teléfono.”</p> <p><b>Entrevistado 6:</b></p> <p>“Hay veces que paso más de doce horas afuera, trabajando.”</p>
--	--	--

		<p>“cuando trabajo de corrido, al otro día vuelvo al trabajo tipo tres de la tarde o trabajo desde casa. Cuando termino de hacer mi trabajo de emergencia termina mi “horario.”</p> <p>“Cuando ya cumplo mis objetivos diarios es porque ya no tengo más que hacer y ahí vuelvo a casa o si tengo que hacer alguna otra cosa, personal, por ejemplo, trámites y cosas así, aprovecho esos tiempos para hacerlos.”</p> <p>“Siempre y cuando pueda buscar en el futuro una mejora del horario en el trabajo, llegar a otros acuerdos o a otros tipos de turnos. Si nos dan el pie para modificar todo eso, sería ideal.”</p>
	<p>Practicas institucionales y políticas publicas</p>	<p><b>Entrevistada 1:</b></p> <p>“En las empresas que realmente se respete el artículo 22 es bueno (...) Pero en otros casos preferiría poner un límite”</p> <p>“Porque es nuestra naturaleza, somos consultores”</p> <p>“De manera de planificación de la empresa que todos los psicólogos entrevistan solo en la mañana. Hasta las 2 de la tarde, la tarde se utiliza para hacer informes y labores administrativas (...) Entonces siento que de esta manera me permite realizar mis funciones de manera más planificada”</p> <p>“Yo tenía mi whatsapp con los gerentes de recursos humanos llenos, diciéndome mil cosas”</p> <p>“ Yo creo que depende de la naturaleza del cargo, porque si se da para mucho abuso”</p> <p>“ Tengo mis jefes súper claros, en todos mis trabajos ha sido así, tengo que reportar a mi jefe y el me da un feedback donde supuestamente por el artículo 22 mi trabajo no tendría que estar supervisado de manera tan directa”</p> <p>“los clientes empezaron a llamar, sabían que estaban de vacaciones, había informado de estos dos días de descanso que estaba mi reemplazo. Pero aun así me llamaban a mi teléfono personal”</p> <p>“Yo tenía que llegar igual a las 9 de la mañana siempre”</p> <p>“estando sujeta a este artículo no puedo salir antes, mis compañeros me miran feo.”</p>

		<p>“trabajar desde casa “homme office” no puedo, tengo que pedir permiso, mi jefatura en general no está interesada.”</p> <p><b>Sobre políticas públicas:</b></p> <p>“siento que se ha utilizado por las empresas como método para ahorrarse dinero y bastantes recursos a nivel monetario pero bajo el costo de la explotación casi del trabajador.”</p> <p>“esto tendría que ser regulado a nivel gobierno como tal, desde la reducción de las horas y establecer un horario, políticas que sean con respecto a este aspecto que es súper importante, es súper importante porque, paso cuanto tiempo en el trabajo, es como que uno vivo en el trabajo”</p> <p>“quizás un ente fiscalizador que, bueno existe pero no está realizando sus labores de manera efectiva porque esto pasa! Y ahí yo creo que un 80% de las empresas lo mal utilizan.”</p> <p>“es importante visibilizar esta situación. Te hacen elegir entre el trabajo y el hogar”</p> <p><b>Entrevistada 2:</b></p> <p>“creo que es difícil, porque tiene que ver con los recursos de las empresas y siempre las empresas están en deudas, están en ahorros de costos, eh... pero creo que lo fundamental sería distribuir de las funciones dentro del grupo de trabajo de forma más realista”</p> <p>“si el gerente lo quiere y es urgente, hay que hacerlo y tú sabes que no vas a cumplir... lo tení que lograr. Lo terminai logrando, pero el sacrificio es a costo del trabajador”</p> <p>“yo creo que lo más complejo es cuando uno está en periodos que uno está en empresas muy competitivas, con alto estrés, tiene que ver con el día domingo. El día domingo, como que debería ser tu día más bacán de tu fin de semana, pero (...) tipo cuatro de la tarde del día domingo te empieza a dar como un ataque de colon... cachai. Porque tení la ansiedad de que tení que trabajar al otro día”</p> <p>“Es como filo, voy a tener que conciliar esto con mis horarios, pero tú sabes que la implicancia de esto que vas a hacer una chica como del montón que probablemente si vas a postular a algún cargo interno no les va a llamar la atención, porque van a pedir referencias, y van a decir bueno, esta es la típica chica que hace la pega, pero que no le podí pedir mucho, porque se va temprano”</p>
--	--	--

		<p>“cuando tú eres el tipo de persona de quizá lo decides también que: me da lo mismo, voy a quedarme hasta las seis y media, porque voy a ir todos los días a hacer spinning, no te ascienden, pero no te dan más pega, porque es lo que podí hacer, entonces tú decí: pucha...”</p> <p>“porque tú lograi ser exitoso, porque te tirai ochocientas mochilas encima”</p> <p>“las empresas les están ofreciendo ciertas flexibilidades. No sé, estai con el artículo 22 y soy súper bueno y no sé, se me ocurrió ir a estudiar tres meses a Dublín y te dan los meses sin goce de sueldo, pero no sé, eso es algo nuevo, pero ojalá pudiera ser extendido, porque los trabajadores se lo merecen.”</p> <p>“yo sé de chicas que tienen hijos y los niegan en la entrevista, porque sus amigos las tienen como carga y no tienen que mostrar nada de sus ISAPRES, y los niegan sólo para acceder a un cargo de mayor renta. O sea, terrible”</p> <p>“es súper complicado el artículo 22 que tenemos los profesionales. Siendo realista, muy pocas empresas te mencionan en la entrevista que tendrás el artículo 22. Cuando tú... bueno, uno no tiene la costumbre de preguntar con qué artículo me contratarán, porque ahí al tiro piensas: ah, este es comunista (risas).”</p> <p>“En Chile está muy mal visto preguntar sobre tus derechos”</p> <p>“yo caigo en esa práctica, porque tu no querí un cacho. Entonces, cuando evalúo yo le pongo un punto: puede ser (...) Y esa persona que se atreve evidentemente, va a hacer preguntas constantes, pero de ahí a ser conflictivo... la empresa siempre va a tratar del máximo control y del máximo beneficio.”</p> <p><b>Sobre políticas públicas:</b></p> <p>“creo que principalmente en Chile se deja de lado al trabajador de la clase media, de la clase emergente y también los que estamos hoy en día con el artículo 22 y nadie se atreve a hacer ninguna denuncia”</p> <p>“Por lo demás está mal formulado, el artículo 22 lo tienen para cualquier tipo de trabajador, lo tienen personas que son simple ... son cargos más básicos a analistas, administrativos”</p> <p>“Entonces, no le veo ningún beneficio, porque la renta no refleja lo que estás trabajando a menos que tengas un cargo que...ni, aun así, aunque te pagaran siete millones si estás trabajando diez y ocho horas, los sábados y domingos, no es tantas lucas finalmente.”</p>
--	--	--

		<p>“Es difícil ser más moderno en este país y jugar con eso. Hablábamos con unos amigos que viven en Nueva Zelanda, y me decían: allá no existe eso de la mamá abnegada, si ella quiere ir a trotar, el padre se queda ahí con sus hijos”</p> <p><b>Entrevistado 3:</b></p> <p>“esto se establece porque las empresas obtienen beneficios económicos sustanciales al momento de aplicar estos horarios laborales, el mismo hecho de que no te paguen horas extras, de que puedan disponer de ti de tus funciones en cualquier momento de la semana y del día, es mucho más beneficioso para ellas.”</p> <p>“en general, se termina el horario laboral, cuando se terminan los objetivos puestos durante el día. Cuando tu jefatura te dice: oye, necesito sacar esto hoy, es hoy”</p> <p>“he observado muchas veces dentro de las empresas, es el hecho de que un tiempo atrás, los que tenían artículo 22 eran las jefaturas, gerentes y subgerentes, y hoy en día, ha traspasado estas barreras a profesionales de primer nivel (...) es bastante injusto en el sentido que muchas personas, jefaturas, tenían muchos beneficios cuando cumplían sus metas, se ganaban bastantes bonos. Pero nosotros tenemos que trabajar con este artículo, no recibimos mayor beneficio más que no marcar con el dedo la huella, no hay mayor beneficio en nuestro sueldo.”</p> <p>“No es que las personas que trabajan así no se amolden a este sistema, porque te dan ciertas facilidades como el hecho de que puedas llegar un poquito más tarde a trabajar, pero finalmente lo que sucede es que son ellos los que terminan gestionando tus tiempos, no eres tú el que gestiona tus tiempos”</p> <p><b>Sobre políticas públicas:</b></p> <p>“yo creo que el mayor desafío es establecer que este artículo no debe... yo lo veo más a nivel de sociedad, es decir que los trabajadores se levanten, pongan las cosas claras al gobierno, a...no sé po’ a todas las entidades que nos hacen establecer estas formas de trabajo. No soy experto en cómo manifestarme, pero sí creo que nosotros debemos demostrarle al mundo que las leyes no nos protegen como personas”</p> <p>“yo pienso que el ocio, tiene que ser redefinido hoy en día, como una forma de sanidad mental y una forma de que las personas logren estar saludables. Bajo ese mismo hecho, los mismos legisladores deberían pensar estos temas y buscar el apoyo de las comunidades, del resto de las personas para sacar este artículo”</p>
--	--	---

		<p><b>Entrevistado 4:</b></p> <p>“principalmente las directrices de la organización. Que haya eh... que existan políticas que te pidan librarles específicos, por ejemplo, los días jueves que haya reportes, los días lunes se van a hacer tales cosas, por lo tanto, que ellos te generen de cierta manera cuál es tu programa de trabajo.”</p> <p>“. Principalmente el hecho de no estar alineados en cómo funciona la empresa o cuál es la política que tiene la empresa. Eso genera caos, genera desorden al final cada una de forma independiente y como no están alineados, se hace el trabajo dos, tres, cuatro veces.”</p> <p>“yo creo que está bien hecho para los gerentes que tienen muchas actividades externas, pero en la mayoría de las veces se le da este tipo de trabajo a personas que tienen un jefe directo y que tienen actividades bien definidas”</p> <p>“si es un director o un gerente donde su trabajo es generar hartas reuniones fuera de la oficina o que tiene que hacer mucha vida social o que tiene que visitar clientes, es perfecto, ellos pueden distribuir su trabajo como quieran”</p> <p>“Lamentablemente el sistema chileno es súper competitivo, siempre tengo que estar trabajando, trabajando, trabajando y demostrando que soy más.”</p> <p><b>Sobre políticas públicas:</b></p> <p>“yo creo que está bien hecho para los gerentes que tienen muchas actividades externas, pero en la mayoría de las veces se le da este tipo de trabajo a personas que tienen un jefe directo y que tienen actividades bien definidas”</p> <p>“si es un director o un gerente donde su trabajo es generar hartas reuniones fuera de la oficina o que tiene que hacer mucha vida social o que tiene que visitar clientes, es perfecto, ellos pueden distribuir su trabajo como quieran”</p> <p><b>Entrevistada 5:</b></p> <p>“aunque yo no tengo problemas para trabajar en mi horario, considero que dependiendo de la cultura de la empresa puede que sea un abuso, porque no tienes un equilibrio. Por ejemplo, un domingo en mi casa, me contacta mi jefe a las nueve de la noche que me pedía un trabajo de inmediato”</p> <p>“yo considero que en la organización en la que yo pertenezco no existen</p>
--	--	--

		<p>estos espacios y herramientas que hacen mejor uso de tu tiempo. Esto depende mucho de la cultura de la empresa, pero desde mi experiencia, son muy conservadores, muy estructurados y finalmente no existen políticas”</p> <p>“El liderazgo que actualmente tenemos dentro de mi área dificulta mi administración del tiempo, porque es una persona que está acostumbrada a no tener límites al horario (...) tienes que tener disponibilidad 24/7 y no tienes un equilibrio con la estructura que tú te puedas plantear de trabajo.”</p> <p>“Establecer ciertos límites, porque finalmente caes en esta rutina de que, si se puede, si lo hago, y no cuentas con los tiempos como un robot, si ven que no te molestan, te siguen sumando más responsabilidades. Entonces, mi mayor desafío es aprender a decir que no sin culpa. En el sentir: ya, soy responsable, no soy una mala trabajadora porque le estoy estableciendo límites a la jefatura”</p> <p>“Lamentablemente la organización donde yo llevo a cabo mis funciones es muy absorbente y el artículo 22 más que ser un beneficio es una carga”</p> <p><b>Entrevistado 6:</b></p> <p>“en el caso mío igual me piden llegar temprano, al horario ya establecido, ocho y media- nueve de la mañana y salir a las seis y media de la tarde, pero en caso de que haya emergencia o una cosa así, tengo que salir a trabajar igual”</p> <p>“Puedo tener el artículo 22 y todo lo que se quiera, pero el turno es el que manda.”</p>
	Prácticas individuales	<p><b>Entrevistada 1:</b></p> <p>“Siempre tengo un planner por excell entonces digo todas las funciones que tengo que realizar para poder destinarlas y que ninguna se me pase. También ver el sentido de urgencia que tiene cada una.”</p> <p>“ahora de verdad salgo del trabajo y apago el teléfono. No doy teléfono personal a ningún cliente, no permito que pasen ese límite”</p> <p>“ejecuto todas mis tareas pensando en ese máximo y si no termino, me voy! a las 6 y media máximo (...) todo lo urgente lo saco al tiro. Porque entiendo la naturaleza de la tarea”</p> <p>“Entonces es prácticamente querer hacerlo bien, y querer hacerlo ahora, rápido, al tiro, ya. Ser eficiente y eficaz. Entonces eso como que me da una presión extra.”</p>

		<p><b>Entrevistada 2:</b></p> <p>“Trabajo con un calendario que lo tengo conectado con correo de la oficina y lo tengo todo en mi celular. Trabajo con plazos, tengo todo ahí, a quién lo tengo que enviar, cuándo lo tengo que enviar, todo absolutamente organizado con los tiempos, pero como en general todo es urgente, es súper difícil cumplirlo, entonces entre las reuniones que tenía y cumplir con eso, tu programación no funciona.”</p> <p>“Me encanta que me capaciten y que me manden a una universidad, pero de qué me sirve si tengo que trabajar hasta las 12”</p> <p><b>Entrevistado 3:</b></p> <p>“bueno yo... igual conversé con mi jefatura en algún minuto... yo les dije: oye, sabes que los días sábado y domingo los dedico a mi familia. Si quieres puedo trabajar más en la semana, día jueves o viernes, pero los días sábado y domingo yo estoy dedicado a otras tareas.”</p> <p>“yo me quedo hasta más tarde trabajando, puedo llegar más tarde al otro día. Mis compañeros lo hacen y yo lo hacía”</p> <p><b>Entrevistado 4:</b></p> <p>“honestamente, son agentes externos los que limitan mi dedicación del tiempo al trabajo (...) como mi señora, como mis responsabilidades ajenas al trabajo, como las cosas que tengo que hacer por fuera. Y en cierta manera, el hecho de en ciertos momentos sentirme cansado hace que no trabaje, pero... necesito un agente externo.”</p> <p>“la aplicación de software, la aplicación de agendas y... el desarrollo de técnicas de organización de escritorio (...) tomar mucha nota en las reuniones de las cosas que tengo que hacer y hacer priorizaciones de mis actividades”</p> <p>“Respecto de la jornada laboral “honestamente, le pongo fin cuando todos se están yendo para la casa, porque me doy cuenta que todos se van o sencillamente porque tengo otra cosa que hacer”</p> <p><b>Entrevistada 5:</b></p> <p>“Ahora estoy viendo el tema de equilibrar un poco, trabajar con lo urgente, lo importante de las áreas que manejo”</p> <p><b>Entrevistado 6:</b></p>
--	--	--

		<p>“único factor que permite administrar mi tiempo en el trabajo soy yo mismo”</p>
Familia	Tiempo en Familia	<p><b>Entrevistada 1:</b></p> <p>“Los días sábados antes no hacia vida familiar”</p> <p>“Jamás supe cómo le fue a mi hermano, como le fue a mi mama, el único día que podíamos conversar o tomar desayunos era los días domingos y ahí ya sabía un poco que había pasado durante la semana.”</p> <p>“me veo con hijos y ellos van a necesitar una figura presente, siento que la conciliación va a ser muy difícil. Siento que tendría que llegar a trabajar muchas veces a mi casa. Cuando tenga que estar con mi familia, tendré que estar en un computador solucionando problemas, y este tiempo no se recupera”</p> <p><b>Entrevistada 2:</b></p> <p>“Con mi marido decimos que rico llegar de día (risas). Y cuando llegamos de día es como wow, podemos hacer tantas cosas... y comimos y son las nueve treinta wow, porque por lo general llegamos tipo nueve treinta y entre que llegamos y cocinamos, comemos de repente entre las diez u once de la noche”</p> <p>“si trabajo medio día... no funciona, es la realidad. Acá en Chile, los trabajos part-time no son para profesionales, son para cargos operacionales. Entonces, ¿qué opción tení? O sea, ¿ser dueña de casa y criar a tu hijo bacán? O ser exitosa y que te lo críe una nana”</p> <p><b>Entrevistado 3:</b></p> <p>“uno ahí puede ver cómo esto repercute en tu vida personal, como el hecho de que tu trabajes sin tener horario no te permite desarrollarte en este mismo ámbito, el amoroso. Mi familia teníamos panoramas y no se podían establecer o yo no podía estar disponible porque tenía que hacer actividades pa’ la pega. No me pasa todos los fines de semana, pero si me pasó que una vez decidieron ir al cine, y yo no podía ir porque tenía que quedarme trabajando en una cosa que me habían solicitado.”</p> <p><b>Entrevistada 5:</b></p> <p>“muchas dificultades... eh... sobre todo a nivel, estar con tu familia y no puedes porque no hay tiempo y que tengas que prender el computador y no pescar en absoluto a tu pareja y a tu familia, porque no hay tiempo, ya que</p>

		<p>debes entregar un trabajo”</p> <p>“no tengo actividades sociales, son muy pocas. Y estas se limitan a nada planificado (...) En el caso de las actividades familiares puntuales, podría ser la celebración de cumpleaños o festivos, feriados no laborables, que decido no conectarme. Pero del resto la verdad es que no tengo una organización del tiempo con mi familia, no existe eso.”</p> <p><b>Entrevistado 6:</b></p> <p>“está la casa, la familia, entonces uno si ya tiene poco tiempo para hacer todo lo que se debe hacer en el trabajo, en la casa es lo mismo (...) Eso es lo que me dificulta el horario, tengo muchas cosas que hacer, pero tengo poco tiempo”</p> <p>“salir con mi hija, salir a jugar, ir al parque. Generalmente paso más tiempo con mi hija que con mi señora...”</p>
	<p>Organización del tiempo</p>	<p><b>Entrevistada 1:</b></p> <p>“llego muerta a la casa ya que es una jornada súper extensa, salgo de mi casa a las 7 o un cuarto para las 7 y llego a mi casa a las 9, antes llegaba a las 10, 11 de la noche”</p> <p><b>Entrevistada 2:</b></p> <p>“yo siempre he tratado de hacer todo lo que no puedo hacer en la semana el fin de semana, entonces igual termina siendo súper agotante, como que yo tengo la postura adulta, de no salir a carrear el viernes, como para poder dormir y descansar también”</p> <p><b>Entrevistado 3:</b></p> <p>“Yo, por ejemplo, que me gusta tener mi libertad, tener el artículo 22 y no saber qué va a venir, me trae sus dificultades”</p> <p><b>Entrevistado 4:</b></p> <p>“si bien es cierto mi opinión es que es malo, uno se habitúa a vivir con esto. Uno lo termina tomando como algo normal, uno empieza a realizar sus funciones sin límites sin pensar, pasándose de la raya”</p> <p>“durante la semana yo puedo salir a las seis y media y las doce de la noche, no sé a qué hora estoy saliendo. Y todas las actividades que puedo programar durante la semana, tienen una probabilidad de realización bastante baja.”</p>

		<p>“quiero buscar un trabajo con horario estable, aunque se gane menos (...) funcionado mucho mejor mi conciliación con la familia”</p> <p><b>Entrevistada 5:</b></p> <p>“ni siquiera para estudiar, no me dan los tiempos. Es como conflictivo... incluso me pasó cuando estuve haciendo un curso de comunicación interna que tenía que salir a cada rato de la sala, porque había algo urgente del trabajo.”</p> <p><b>Entrevistado 6:</b></p> <p>“Mi mayor desafío “dedicarle más tiempo a mi esposa... mi hija es pequeña aún. Absorbe casi todo nuestro tiempo “libre””</p> <p>“intento lo más posible si estoy en mi casa pasar tiempo con mi familia, que se sienta que estoy presente, que se vea que no soy solamente el proveedor de la plata en la familia”</p> <p>“En temas familiares, yo creo que, si ya nos estamos adaptando y miramos hacia el futuro, podemos hacer las cosas bien... dándole tiempo a lo importante, al trabajo y también a la familia, tiempo de calidad, no sé, programar salidas, volver a conversar más, a darnos nuestros tiempos como papá hija, como marido y mujer, pero siempre debe ser conversado”</p>
	<p>Problemáticas relacionales</p>	<p><b>Entrevistada 1:</b></p> <p>“se supone que era mi tiempo, con mi pareja con mi familia, yo estaba viendo igual todo el tema del trabajo. Entonces vida familiar para nada, calidad de vida tampoco, porque hubo un momento en que yo llegaba molesta y enojada a mi casa, muy cansada, llegaba a bañarme y dormir”</p> <p>“La carga laboral me dificulta todo, en mi vida familiar en sí. Me hace andar de mal humor, no me sale algo ando de mal humor, no quiero que me hablen, no quiero conversar con mi mami o mi pareja. Comienzo a hablar del trabajo con mi pareja, cosa que no debería pasar”</p> <p><b>Entrevistada 2:</b></p> <p>“me pasaba cuando trabajé en una empresa donde era más fuerte este tema que en un almuerzo familiar me tuvieron que decir: oye, deja de hablar de la pega, como que no tení otro mundo. Entonces ¿de qué vai a hablar? Claro, no tení otra actividad”</p>

		<p>“es ene pega. Mas encima tengo una casa ahora y no tengo a nadie contratado para las labores del hogar (...) entonces qué va a pasar cuando seai más viejo. De hecho, mi mamá siempre me ofrece ayuda ahí, pero no quiero perder mi intimidad”</p> <p>“existe la posibilidad de que me fuera muy bien... o quizá no, porque así son los negocios. Por último, estaría ahí, todo el rato intentándolo. Pero para hacer eso, tendría que sacrificar toda mi vida personal y de nuestro proyecto con mi marido de ser papás, porque a este ritmo, tendría que criarlo otra persona.”</p> <p>“es complicado, porque es como no pensarlo a nivel personal, porque estoy casada, pero siempre decimos que uno de los dos va a tener que sacrificar su éxito. Siempre lo conversamos, ¿que vai hacer? Si los dos nos va bien, implica que... alguien va a tener que bajar el ritmo.”</p> <p><b>Entrevistado 3:</b></p> <p>“yo hace poquito estaba en pareja y yo finalicé mi relación con ella, que, entre muchos otros motivos personales que no te voy a contar acá, tiene que ver un poco esto. Como siempre estaba metido en temas de trabajo, no me daba el tiempo para compartir con ella. Mi pareja en ese entonces, me decía que compartiera más con ella, en sus momentos felices, tristes y yo no podía estar po”</p> <p>“yo he visto gente que lleva harto tiempo trabajando y han tenido problemas con la familia, porque le van poniendo cada vez más pega”</p> <p>“mi miedo es que, si uno sigue con este artículo, te llenen tanto la vida de trabajo que tu vida se convierta en puro trabajo. O sea, que ya no tengai vida familiar, no podai salir con tus hijos o le digai a la persona: aló tía, aló amigo, podí sacar a mis niños a pasear, porque no tengo tiempo”</p> <p><b>Entrevistado 4:</b></p> <p>“la incompatibilidad con la familia, la incompatibilidad con los compromisos. Muchas veces tengo que dejar de lado cosas que tengo que hacer de forma personal para atender requerimientos del trabajo”</p> <p>“elijo, por ejemplo, cuáles son las más importantes para estar bien con mi pareja. Si voy al lado personal, no podría nunca, porque me obliga a tener otro factor de elección, aparte del familiar.”</p> <p><b>Entrevistada 5:</b></p> <p>“Esto interfiere en la dinámica personal y familiar, no te das cuenta, pero</p>
--	--	--

		<p>llega un momento en que te ves completamente sumergido por tu trabajo.”</p> <p>“esto te lleva a infinidades de discusiones con tus familiares que ves que los dejas de lado, que te saltas las comidas, que no respetas tus horarios de descanso, porque finalmente uno puede estar conectado diez- once, apagar y luego a las cinco de la mañana seguir trabajando”</p> <p>“yo creo que laboralmente me iría súper bien, pero en lo personal yo creo que terminaría divorciada (risas) (...)si lo proyecto a cinco años más este contrato con la misma empresa que me encuentro ahora, de verdad que sería muy desgastante emocionalmente, físicamente, más de lo que ya lo es.”</p> <p><b>Entrevistado 6:</b></p> <p>“cuando estas de turno no sabes realmente lo que va a pasar, puedes tener algún plan, visitar a la familia, amigos, salir a pasear y te coarta todo (...) no puedo organizarme en ninguna actividad con la familia.”</p> <p>“el tema familiar también, igual es un tema complicado con mi señora, porque si estoy en la casa haciendo algo y me llaman, eso... no lo podré terminar y si son compromisos que tengo con mi señora, se producen ciertas... discusiones. Pro siempre lo hemos conversado y ya sabe cómo es mi trabajo, es así.”</p> <p>“Si me llaman en la noche y tengo que partir decirle dónde voy y cómo estoy, sino, pero se puede prestar para pensar que no quiero estar en la casa o que tenía otra mujer. Son cosas que siempre lo converso con mi esposa, le digo todo lo que tengo que hacer, dónde voy a estar qué haré.”</p>
Actividades personales	Espacio de cuidado y para la recreación	<p><b>Entrevistada 1:</b></p> <p>“Podría ir al gimnasio, de manera más regular, disfrutar de algunos talleres o algunos conciertos de jazz que a veces quiero ir y no puedo (...) son muy tarde y volver a mi casa muy tarde es un lío”</p> <p>“Llego hasta a soñar con el trabajo, como que mucho”</p> <p>“es como que uno vive en el trabajo. Eso repercute de manera directa en mi calidad de vida y en mi salud, salud mental y física.”</p> <p>“simplemente salgo del trabajo y después es personal y la respeto porque me valoro como persona. Pero hacer ese cambio de mentalidad igual cuesta, a mí me costó mucho, me costó harto y me costó lágrimas”</p> <p>“Como me veo con este artículo? Estresada, con muy mala calidad de vida familiar y psicológica. Lo más probable es que pague un terapeuta para</p>

		<p>mejorar mis nervios, me veo muy estresada. En mi relación, yo sería como la esclava de mi trabajo”</p> <p><b>Entrevistada 2:</b></p> <p>“Yo hasta dejé de leer, siendo psicóloga, con años en la universidad... yo ahora leo un libro y se me cierran los ojos y me quedo dormida”</p> <p>“porque digo: qué pasa si estoy tan cansada, qué pasa si me quedo el sábado echá todo el día durmiendo o viendo tv. Como que perdí el día que se supone que tienes disponible para hacer las cosas que te gustan. Entonces, quería hacer algo, pero el lunes estoy mal po’.”</p> <p>“yo me inscribí hace tres meses en el gimnasio, y hace dos semanas fui y me dijeron: hola, ¿por qué no habías venido? Y yo, pucha no pude. Y fui dos veces en la semana. Esta semana fui al banco y tenía que verte a ti y fue como, ya., no voy a poder ir al gimnasio, como que ya no me quedo con el tiempo de hacer otras cosas en el día. Es muy difícil la permanencia”</p> <p>“desde el sueño, el cansancio, la mala forma de alimentarse, la irritabilidad puedes tener con tu familia, la falta de ejercicios... o sea, afecta en todo ámbito...”</p> <p>“Teni que darle todo el tiempo al horario de trabajo más que a la vida personal, porque ahí tení por ejemplo, algún tratamiento médico que tengas que ir siempre al mismo horario es imposible, porque sabí que te va a pasar.”</p> <p>“Yo creo que es difícil y uno tiene que tener claro qué es lo que quieres lograr en tu vida. Y eso es súper difícil, porque hay que conocerse, hay que tener claro que eso puede implicar quizá no obtener todos los logros profesionales que tú quieras”</p> <p>“¡imagínate! Comimos a las doce treinta y habíamos almorzado como a las una, ene horas sin comer. Entonces yo creo que nos mejoraría todo”</p> <p><b>Entrevistado 3:</b></p> <p>“yo creo que es bastante negativo en el sentido de que tú ya no dispones de tus propios tiempos. Te limitan tu capacidad de ejercer tu libertad; por ejemplo, si yo quiero inscribirme en algún curso o en algún taller, no sé si voy a tener la posibilidad de cumplir con el cronograma que me ofrezca este curso, porque puede que me digan a las ocho de la mañana: tienes que quedarte a seguir trabajando (...) Entonces, eso implica que muchas veces uno no pueda establecer rutinas privadas, más allá de que uno tenga algún interés personal.”</p>
--	--	--

		<p>“no permite establecer una rutina. Por ejemplo, si vas al gimnasio tú dices: voy el día lunes, miércoles y sábados. Acá no lo puedes establecer (...) Entonces, todo eso mismo hace que tú no puedas manejar tus propios tiempos que es necesario para recrear, que es súper importante si uno está casi nueve horas en un trabajo, en un ambiente laboral, que uno está concentrado, no te permite que uno se desarrolle como persona”</p> <p>“No se po’ si el día martes salgo a las seis de la tarde, y quiero ir al cine o tomarme un traguito con un amigo, lo puedo hacer libremente sin estar pensando: oye, me va a llamar mi jefa para hacer esto, me va a llamar tal persona de otra área, porque necesita que la apoye en tal tarea.”</p> <p>“Muchas veces eso implica que no puedas comer a las horas adecuadas, que no puedas establecer tus vínculos a las horas que tú dedicas a realizarlos”</p> <p><b>Entrevistado 4:</b></p> <p>“hace siete meses que estoy tratando de ir al gimnasio, finalmente digo no, voy a ir en la mañana, no voy a empezar a ir en la tarde, pero como mi horario es tan flexible que siempre estoy posponiendo un hobby o una actividad porque no tengo el tiempo para hacerlo”</p> <p>“nunca voy a disponer de un horario a la misma hora ni es constante a excepción de los fines de semana, que de repente igual salen afectados. Incluso si yo quisiera jugar playstation todos los días a las siete, no te puedo decir que será así”</p> <p>“lo que hago es tratar de organizar todo para el fin de semana que es lo que menos tengo afectado. El problema es que los fines de semana estoy cansado.”</p> <p><b>Entrevistada 5:</b></p> <p>“también interfiere que no te puedas planificar, me pasa mucho que, por ejemplo, que, si quisiera tomar un curso, hacer alguna actividad física, no, no puedes darte ese lujo, que no debería ser un lujo, pero que tu tiempo no te lo permite, no puedes tener un horario”</p> <p>“cero cuidados hacia mi persona y obviamente mi vida familiar se ve afectada, porque ellos ven, viven conmigo, notan mis cambios de humor, mis cambios en hábitos alimenticios”</p> <p>“Desde que empecé a trabajar bajo el artículo 22, se me ha dificultado ene tomar una cita al médico, incluso si estoy resfriada, yo igual voy resfriada al trabajo por muy mal que me pueda sentir, porque no tengo más tiempo, ya que todo es urgente, todo es inmediato. Entonces finalmente no tienes</p>
--	--	---

		<p>espacios”</p> <p>“yo creo que, a nivel personal, mejoraría ene y sobre todo en términos vinculados a la salud. Podría mejorar mis hábitos alimenticios, comer de forma más saludable, no comer tanta porquería de la calle, por ejemplo”</p> <p><b>Entrevistado 6:</b></p> <p>“generalmente los tiempos que tengo para mí son los viernes y sábados en la noche. O sea, me pongo en el pc cuando ellas se quedan dormidas, porque mi hija se queda dormida con su mamá, entonces, ahí aprovecho de jugar, tomarme una cerveza... pero generalmente en la semana eso no lo hago, porque me acuesto temprano y otras cosas, como ir al gimnasio o andar en bicicleta no lo hago, porque priorizo a mi familia.”</p> <p>“Si sale una emergencia en la noche ya mi tiempo de dormir y descansar ya no existe (...) Vuelvo en la madrugada o en la mañana a dormir en el horario que debía estar en la oficina o en la casa el fin de semana.”</p>
	<p>Organización y realización de los quehaceres del hogar</p>	<p><b>Entrevistada 1:</b></p> <p>“casi siempre trato de hacerlos la mañana del sábado. Levantarme temprano se volvió como un reloj biológico”</p> <p><b>Entrevistada 2:</b></p> <p>“sábado y domingo hago todo. Es súper heavy (...) Entonces, termino haciendo todo el sábado y domingo. Trato de hacer esfuerzos por tener una vida distinta, pero es súper difícil (ríe), porque al final, me voy tirando más responsabilidades”</p> <p><b>Entrevistado 3:</b></p> <p>“bueno siempre hay espacios de rutina como realizar compras, por ejemplo, con tu pareja o familia, o almorzar en ciertos horarios, pero en general, yo no tengo la libertad de decidir”</p> <p>“no sé si hago muchas actividades domésticas. Yo en las mañanas hago mi cama, bajo, pongo la lavadora, eh... a veces ayudo a tender la ropa o aspirar o limpiar. Quizá te dedique más tiempo cuando te dedicas a hacer una limpieza profunda, pero en cosas domésticas que son habituales, que no dedican mucho tiempo, no tiene tanto efecto”</p> <p><b>Entrevistado 4:</b></p>

		<p>“siempre dejo una hora en los fines de semana para hacer aseo. Eh... soy un poco maniático al respecto y siempre dejo por lo menos una hora para hacer aseo”</p> <p><b>Entrevistada 5:</b></p> <p>“es lo único que tengo un horario y si son los sábados de ocho y media al medio día. Es el tiempo que cuento para hacer todo (...) aprovecho de esos momentos para prestarle atención a mi familia: hola, ¿cómo estás? ¿qué tal tu semana? (risas), todo eso de ocho y media a doce.”</p> <p><b>Entrevistado 6:</b></p> <p>“no me da el tiempo, llego muy tarde a la casa. Los fines de semana si hago la cama, barro, nos compartimos las cosas que hay que hacer con mi señora.”</p>
--	--	---