



“ANÁLISIS DEL ROL EN LAS ASESORAS DE HOGAR BAJO EL MODELO ARO EN CHILE”

**TESIS DE GRADO PARA OPTAR AL GRADO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE PERSONAS Y DINÁMICA ORGANIZACIONAL**

**Alumno: Carolina Alarcón M.
Profesor Guía: Matías Sanfuentes**

Santiago, Mayo 2015

INDICE

Introducción.....	3
Fundamentación del Problema.....	5
Objetivos: General y específico.....	7
Colaboración en el proceso.....	8
Marco teórico.....	9
Diseño Metodológico.....	18
Conclusiones.....	37
Bibliografía utilizada	38
Anexos.....	40

INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos del rol en los contextos públicos y sociales nos referimos constantemente a un concepto que se forja en la interacción y socialización con el sistema laboral con el cual se participa y en el cual se es miembro. Sin embargo este “concepto” no es estático, sino que por el contrario es dinámico y personal, no es un elemento objetivo que exista en la realidad sino más bien es un constructo mental que la persona forja a partir de las relaciones que establece con el medio el cual integra. Es por tanto a través de este constructo que la persona edifica que deriva en comportamientos que pueden ser observados, es así que desde lo conductual se pone de manifiesto su construcción de rol. La importancia de tomar conciencia de nuestro rol en los sistemas laborales que nos desenvolvemos radica en quienes somos, en analizar nuestros propio principio regulador y como nos vamos comportando de acuerdo al rol que cumplimos. El mundo organizacional y laboral muchas veces se vuelve automático dada las exigencias diarias que obedecen más bien a la contingencias que surgen, estas mismas contingencias muchas veces son estresores constantes para la persona, volviéndose en un ser automático al realizar acciones sin mayor reflexión y análisis de su actuar y el porqué de su actuar.

La siguiente investigación es un estudio dirigido a analizar el rol de las asesoras de hogar en Chile y su empoderamiento bajo variables asociadas a este fenómeno. Las variables que se analizan bajo el mismo serán el marco legal, la demanda del mercado existente para su desempeño y a la experiencia obtenida por estas en el oficio, todo lo cual arroja información para su posterior análisis.

En un contexto lleno de cambios actualmente en Chile, el mundo laboral y organizacional se disipa mucho más. Es en medio de este contexto cuando vemos que en Chile durante los últimos años el ingreso de la mujer al mundo laboral aumento considerablemente, en 1990 la

participación laboral femenina llegó a un 31,3% para ascender paulatinamente a 38,6% en el año 2000, a 41,9% en el año 2010, hasta llegar actualmente a un 48% (INE, 2014) lo cual implica que muchas familias deben diversificarse y buscar redes de apoyo que le permitan emprender con la vida laboral de las mujeres, siendo ellas madres o sin serlo deben trabajar sin poder cuidar propiamente de sus hijos o estar a cargo de la organización general de sus casas, es aquí cuando se necesita una contratación de una asesora del hogar quien se desenvuelva al interior de las casas y en el sistema familiar cumpliendo tareas domésticas con una diversidad de procesos personales que se construyen en base a su rol. Así también se suma a esto el cambio en las leyes de las asesoras de hogar que marcan un antes y un después en el mundo laboral de las empleadas y la conciencia sobre su conocimiento y experiencia en el oficio, todo aquello que modifica gradualmente su empoderamiento y a la vez la construcción de rol.

Actualmente no existen estudios en los cuales se analice el rol de las asesoras de hogar, lo cual es muy interesante de estudiar y abordar debido a los cambios actuales últimos como modificaciones en la legalidad y en la conformación de condiciones y modos laborales los cuales afectan directamente a ambas partes tanto empleadores como empleadas.

La investigación actual es un estudio exploratorio el cual a través de una metodología cualitativa y herramientas socio analíticas tales como entrevistas semi estructuradas permitirán interpretar las fuentes. Para llevar a cabo este estudio se abordaran dos aspectos principalmente, primero aspectos contextuales como análisis de factores sociales, culturales y legales y luego aspectos personales como la construcción de rol de las asesoras.

A través de la investigación de distintas fuentes de información como documentos legales, sociales y coyunturales de reconstruye y se analiza los hechos relevantes de la historia y sus principales apreciaciones en son de la construcción del rol, interpretando los relatos de las protagonistas para identificar los procesos y su construcción, lo cual permita realizar ajusten que lleven finalmente al análisis del rol.

FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo al momento de adoptar un rol las personas consideran su historia?, ¿De qué forma la historia de la persona va aportando, formando y configurando el rol que la persona va a cumplir en un momento y en un lugar dado?, es a modo de responder y profundizar sobre esta gran pregunta que se basa esta investigación, en la cual se realiza un análisis de rol en las asesoras de hogar en Chile.

En nuestro país hay cerca de 350 mil trabajadoras de casas particulares, no realizándose hasta el momento estudio de su rol. La presente investigación intenta analizar el rol de las asesoras y su empoderamiento en el cargo, sobre las variables legales, la demanda del mercado y la experiencia obtenida en el oficio, con el fin de esclarecer y visibilizar el empoderamiento de estas con las variables asociadas descritas anteriormente. Actualmente existe un proyecto de ley aprobado en el Congreso el cual pretende mejorar la regulación de su jornada laboral. El aumento de las contrataciones de asesoras de hogar ha aumentado gradualmente los últimos años internacionalizándose la situación laboral para nuestro país en este segmento y contando con contrataciones latinoamericanas principalmente de países como Perú, Bolivia, Colombia, Ecuador, República Dominicana y Haití principalmente. Dichas contrataciones se deben a un aumento en la tasa de empleos femenino en nuestro país la cual ha ascendido considerablemente los últimos años. Las estadísticas muestran que la participación laboral femenina llegó a un 31,3% para ascender paulatinamente a 38,6% en el año 2000, a 41,9% en el año 2010, hasta llegar actualmente a un 48% (INE, 2014) lo cual implica que muchas familias deben diversificarse y buscar redes de apoyo que le permitan emprender con la vida laboral de las mujeres. Es en este contexto en que las asesoras de hogar se encuentran con una gran oferta del mercado, donde la gran mayoría de estas cuentan con experiencia en el oficio dado por las circunstancias familiares y sociales de vida, tales como encontrarse al cuidado de menores de su familia, de sus propios hijos o de niños (as) por los cuales son pagadas por realizarlo en modalidad de asesoras de hogar; todo esto en el informe “pautas de crianza” (en [ww.chilecrececontigo.cl](http://www.chilecrececontigo.cl))

Tal como se comenta anteriormente, la búsqueda de investigaciones y el apoyo en la literatura del rol de las asesoras de hogar fue nulo, existiendo escasa información acerca de

análisis de este segmento, adscribiéndose así en la investigación como uno de los objetivos específicos, el contribuir al estudio de las dinámicas de trabajo de las asesoras en el contexto chileno.

Es por ello que la investigación a realizar es crucial, abriendo el foro a un tema no estudiado en nuestro país con muy poca información sistematizada pese al gran impacto social, familiar y laboral que el tema de asesora de hogar ha tomado en nuestro país. La investigación que se realiza, se basa en el empoderamiento de las asesoras de hogar y las variables relacionadas a este como la experiencia, la demanda del mercado y el marco legal que las ampara. La investigación se realiza en el contexto de tesis de grado, en un espacio académico en el cuál al elaborar este proceso, se espera contar con un resultado acabado.

Dentro de las implicancias se bifurcan dos caminos, por uno cruza un gran interés profesional, motivo de estudio y objeto de análisis identificando los constructos a la base del modelo ARO. Por otro lado cruza un gran interés personal debido al trabajo constante con este segmento, estableciendo una gran capacidad de ayuda hacia el mejoramiento de sus vidas y el empoderamiento de estas mujeres.

OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS

Dicho apartado presenta los objetivos centrales, siendo estos generales y específicos, que se tienen para la investigación. Aquellos son el eje central de la dirección de la investigación y enmarcan el trabajo a realizar.

A continuación se presentan dichos objetivos:

- **Objetivo General:**

“Analizar el rol de las asesoras de hogar en Chile”

- **Objetivos Específicos:**

- 1) **Objetivo Específico 1:**

Analizar el rol de las asesoras de hogar y su empoderamiento en el cargo bajo las variables legales, la demanda del mercado y la experiencia obtenida en el oficio”.

- 2) **Objetivo Específico 2:**

“Analizar el rol de las asesoras de hogar y su empoderamiento bajo el modelo ARO”:

- 3) **Objetivo Específico 3:**

“Contribuir al estudio de las dinámicas de trabajo de las asesoras de hogar en el contexto chileno”.

COLABORACIÓN EN EL PROCESO

Para la realización de la tesis y la aplicación de instrumentos cualitativos tales como entrevistas semi estructuradas y observación participante se necesitara la participación de dos ejes:

- Áreas participantes: Investigadora y asesoras de hogar.
 - 1.- Investigadora: Como participante directa en la realización de la entrevista semi estructurada y realizando la observación participante
 - 2.- Asesoras de Hogar: A quienes se les aplicaran las herramientas de recolección de datos para que estos sean analizados.
- Áreas organizadoras: El área organizadora en este caso será la investigadora directamente quien coordine y organice las entrevistas el tipo de entrevistas, el tiempo utilizado, la observación participante, el lugar y la retroalimentación si existiese la oportunidad.
- Participantes directos: Las asesoras, a quienes se les aplicaran las herramientas.

MARCO TEÓRICO

El rol, “es esta idea que la persona forja en su mente en su participación e inserción en el sistema laboral, es un constructo mental y este constructo se plasma en la comprensión que la persona hace de la tarea primaria de la organización, del conocimiento que posee de las expectativas que otros poseen y del entendimiento de la cultura y de las contingencias que envuelven al sistema”. (Bruce, 2000). Es así por tanto que la presente investigación se centra en el estudio de análisis de rol de las asesoras de hogar lo cual se basa en el empoderamiento de estas, temática y concepto que se relaciona con variables que serán descritas posteriormente.

I.- Modelo ARO: Fundamentación teórica

Dentro de los fundamentos teóricos utilizados, se encuentra el Análisis de ROL, fundamento que se utilizara para efectos de investigación como base teórica. Este análisis que contribuye al cambio y mejoramiento integral de la persona, tiene su origen en Tavistock, Londres, aportando para la formación del desarrollo en el contexto de consultoría. En el análisis de rol “el objetivo es que el cliente dé sentido y aprenda su rol considerando factores conscientes e inconscientes que operan tanto a nivel individual como grupal, para que luego pueda alinear su desempeño con necesidades de la organización. El ARO provee un espacio de confianza para que el cliente aprenda de sus experiencias en el trabajo, reflexionando sobre su mundo psíquico y las dinámicas que ocurren en su conjunto”. (Acuña y Sanfuentes, 2010).

Para la colocación de las asesoras en sistemas familiares, se hace sumamente necesario darle un contexto en el cual ellas puedan explorar cuál es su rol y analizar el mismo desde un enfoque integral, que considere su participación activa en el ejercicio, así como también

levantar de manera sistemática la construcción de su rol. Este constructo se plasma en la comprensión que la persona hace de la tarea primaria de la organización, del conocimiento que posee de las expectativas que otros poseen y del entendimiento de la cultura y de las contingencias que envuelven al sistema. (En Acuña y Sanfuentes, 2010). Por tanto podemos analizar que el rol que construya la asesora en base a sí misma y a frente a su trabajo es un tema crucial para su vivencia.

1.- Administración de sí mismo en rol: Es desde este mismo escenario que podemos desprender otro término acuñado en el ARO. Alude principalmente según Lawrence 1979, a la administración de sí mismo en rol el cual supone que “es el contacto de la persona con su subjetividad, con los procesos inconscientes que envuelven sus relaciones con las organizaciones y con la sociedad, siendo capaz de cuestionar la validez de los convencionalismos culturales y de liderar con coraje, cambios que pueden significar nuevas formas de vida institucional”. Esta aptitud puede extenderse y desarrollarse en las organizaciones cuando las personas adoptan roles con autonomía, responsabilidad y en colaboración con personas y grupos, todo lo cual propicia un mayor desarrollo. (En Acuña y Sanfuentes, 2010)

2.- Organización en la Mente: El como la asesora, es trabajadora e integra y va construyendo la realidad (que en este caso es el sistema familiar que se transforma en el sistema laboral) alude a la organización en la mente. Este concepto se refiere puntualmente a como “la persona a nivel psíquico concibe la organización en la que se desenvuelve”. (Sievers & Beumer, 2006). Según Hutton y Col. (1997) la definen como “la percepción a nivel mental que el individuo posee sobre el modo en que las actividades y relaciones están ordenadas. Es un modelo que forma parte del mundo interior del individuo, que se plasma según experiencias, interacciones, relaciones y actividades en las que el individuo participa, las cuales dan lugar a imágenes, emociones, valores que influyen en la forma como uno se conduce y ejerce liderazgo, ya sea en forma positiva o adversariamente”, todo aquello trabaja sobre el supuesto de cómo al asesora y la trabajadora se va adaptando a esta realidad y como el sufrimiento organizacional es menor en la medida en que se va

adaptando al sistema, generando una menor aversión al sistema laboral, cumpliendo las funciones que se le adjudican y las que puede y debe cumplir.

3.- Rol Tomado y Rol Dado: En este escenario es de suma importancia recalcar el siguiente y último concepto. Cuando hablamos del rol tomado nos referimos directamente a la manera en que “la visión y construcción del rol es internalizada y luego ejercida, tomando cuerpo. Como el rol es concebido e interpretado subjetivamente. Cuando hablamos de rol dado por tanto, nos referimos a quienes influyen el rol, aquellos para y con los cuales trabaja quien posee el rol, estos son los que definen como el rol dado. Ambos aspectos requiere autorización y auto-autorización para ser ejercidos mediante los cuales las personas asumen estas responsabilidades de cumplimiento de rol”. (Acuña y Sanfuentes, 2010)

Se puede analizar en esta investigación por tanto, como el rol de la asesora se va construyendo, a través de la internalización que hace de sí misma en este entorno y el como ella se expresa bajo un bienestar personal y en base a las demandas del medio bajo este mismo rol. En este contexto, los contenidos de autoridad personal, administración del rol y la internalización de la organización (sistema familiar) en la mente, son cruciales para realizar un análisis y lograr una buena experiencia de la vivencia organizacional. El rol desde lo dado, desde lo incorporado y desde lo vivido es un “ente” sumamente potencial el cual es vivo y cambiante y nos puede ayudar a dignificarnos y regularnos en el medio laboral.

II.- Empoderamiento

Según Zimmerman (2000) el empoderamiento se refiere a “Procesos de aprendizaje que las personas experimentan en la toma de decisiones y en el manejo de recursos. Señalando que el proceso tiene un componente *intrapersonal* (percepción del locus de control, de autoeficacia, motivación de control en el ámbito personal, interpersonal y sociopolítico), un aspecto *cognitivo* que apunta a cómo las personas usan sus destrezas analíticas para influir en su medioambiente y un componente de *comportamiento* que implica realizar acciones

para ejercer control, participando en organizaciones y actividades de la comunidad (Zimmerman, 2000).

A su vez, Zimmerman (2000) alude al contexto al mencionar la importancia de las organizaciones comunitarias o estructuras mediadoras (como iglesias, grupos de vecinos, organizaciones de servicios), las cuales ofrecen oportunidades para adquirir nuevas herramientas, desarrollar un sentido de comunidad, construir un sentido de control y confianza y mejorar la vida comunitaria (Zimmerman, 2000). Sin embargo, no distingue el contexto como un componente o pieza en su modelo teórico, que comprende los componentes de proceso, resultado y nivel. Para él, las oportunidades forman parte del proceso empoderador.

Otro de los autores que aporta con la visión de empoderamiento en esta investigación es Chris Argyris, (1998) psicólogo y magíster en Economía, sostiene en su artículo “Empowerment, el traje nuevo del emperador” que a pesar de los esfuerzos de años por promoverlo como un ideal, el empoderamiento se mantiene como la paradoja de este cuento de Andersen: se lo elogia públicamente, pero en privado nos seguimos preguntando por qué no lo vemos.

Para Argyris, (1990) “el empoderamiento consiste en la creación de un entorno laboral donde las personas se sientan con el poder y la autonomía para tomar más decisiones. Con esto, no sólo se logra mayor eficiencia y productividad de los empleados, sino además, se libera “memoria ram” de sus superiores y aumenta el alcance de impacto de la empresa como un todo. Tal como lo dijera Confucio en el siglo V a.c., “Dime y olvidaré; muéstrame y podría recordar; involúcrame y aprenderé”.

El empoderamiento en las asesoras de hogar es un fenómeno que tras muchos años de trabajo y avance en materiales legales, económicas y personales ha ido avanzando, lo cual ha ido generando procesos bajo los cuáles se demarcan las relaciones laborales y sociales en nuestro país. Una de las variables con las que se relaciona este empoderamiento es con el marco legal, dado por una nueva ley a ser aplicada a partir de octubre del 2014 que delimita ciertos parámetros.

El Empoderamiento Como Contexto

Por su parte, Zimmerman (2000) plantea que las acciones, actividades o estructuras pueden ser empoderadoras. Esta formulación contiene implícitamente dos elementos diferentes: las acciones y las estructuras. Estas estructuras proveedoras de recursos y oportunidades empoderadoras merecen una terminología para referirse a ellas, que en a lo cual se denomina como contexto empoderador.

Variables de evaluación

A continuación, se detallaran las variables, bajo las cuales será analizado el concepto de empoderamiento en las asesoras. Así como se pretende evaluar el concepto y bajo qué condiciones y que acciones se ve reflejado el empoderamiento, se evaluará en base a la relación de tres variables de acuerdo a pertinencia: el marco legal, la demanda en el mercado y la experiencia en el oficio

II.1.- Marco legal

II.1.1.- Asesoras del hogar alzan la voz y exigen mejores condiciones laborales

“Están exigiendo sus derechos. Sí, quienes en su minuto fueron las trabajadoras peor miradas de la sociedad y víctimas del clasismo, por fin alzan la voz. Se trata de las asesoras del hogar, empleadas domésticas o “nanas”, como las llaman algunos, y que ahora a través de modificaciones legales pretenden regular su situación laboral la que desde siempre ha estado prácticamente en tierra de nadie. Muchas, veces sin contrato, sin horario y sometidas, no pocas veces, a los caprichos de sus empleadores, han enfrentado un complejo escenario, pero ahora, luego de una ardua batalla se enciende una luz de esperanza que no dejarán pasar.

II.1.2.- Una ley más dignidad: Fue en abril de este año cuando la Presidenta de la República Michelle Bachelet se comprometió a mejorar las condiciones en las que laboran las empleadas de casa particular a través de un proyecto de Ley que modifica su situación laboral.

La iniciativa parece ir por buen camino. Y claro, pese a que durante meses poco se supo del avance del proyecto, la semana pasada las buenas noticias vinieron desde el Congreso cuando en el Senado, la Comisión de Trabajo y Previsión Social, en el proceso de tramitación, aprobó dos importantes normas para modificar la jornada, descanso y composición de las remuneraciones de las trabajadoras: Por un lado la descripción exacta de los contratos de trabajo, y además, que exista un registro ante la inspección del trabajo para que éstos contratos se cumplan a cabalidad. Así lo informó la senadora por la Región de Coquimbo Ariana Muñoz integrante de la instancia parlamentaria, quien en contacto con El Día, explicó las implicancias de estas indicaciones. “La asesoras del hogar en su mayoría tienen un contrato que es muy genérico y en el que no se establecen las funciones que ellas van a realizar, entonces la carga de trabajo que ellas pueden tener, puede ser infinita, desde cocinar, ir a comprar, cuidar a los abuelos, cuidar a los niños, tener que ir a las casas de veraneo con los patrones, entonces lo que buscamos nosotros es que se establezca con claridad en el contrato las funciones que va a realizar la persona. Esto debe ser fiscalizado por la inspección del trabajo”, indicó Muñoz. Consultada, la seremi de Trabajo y Previsión Social Tarcila Piña, valoró que el proyecto de ley avance, sobre todo porque, según indica, el país tiene una gran deuda con las empleadas de casas particulares. “Y hay un compromiso de la Presidenta Bachelet que hay que cumplir, porque esta sociedad debe avanzar y se debe hacer justicia con estas trabajadoras. Lo que se está haciendo ahora debió haberse hecho mucho antes, pero no se realizó en parte por ese machismo que existe en el mundo laboral”, sostuvo la autoridad. Además, le parece importante que la ley también venga a regular otros asuntos que muchas veces incentivan la discriminación de las asesoras del hogar. “Aquí, además de regularse el tema de los descansos, las remuneraciones, que baje la jornada laboral de 12 horas, y que se efectúe una adecuada fiscalización para que los contratos se cumplan, también se regulará el tema de los uniformes que es algo que alguna vez fue muy bullado, se va a prohibir el uso obligatorio del uniforme en lugares públicos”, agrega Piña.

FISCALIZACIONES. De aprobarse la nueva normativa, la inspección del trabajo tendrá un rol fundamental, ya que deberá llevar un registro de los contratos y fiscalizar que estos e cumplan. Eso sí, según precisa la propia Seremi, será difícil, sobre todo cuando se trate de asesoras del hogar que trabajen puertas adentro. “La inspección no puede llegar y entrar a una casa, por eso el llamado a las trabajadoras de casa particular es a que, cuando esta normativa entre en vigencia, puedan denunciar lo que está sucediendo, y yo creo que lo van a hacer, porque me he reunido con ellas y las veo muy en conocimiento de la ley, muy empoderadas”, afirma.

ASESORAS SACAN LA VOZ. Saben que sus derechos han sido y son vulnerados hasta ahora, pero no están dispuestas a que esto continúe. Por ello, valoran el que por fin las autoridades estén haciendo algo por mejorar sus condiciones y saben que es en buena medida gracias al trabajo que ellas mismas, agrupándose y organizándose han realizado desde hace años a lo largo de Chile”. En <http://diarioeldia.cl/articulo/social/asesoras-hogar-alzan-voz-exigen-mejores-condiciones-laborales>.

II.1.3.- Ley Asesoras de hogar 1931-2014

Hasta fines del año 2014 la ley para las asesoras de hogar se regía de manera muy diferente a la aprobada por el congreso, a continuación se presentan las principales características.

Desde el año 1931 hasta el año 2014 se mantuvo la misma ley que regía el trabajo de las asesoras de hogar en Chile, ley que marco grandes diferencias y generación de fenómenos tanto sociales como legales por sus características en cuanto a horarios, días de trabajo, modalidad y condiciones para las mismas asesoras. Aproximadamente, 370 mil personas prestan este tipo de servicios dentro de Chile, y un 95% lo constituyen mujeres. De conformidad al Código del Trabajo, y desde el año 1931, los trabajadores de casa particular son trabajadores dependientes. Por ese carácter, tienen derecho a que les escriture su contrato de trabajo, al pago de sus cotizaciones de seguridad social, a tener un límite en su tiempo de trabajo, a tener días libres, a tener un feriado anual, a tener fuero -si corresponde-, y a ser tratados con dignidad y respeto a sus derechos fundamentales. Con todo, los servicios que prestan los trabajadores de casa particular tienen ciertas particularidades (el empleador no una entidad industrial, se comparten espacios de la vida cotidiana, existe una

relación de confianza mayor). Por ello, la ley ha establecido algunas regulaciones específicas para este tipo de trabajadores, diferentes de las que rigen a la generalidad de un trabajador corriente. Éstas son:

Tipos de trabajadores de casa particular: Existen dos: puertas afuera (no viven en casa del empleador) y puertas adentro (viven en casa del empleador).

- *Existencia de un período de prueba de hasta dos semanas a contar del inicio de la relación:* Dentro de ese lapso, cualquiera de las partes puede terminar el contrato, con un aviso de al menos 3 días corridos.

- *Jornada distinta:* Para quien se desempeña puertas afuera, su jornada diaria puede ser de hasta 12 horas diarias, con una hora de descanso imputable a esa jornada. Por ello, jornada semanal puede llegar hasta 72 horas semanales (66 horas de trabajo y 6 horas de descanso). Por el contrario, para quien se desempeña puertas adentro, su jornada de trabajo está determinada por la naturaleza de la labor, debiendo concederse normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso debería ser de un mínimo de 9 horas ininterrumpidas.

- *Descanso semanal:* Los trabajadores puertas afuera tiene derecho a un día de descanso semanal, al igual que el resto de los trabajadores. Los trabajadores puertas adentro, tienen derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual puede ser fraccionado en dos medios días a petición del trabajador. Además, tienen derecho a descanso en todos los días festivos. Sin embargo, las partes pueden pactar –con anterioridad al día festivo- que el descanso se efectúe en un día distinto, dentro de un plazo de 90 días.

- *Causales especiales de término de contrato:* Adicionales a las otras causales de término de contrato de trabajo que existen en la ley para la generalidad de los trabajadores, el contrato se puede terminar por dos motivos especiales: (a) la comunicación escrita de la intención del empleador de terminar el contrato de trabajo (el “desahucio escrito del empleador”); y (b) toda enfermedad contagiosa, clínicamente contagiosa de trabajador o empleador, o de alguna de las personas que habita el lugar donde se prestan los servicios.

- No tienen derecho a indemnización por años de servicio: Tiene derecho a que el empleador les pague un fondo especial de indemnización: Este dinero debe ser aportado mensualmente por el empleador en una cuenta de ahorro especial en la AFP del trabajador, y es equivalente a un 4,11% de la remuneración mensual imponible, por un máximo de 11 años. Una vez terminada la relación laboral, el dinero acumulado en la cuenta, junto con su rentabilidad, se puede retirar por el trabajador, en un solo giro, e independiente de cual haya sido el motivo de término del contrato.

Hace muy pocos días, se aprobó el proyecto de ley que propone reducir a 45 horas semanales la jornada semanal de las trabajadoras puertas afuera y otorgar 2 días adicionales de descanso al mes para los trabajadores puertas adentro. Junto con ello otros cambios como el no uso del delantal en espacios públicos por parte de las asesoras, son algunos cambios que se introdujeron. F. Villalobos (2012).

Para el sociólogo de la Universidad Central José Monárdez, los cambios que habrían en la legislación con respecto a los derechos de las asesoras del hogar responden a un fenómeno mayor que tiene que ver con el cómo los grupos sociales que son más vulnerables han ido exigiendo sus derechos. “La sociedad ha ido evolucionando y una actividad que quizás siempre se vio asociada a la informalidad, hoy en día se está reconociendo que cumplen un rol importante dentro de la sociedad. En definitiva, yo creo que esto es producto de la consolidación de la democracia y de la participación ciudadana”, indica el sociólogo.

II.2.- Demanda del mercado: Incorporación de la mujer al mundo laboral

Otra de las variables que se encuentran ligadas con el fenómeno de empoderamiento en las asesoras de hogar es la demanda del mercado existente, la cual está dada en nuestro país por el ingreso de la mujer al mundo laboral.

En relación a Latinoamérica, se ve que efectivamente el cambio más significativo en relación a la participación femenina en el mercado remunerado fue el resultado de la aplicación de políticas de protección y previsión social, sobre todo de aquellas destinadas a la regulación y supervisión de las leyes de protección a la maternidad.

(Abramo, 2007). En el caso chileno, las estadísticas censales registran un nivel de participación femenina de 28,9 % en 1907 y de un 20% a 25% en las mediciones de los censos entre 1940 y 1982 (Larrañaga, 2006). En 1990 la participación laboral femenina llegó a un 31,3% para ascender paulatinamente a 38,6% en el año 2000, a 41,9% en el año 2010, hasta llegar actualmente a un 48% (INE, 2014). Estas cifras reflejan un aumento en la participación laboral femenina, resultado en cierta medida de los avances económicos de la década de 1990, pero también son consecuencia de la aplicación de leyes de protección social focalizadas hacia la mujer, tales como: leyes de inamovilidad laboral por maternidad, prohibición de diagnóstico de embarazo como prerequisite de empleo, permiso por enfermedad grave de los hijos, aumento del post-natal y cobertura de jardines infantiles y salas cunas, entre otras.

No obstante, por muy significativas que hayan sido estas medidas y si bien tuvieron una incidencia en la participación de las mujeres en el mundo laboral, en la cotidianeidad estas leyes no han sido del todo respetadas. Por el contrario, “muchas veces estas leyes, concebidas para proteger, en la realidad han operado como elementos de discriminación” (Derechos Humanos de las Mujeres, 2009: s.n.p.). Desde este mismo foco se desprende la necesidad de contratar una asesora de hogar, quien trabaje al interior de nuestro hogar, al cuidado de los hijos y a la organización de esta cumpliendo funciones que anteriormente a este aumento de la inserción de la mujer al mundo laboral, la propia madre realizaba.

Es en base a este punto en el cuál existe una mayor demanda de asesoras de hogar en las casas chilenas, quienes como se comenta anteriormente, cumplan con roles que eran hechos por aquellas mujeres que emigraron al mercado, dejando una cobertura bastante amplia en los hogares chilenos y en la clase media para la colocación laboral de las asesoras. Es en base a este punto en el cual, las últimas, reconocen su importancia y rol imprescindible para el funcionamiento de las casas y en el funcionamiento del sistema a nivel macro.

II.3.- Experiencia en el oficio

Otra de las variables bajo las cuales se encuentra relacionada con el empoderamiento de las asesoras de hogar es la experiencia con que cuentan en su oficio, motivo por el cual valoran su rol y funciones al momento de aceptar un trabajo.

Según el informe mensual del Anecap: Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular, (rev. 252, En Coquimbo 2014) la gran mayoría de las asesoras de hogar cuentan con conocimientos en su oficio, ya sea para cuidar niños y para las cosas del hogar debido a las condiciones sociales y económicas bajo las cuales viven. Dentro de las principales variables se encuentran el ser parte de una red de apoyo que sostiene el núcleo familiar al momento en que la mujer mayor debe salir a trabajar, generalmente en el mismo oficio, para la mantención de a familia y proveer de alimentos a su familia. La gran mayoría de las mujeres que trabajan de asesoras de hogar, cuentan con familias incompletas y disfuncionales bajo los parámetros convencionales en los que el hombre de la casa debe proveer o aportar en cierto modo para la mantención familiar. Generalmente el hacinamiento, la pobreza. El alcoholismo, la drogadicción o el abandono repentino del hogar hacen que la mujer que cuenta con mayor edad salga a trabajar dejando a los otros hijos a cargo de una hermana mayor siendo esta finalmente el adulto responsable. Es así como el círculo y el patrón del trabajo de asesora se va cronificando por lo cual en escalas más convencionales se podían tener a mujeres de la misma familia trabajando en una misma casa, por las relaciones de confianza que se daban.”

Es en base a estas habilidades, conocimientos y competencias que van adquiriendo desde sus casas y en relación a sus modelos de vida en que las asesoras van adquiriendo mayor experiencia, conociendo de buena manera las tareas de un hogar.

De las fuentes de asesoras que vienen del exterior a trabajar a nuestro país también se reconocen con características similares no siendo una realidad muy alejada la fuente de conocimiento de estas. La Migración en Chile e inserción laboral en trabajo doméstico según el último informe Instituto Nacional de Estadísticas (INE), contabilizó en el año 2014 a 441.000 extranjeros de forma legal en el país, lo que representa un 2,1 % de la población nacional. Actualmente, la inmigración de países vecinos a Chile es la más importante, y desde 2004 ésta se ha incrementado en un 50 % hasta un estimado de 365.459 personas (septiembre de 2010), principalmente provenientes de Perú (136.819), Argentina (61.563), Bolivia (24.917), Ecuador (19.784) y Colombia (14.029). Uno de los principales factores que ha producido esta inmigración ha sido el importante crecimiento de la economía chilena durante las últimas décadas.

Uno de los principales factores del ingreso de inmigrantes a trabajar a nuestro país se debe a dos motivos principalmente, el primero de ellos es el crecimiento económico de Chile experimentado durante los años noventa en América Latina, el cual lo posiciona como uno de los países más estables en cuanto a su economía y a las condiciones de vida tales como la seguridad y la vivienda.

DISEÑO METODOLÓGICO

El siguiente estudio investigativo se basa en un análisis de rol de las asesoras de hogar bajo la perspectiva del modelo Aro, el cual se encuentra basado en un estudio con metodología cualitativa con herramientas técnicas de recolección de datos de entrevistas semi estructuradas y observación participante.

I.- Metodología

I.1.- Metodología Cualitativa

La metodología cualitativa, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible. En investigaciones cualitativas se debe hablar de entendimiento en profundidad en lugar de exactitud: se trata de obtener un entendimiento lo más profundo posible y es en base a este paradigma bajo el cual se realizara el acercamiento al rol. (Por Taylor y Bogdan, 1994)

I.1.1.- Las características de la metodología cualitativa. (Por Taylor y Bogdan, 1994)

- Una primera característica de estos métodos se manifiesta en su estrategia para tratar de conocer los hechos, procesos, estructuras y personas en su totalidad, y no a través de la medición de algunos de sus elementos. La misma estrategia indica ya el empleo de procedimientos que dan un carácter único a las observaciones.
- La segunda característica es el uso de procedimientos que hacen menos comparables las observaciones en el tiempo y en diferentes circunstancias culturales, es decir, este método busca menos la generalización y se acerca más a la fenomenología y al interaccionismo simbólico.
- Una tercera característica estratégica importante para este trabajo se refiere al papel del investigador en su trato -intensivo- con las personas involucradas en el proceso de investigación, para entenderlas.

I.1.2.- Papel del investigador: En estos casos y bajo este paradigma es que los investigadores cualitativos, participan en la investigación a través de la interacción con los sujetos que estudian, es el instrumento de medida. El investigador desarrolla o afirma las pautas y problemas centrales de su trabajo durante el mismo proceso de la investigación. Por tal razón, los conceptos que se manejan en las investigaciones cualitativas en la mayoría de los casos no están operacionalizados desde el principio de la investigación, es decir, no están definidos desde el inicio los indicadores que se tomarán en cuenta durante el proceso de investigación. Esta característica remite a otro debate epistemológico, muy candente, sobre la cuestión de la objetividad en la investigación social. En Canales M. 1996.

II.- Recolección de datos: Herramienta a utilizar

La herramienta a utilizar para el levantamiento de información y posteriormente análisis del mismo es:

II.1.- Entrevista semiestructurada:

En la entrevista semiestructurada el investigador previamente a la entrevista lleva a cabo un trabajo de planificación de la misma elaborando un guion que determine aquella información temática que quiere obtener. “Es un tipo de entrevista en la cual se acota la información y el entrevistado debe remitirse a la pauta. Ahora bien las preguntas que se realizan son abiertas. Se permite al entrevistado la realización de matices en sus respuestas que doten a las mismas de un valor añadido en torno a la información que den. Todo ello con el fin de ir obteniendo más información acerca de lo que se quiere investigar”. (Alonso L. 1994)

“Durante el transcurso de la misma se relacionarán temas y se irá construyendo un conocimiento generalista y comprensivo de la realidad del entrevistado. □El investigador debe mantener un alto grado de atención en las respuestas del entrevistado para poder interrelacionar los temas y establecer dichas conexiones. En caso contrario se perderían los

matices que aporta este tipo de entrevista y frenar los avances de la investigación”. (Alonso L. 1994)

III.- Análisis

III.1.- Análisis de documentos: análisis de contenido (frases significativas)

La metodología a utilizar en esta investigación, relativa al análisis de contenido, arranca desde la acertada descripción de Pérez Serrano, (1984), “El análisis de contenido es el análisis de documentos, el cual guarda cierta relación con los procedimientos de análisis de lenguaje que se utilizan en diversas disciplinas científicas. Solo puede entenderse de una forma completa si lo situamos en el contexto de un diseño de investigación, ya que implica la verificación de hipótesis, hacer inferencias sobre las características del texto, las causas o antecedentes del mensaje y los efectos de la comunicación”. (Pérez Serrano, 1984).

Así, corresponden al campo del análisis de contenido “las actividades en las que, consisten en explicitar y sistematizar el contenido de los mensajes y la expresión de ese contenido con la ayuda de indicios cuantificables o no. Todo ello con la finalidad de efectuar deducciones lógicas y justificables concernientes a la fuente (el emisor y su contexto) o, eventualmente, a los efectos de los mensajes tomados en consideración. El procedimiento del análisis de contenido se basa en el supuesto de que las respuestas verbales de un sujeto, ante muchas situaciones, proporcionan información acerca de sus motivos. El análisis de contenido es la técnica más elaborada y la que goza de mayor prestigio científico en el campo de la observación documental”. (Bardin, 1986).

No debe extrañarnos esta cuestión. Realmente, toda comunicación, es decir, todo transporte de información y/o significación de un emisor a un receptor, controlado o no por aquel, debería poder ser descrito y descifrado por las técnicas de análisis de contenido (Bardan, 1986).

III.2.- Etapas en el desarrollo metodológico:

III.2.1.- Análisis de documentos:

La primera tarea en la investigación fue conocer la documentación sobre el problema. “Por ello una fase fundamental en toda Investigación es el análisis de los documentos referentes al tema estudiado”. (Marín Ibáñez, 1985).

Sin embargo, es importante tener en cuenta que los documentos son muy variados, teniendo que recurrir a todos aquellos que demande nuestro problema, sin más limitaciones que su pertinencia y su posibilidad de acceso (Marín Ibáñez, 1985).

Según la clasificación, se utilizaron documentos verbales, debido a que el instrumento que se utilizó fue la entrevista semiestructurada, se analizó a través de este, el discurso grabado. Cabe destacar que el discurso grabado como ventaja no son solo huellas dejadas por las personas, sino más bien instrumentos privilegiados para estudiar los cambios a través del tiempo. Con respecto a las fuentes, se fueron comparando mensajes a través de la entrevista de cuatro fuentes.

III.2.2.- Determinar datos:

La primera tarea que toda investigación debe llevar a cabo, consiste en decidir que se ha de observar y registrar, y lo que se considera como dato. (Marín Ibáñez, 1985).

Aunque más que dato, sería más acertado hablar de datos, debido a todo el material que se recibe, el cuál abarca una multitud de información.

En el siguiente estudio, se toma como unidad de análisis una unidad de base gramatical, concretamente el análisis de frases y párrafos. Así, la base del análisis, lo que se selecciona y se dispone para analizar, está dado por frases y párrafos. Ahora bien no todas las palabras, sino aquellas que hacían referencia a la variable evaluada en los ítems con respecto a las variables de empoderamiento, ya sean marco legal, experiencia en el oficio y Demanda del mercado.

III.2.3.- Definir significados (Categorización):

En efecto, en esta fase se determina el significado de acuerdo al estudio del análisis del discurso de los protagonistas. Una vez que se analizan las similitudes en las diversas

entrevistas de la muestra elegida, se reorganizan las ideas y similitudes con el fin de lograr definir significados y categorizarlos en conceptos representativos, siendo este un factor común.

III.2.4.- Organización y cálculo de información:

Tras organizar y analizar el contenido a través de los datos entregados en las entrevistas por la muestra, todos los conceptos se organizaron en forma de cuadros y tablas, a partir de ese momento comenzó la inferencia y comparación de los mismos agrupando por variable los que se relacionan con cada uno, con el fin de calcular porcentualmente la aparición de estos conceptos en las entrevistadas.

Este cuadro demuestra e ilustra cuantitativamente los conceptos representativos asociados a las variables a lo largo de la investigación.

IV. -Muestra

La muestra ha sido escogida de manera selectiva, con el fin de obtener resultados de acuerdo a la clasificación de asesoras de hogar. Para ello, se decide aplicar el instrumento a cuatro asesoras, siendo este un número significativo, obteniendo un resultado que refleja la opinión de cada asesora, según su clasificación.

IV.1.- Tamaño de la muestra: Justificación muestra 4 personas.

El objetivo de la selección basada en una muestra pequeña, de 4 personas, lo cual se basa en que es una muestra prevista razonable, dado el propósito del estudio y de los objetivos de la investigación.

Una vez que se realizó la evaluación, el objetivo fue partir con 4 personas, y se decidiría si se ampliaría la muestra, si las partes no dotaban de suficiente información para poder desprender conclusiones relacionadas con las variables, sin embargo los resultados obtenidos con la muestra preestablecida se encontraron muy enriquecidos, dada por el tipo de instrumento realizado (entrevista semi estructurada) y las condiciones en las cuales fue aplicada.

La elección de solo 4 personas y no más, se fundamenta en la base de que por ser una investigación netamente cualitativa, se trata de recolectar información representativa de la gama de experiencias y perspectivas vinculados con el tema de investigación. La lógica en el muestreo intencional en este caso es muy diferente al muestreo probabilístico de la investigación cuantitativa ya que esta muestra es intencional y pequeña, escogida en base a un estereotipo de asesoras en las cuales se demarcan todas las alternativas formales que demarca el mercado. Si se hubiese escogido una muestra grande no hubiese permitido lograr los objetivos del estudio en profundidad, así también esta muestra pequeña muestrea y refleja una situación en particular, pero no se puede reproducir tampoco una realidad grande. Por este motivo, es relevante no generalizar las conclusiones, sin embargo las ventajas de abordar en grupos pequeños, arroja mayor profundidad.

Los participantes del estudio fueron escogidos en base a una comunidad con el fin de compartir sus experiencias y conocimientos con respecto al estudio. No fue una muestra fortuita, sin embargo tampoco seleccionada en base a características rígidas, con el fin de obtener diversidad en las aproximaciones.

Esta muestra es heterogénea, lo cual es útil para estudiar temas que cuentan con variaciones. En este caso se buscaron ciertas variables, sin embargo de acuerdo a esas variables que analizaron en todas las participantes de la muestra, es el estudio el rol de las asesoras, constructo que es diferente y personal para cada una de las integrantes. La idea es encontrar similitudes entre todas las diferencias personales que fueron marcando su experiencia e historia.

Para concluir en la selección de muestra pequeña, se puede afirmar que afirma que el motor para realizar esta investigación con una muestra heterogénea de 4 personas, proviene del deseo de entender fenómenos sociales complejos.

Los criterios utilizados fueron el interés por responder a preguntas del tipo ¿cómo? y ¿por qué?; el segundo criterio consiste en el grado de control que la investigadora tiene sobre los fenómenos o conductas a estudiar (teniendo escasa o nula capacidad para manipular experimentalmente los fenómenos a estudiar) y el tercer criterio indica que los se intentaba tener un acercamiento con fenómenos contemporáneos. Teniendo la posibilidad de realizar una

observación directa de los eventos y una entrevista sistemática a los participantes.

Las clasificaciones cumplen con una tipología diferente en régimen laboral, lo cual obedece a un estereotipo:

IV.2.- Categorización:

1.- Asesora puertas adentro: Dícese de la asesora que cumple con una jornada laboral continua de 12 horas diarias (bajo marco legal, no necesariamente en la práctica) por semana continua (De lunes a viernes o en su efecto, sábado hasta las 12:00pm) en una casa familiar. Considerando su pernoctación en dicha casa. Sus días libres se comprenden los días sábados y domingos, con ingreso los mismos días domingos de noche o los días lunes a primera hora de mañana, según lo que convenga con su jefe. Sus tareas son las de organización de casa lo cual comprende la limpieza de esta, ordenamiento, lavado de ropa, planchado, cocinar y cuidado de niños en general. (En caso de que no hubiesen menores al cuidado o personas dependientes se encargan solo de la casa y su organización en general detallada anteriormente).

1. Asesora puertas afuera: Dícese de la asesora que cumple con una jornada laboral de 9 horas diarias, (bajo marco legal, no necesariamente en la práctica) por semana continua (lunes a viernes) en una casa familiar no pernoctando en la misma, ingresando por las mañanas, al fin de la jornada laboral se van a sus casas y retornando diariamente. Sus tareas comprenden la limpieza de esta, ordenamiento, lavado de ropa, planchado, cocinar y cuidado de niños en general. (En caso de que no hubiesen menores al cuidado o personas dependientes se encargan solo de la casa y su organización en general detallada anteriormente).

2. Asesora por jornada: Son las asesoras que ingresan diariamente a una hora determinada, sin embargo su jornada laboral no alcanza cumplir las establecidas en los formatos anteriores, ni 9 horas ni 12 horas. Estas asesoras pueden ser las asesoras de media jornada o medio tiempo que trabajan solo en la mañana, tarde o solo noche. Sus tareas pueden comprender la limpieza de la casa, ordenamiento, lavado de ropa, planchado, cocinar y cuidado de niños en general. (En caso de no

existir personas dependientes a su cuidado, sus tareas se remiten solo a las solicitudes encomendadas).

3. Asesora por día: Son las asesoras esporádicas que trabajan bajo una jornada y horas definidas eventualmente para un evento en particular o contingencia. Aquí pueden encontrarse las “baby sitter”, asesoras de limpieza o asesoras de apoyo al personal establecido.

V.- Variables

El concepto a estudiar en esta investigación será el empoderamiento, el cual a su vez se vincula con tres variables a evaluar:

- Marco Legal
- Demanda del mercado
- Experiencia en el oficio

Estas tres variables serán evaluadas a través de la metodología cualitativa y por medio de la técnica entrevista semiestructurada.

VI. Instrumento

El instrumento para evaluar las dimensiones es la entrevista semiestructurada, la cual a continuación se presenta:

Guion Temático Entrevista Semi estructurada

Asesoras de Hogar

Variable: Experiencia en el oficio

1. ¿Cuántos años llevas trabajando de asesora de hogar y qué funciones has desarrollado en este trabajo?
2. ¿Cómo ha sido tu experiencia trabajando como asesora de hogar?
3. ¿Qué cambios has notado en tu trabajo (o en la forma de hacer las cosas en tu trabajo) durante el tiempo en que has sido asesora?

4. ¿Qué (aspectos significativos) cambios a nivel personal has experimentado siendo asesora de hogar?
5. De acuerdo a tu visión, ¿cuáles son los hechos más relevantes que has experimentado durante los años que has trabajado de asesora de hogar y por qué los consideras tan relevantes?
6. ¿Has observado cambios en las (relaciones interpersonales y laborales) relaciones con otros, en tu trabajo (ambiente laboral), u otros aspectos en tu vida, como resultado de tu experiencia como asesora?
7. ¿Has tenido algún persona, ya sea compañera o alguien con quien te hayas relacionado, valor, etc.) en tu vida laboral al cual siguieras como modelo o guía para realizar tu trabajo?
8. ¿Cómo te describirías tú y las relaciones que estableces en el trabajo?, ¿Qué defectos y virtudes destacarías?
9. ¿Cuáles fueron los principales conflictos (personales, familiares y/o con jefes) que has vivido y como te afectaron en lo laboral?
10. ¿Cuál es tu opinión (apreciación) de tu experiencia laboral durante todo este tiempo como asesora y como te calificarías?

Variable: Demanda del mercado

11. ¿Cuán relevante es para ti que exista “harto trabajo” actualmente de asesora de hogar y de qué forma particular sientes que te influye?
12. ¿Qué elementos o razones explican según tú, haya más demanda laboral en este país?
13. ¿Cuáles sientes tú que son los aspectos que buscan las personas al contratar una asesora de hogar o “nana”?
14. ¿Qué cambios observaste en ti y en el resto de tus colegas al saber que existe trabajo de asesoras en Chile y pueden estar constantemente con trabajo?
15. ¿Cómo eran las relaciones entre tus jefes y tú, posteriormente al contar con más trabajo (u ofertas laborales)?
16. ¿Quiénes son para ti los mejores “jefes”? y si tienes complicaciones con estos te cambiarías?

17. ¿Sientes que tienes alguna responsabilidad en tus trabajos y un compromiso por cumplir y “quedarte” en ese trabajo? Fundamente su respuesta.
18. ¿Cómo ha cambiado tu visión del mercado y del trabajo como resultado de esta constante demanda laboral hacia las asesoras de hogar?
19. ¿Conoces actualmente la ley laboral para las asesoras de hogar?

Variable: Marco Legal

20. ¿Sabes cuáles son los principales cambios y modificaciones en la ley laboral para asesoras de hogar?
21. ¿Cómo describirías el cambio en la ley y que opinión tienes al respecto?
22. ¿Cuáles crees que fueron los principales motivos del cambio en la ley?
23. ¿Te sientes más segura trabajando con este respaldo legal?
24. ¿Qué elementos de la ley y/o del marco legal te ayudan para encontrarte más tranquila y desempeñarte mejor en tu trabajo?
25. ¿Crees que los principales motivos del cambio de ley fueron porque no se cumplían con los acuerdos y/o condiciones laborales mínimos? o se “abusaban” de las asesoras?
26. ¿Cómo describirías el actual marco legal para las asesoras y cuáles sientes tú que son las mayores debilidades y fortalezas que tienen?
27. ¿Cómo te sientes hoy trabajando de asesora de hogar y en el lugar en que te desempeñas?
28. ¿Cuáles son las principales dificultades que tú identificas en este trabajo?
29. ¿Te consideras más respaldada y más “segura” que antes?

VII.- Desarrollo Metodológico de la investigación

A continuación se describen y explicitan los pasos realizados en el proceso investigativo, los cuales a través de la metodología cualitativa, permite analizar la información y obtener resultados desde las propias fuentes.

VII.1.- Entrevista

La entrevista fue aplicada en un espacio neutral para las entrevistadas lo cual favoreció la confianza y que estas se expresaran en sus respuestas, haciendo más “rica” la entrevista, aportando más información que favorece la investigación. Las entrevistas fueron aplicadas en un lapso entre una hora y dos horas y media. Las entrevistadas se encontraban muy tranquilas y muy confiadas frente a la investigación, reconociendo la importancia de este tipo de investigaciones y prestando la mayor de las disposiciones para el estudio.

VII.2.- Análisis de documentos (entrevista)

Una vez que se realizan las entrevistas, se procede a realizar a iniciar la lectura, transcribir información y a estudiar la información (párrafos y textos) entregada por las fuentes, con el fin de rescatar información oportuna y pertinente para el posterior análisis. Una vez que ya es revisada la información y se determina que cuenta con coherencia interna, con la consistencia necesaria frente a las variables evaluadas en los ítems y con mensajes relevantes, se procede al próximo paso.

VII.3.- Análisis de contenidos: A través de frases significativas

Se analizan los contenidos de las entrevistas, mediante las cuales se arrojan mensajes relevantes. En esta fase se encuentran respuestas con bastantes similitudes, las cuales se repetían en todas las entrevistas y estaban relacionadas con ciertas variables según el orden de los ítems.

VII.4.- Conceptos: Se establecen conceptos representativos

De acuerdo a la información entregada y una vez que se analizan los discursos y se encuentran comparaciones en los mensajes, se reagrupa la información entregada, se

reorganizan las ideas y similitudes con el fin de lograr definir significados y categorizarlos en conceptos representativos, siendo este un factor común.

Se ordenan las frases, se elabora un documento análogo de respaldo con los ítems repetitivos y se extraen conceptos por las respuestas reagrupadas, con el fin de categorizarlos y encontrarles un concepto significativo para ello. Cada concepto representativo estuvo relacionado con una variable de evaluación.

VII.5.- Cuantificación de Información.

Los conceptos se organizaron en forma de cuadros y tablas, a partir de ese momento comenzó la inferencia y comparación de los mismos agrupando por variable los que se relacionan con cada uno, con el fin de calcular porcentualmente la aparición de estos conceptos en las entrevistadas.

Este cuadro demuestra e ilustra cuantitativamente los conceptos representativos asociados a las variables a lo largo de la investigación. Esta etapa es fundamental, ya que se corroboran cuantitativamente las hipótesis.

Variable	Concepto	Entrevistada	Afirmaciones	Porcentaje Total
Marco Legal	Seguridad Laboral	E1	7	70%
		E2	7	
		E3	7	
		E4	7	
	Dignidad	E1	3	30%
		E2	3	
		E3	3	
		E4	3	
Demanda mercado	Oportunidades	E1	5	50%
		E2	5	
		E3	5	

		E4	5	
	Estabilidad Laboral	E1	2	20%
		E2	2	
		E3	2	
		E4	2	
Experiencia en el oficio	Identidad	E1	5	50%
		E2	5	
		E3	5	
		E4	5	
	Seguridad en sí misma	E1	4	40%
		E2	4	
		E3	4	
		E4	4	

VIII.-Caracterización Sociocultural

Referente a la investigación podemos concluir que:

VIII.1.- Análisis general

A través de la metodología cualitativa, y por medio de la herramienta entrevista semi estructurada, se realiza la investigación sobre el estudio del análisis de rol en las asesoras de hogar. Dentro de la investigación se puede visualizar como el concepto de empoderamiento es relacionado con diversas variables, tales como el marco legal, la experiencia en el oficio y la demanda del mercado, las cuales a través de un análisis de contenido e identificando los conceptos representativos, se observa la presencia del empoderamiento, lo cual influye directamente en la construcción del rol.

El estudio estuvo basado en el análisis de contenido, una técnica de investigación poseedora de una gran cantidad de ventajas y posibilidades en estudios educativos y sociales.

VIII.2.- Análisis de contenido

Tras el análisis y revisión de la información, esta fue categorizada y se determinan que conceptos significativos se encuentran asociados a las variables estudiadas. A continuación se presentan los análisis conceptuales arrojados en la investigación:

Variable experiencia en el oficio

Los conceptos representativos que se extrajeron desde los análisis y por los discursos de las entrevistadas fueron:

- Identidad: Hay un factor esencial que se da y se repite en las entrevistadas, este factor común en los ítems que se relacionaban con experiencia en el oficio, daba cuenta que las asesoras, a través de los años y del desempeño de este oficio iban ejerciendo un auto aprendizaje, mediante el cual aprendían a conocerse y a ir cambiando la imagen que tenían de sí mismas, lo cual desencadenaba un desarrollo de la identidad y de sí mismas que no tenían anteriormente o sin haberse desenvuelto como asesoras. En las siguientes frases, se citan a tres de las entrevistadas que hacen referencia aquello.

E (1), Ítem 3.- “Primero yo era como un pollito asustado y pasaba tonteando. Jajajaja, mire la vida a una le enseña, le enseña a ser mujer y tb a ser mejor nana, nadie nace para esto, pero si para cuidar sus hijos y su casa, entonces cada vez una se profesionaliza ya que esto es un trabajo así como el suyo, mi trabajo es súper importante”.

E (3), Ítem 3: “yo diría que una va creciendo con esto del trabajo, porque una trabaja con muchas clases de personas y va aprendiendo a comportarse en cada situación”.

- Seguridad en sí misma: Otro de los conceptos que se repite constantemente relacionada con esta variable es la “segurizarse”. Constantemente ellas explican que con el paso del tiempo se van “segurizando” y que eso les va llevando a estar más tranquilas, lo cual es producto de la misma variable que actúa como causa experiencia en el oficio. A continuación se citan a las entrevistadas en relación a lo anterior:

E (2), Ítem 4.- “Mmmmmm mira yo te diría que una, cuando va teniendo más experiencia, se va segurizando (no sé si está bien dicho, me corrige si no), una sabe qué hace bien las cosas y con dedicación”.

E (4), Ítem 4: “Yo le diría que eso de estar más segura y expresarlo y crecer ya que producto del esfuerzo y de los que a uno se expone crece como mujer.”

Variable: Demanda en el mercado

La variable demanda en el mercado fue de gran impacto evaluarla, ya que es contextual y contingente de acuerdo al estudio y a los últimos acontecimientos en el país, poder evaluarla. Los conceptos representativos que aparecieron en el discurso en estos ítems fueron:

- Oportunidades: Dentro de las respuestas de las entrevistadas, se repitió mucho el discurso de oportunidades con respecto al tema contingente de la demanda del mercado para las asesoras. El hecho de tener ofertas laborales, les permitía tener oportunidades, las cuales al ser laborales se traducían en mejoramientos en sus calidad de vida para las y para sus familias. Temporalmente, fuera de ser en un momento, fue visto como situación país, por lo que se sentía con oportunidades en sus “vidas” al estar en este país que si existía trabajo.

E (4), Ítem 11: “Aquí en Chile una tiene oportunidades y lo mejor es el tema del cambio, porque allá puede que haya trabajo tb, pero fuera que pagan poco se hace poca plata y aquí con el cambio allá la plata es harta.”

E (2), Ítem 11: “Bueno. Mire cuando yo me vine el año 1995 a Chile, no eran tantas las mujeres que trabajaban, sí, me acuerdo que aquí siempre han sido más modernas que en mi Perú, pero de a poco esto comenzó a ser la panacea para todas, bueno, de las que quieren trabajar, porque con decirle que yo me he traído tres primas además de mis hijos y mi mamá. Yo me iría a mi país, pero la vida aquí es mejor para nosotros, siempre aquí hay más oportunidades”.

- Estabilidad laboral: Este concepto, se cruzó por mucho de los mensajes que las entrevistadas entregaron, el hecho de que ellas pudieran trabajar y tener trabajo y oportunidades entregaba una estabilidad laboral, dada por lo imprescindible de sus figuras en la vida moderna de la mujer que trabaja. A continuación se citan un par de frases que lo demuestran:

E (4), Ítem 12: “Es que más mujeres trabajan yo creo que hay más profesionales y al trabajar ellas se necesita que nosotras cuidemos los niños y eso te da la seguridad que siempre va a tener empleo. Mire, yo al principio trabaje puerta dentro, harta puerta afuera y ahora hace un par de años me tire por día y me conviene mucho porque todos los días los tengo ocupados, entonces es súper bueno trabajar en un país que hay peguita porque una está tranquila”.

E (1), Ítem 14: “lo que pasa es que como comencé con esto joven tampoco era tanto el trabajo que había, pero si hay una tranquilidad por tener trabajo y de que una tenga una entrada. “.

Variable Marco Legal

El marco legal es una variable que se intentó manejar desde el principio con especial cuidado, debido a que es un tema muy sensible para este oficio, dadas las constantes susceptibilidades que tiene el tema entre jefes y asesoras. De la variable del marco legal, se pudieron desprender los siguientes conceptos:

- Dignidad: Este concepto alude a la vulneración de derechos humanos, personales e integrales de las asesoras, los cuales se relacionan con los tratos, las maneras de dirigirse a ellas, las solicitudes reales y a sus derechos humanos, lo cual se traduce en integridad personal. Existe una percepción que la ley se creó para estandarizar un mejor trato a las asesoras.

E1, Ítem 28: “Lo más complicado es el tema de la salud, porque uno hace muchas fuerzas y mucho trabajo. Bueno tb el otro problema es que el aprender a respetar y a manejar personalidades diferentes, eso tiene que ver con el trato que yo le decía. Una trabaja en la

casa de las personas y es muy íntimo y por eso ellos creen que te pueden tratar o disponer de ti como mejor quieran y eso no es así, bueno, lo bueno que ahora está más normado”.

E1, Ítem 27: “Yo me siento muy bien. Yo llevo cerca de 10 años en esa casa y es como mi familia. Ellos me quieren y me respetan, obvio que hay cosas que a veces una se molesta, pero una les dice y ya. Una va creciendo también ya no es la misma que llevo y eso hay que agradecerlo, porque de la experiencia una se siente más segura con los años y en todo caso nosotros siempre hablamos del tema legal, de mis imposiciones y de las horas y eso me hace sentir más respetada se fija, pero hay algo que cuando hay ley tb es como que no se habla, que es el tema del respeto y el trato, y eso es muy bueno”.

- Seguridad laboral: Este concepto tiene relación con la vulneración de derechos legales de las asesoras, lo cual al haber un marco legal no existiría un abuso con respecto a sus horarios, imposiciones y a las tareas. Con respecto a esto último también se encuentran más seguras ya que no se encuentran con la ambigüedad constantes en cuanto al cumplimiento de expectativas de sus jefes (ya que los contratos exigen una descripción clara de las funciones de las trabajadoras con todos los detalles que implican). Se refiere en las siguientes citas:

E1, Ítem 29: “en mis tiempos no había nada, ni siquiera te pagaban imposiciones, te daban lo que querían y si el jefe era bueno te pagaba un seguro y con eso tenías. Ahora no, se nos protege mucho más y eso es muy bueno para todas las nanas.”

E3 Ítem 26: “Lo bueno es todo lo que a una le da seguridad para trabajar y se siente más respetada y tranquila.”

VIII.3.-Empoderamiento

Se puede concluir del estudio que de acuerdo a las variables, evaluadas a través de los ítems por medio de sus respuestas y afirmaciones se aprecia que las asesoras se encuentran empoderadas, identificando, tal como lo menciona Zimmerman (2000) procesos de aprendizaje que experimentaron en la toma de decisiones y en el manejo de los recursos. En este caso sus procesos tuvieron un componente intrapersonal (percepción del locus de control, de autoeficacia, motivación de control en el ámbito personal, interpersonal y

sociopolítico), un aspecto cognitivo que apunta a cómo las personas usan sus destrezas analíticas para influir en su medioambiente y un componente de comportamiento, lo cual implicó que realizaran acciones tales como independizarse, reunirse y armar redes de apoyo entre ellas mismas y ayudando a otras mujeres en su misma situación, hacer valer sus derechos legales y valorizando su trabajo, escoger entre una o más opciones laborales. Todas estas acciones estuvieron normadas por su control personal, tanto en organizaciones como en actividades relacionadas con otros.

Otra de las dimensiones observadas en este estudio es como se desarrolla el concepto de empoderamiento desde según Argyris (1990), quien ofrece una óptica del foro interno, en el cuál las personas se sienten con el poder y la autonomía para tomar más decisiones aludiendo a un enriquecimiento personal bilateral, creando una correlación entre el fortalecimiento de la persona logrando mayor eficiencia y productividad de los empleados y el valor que se le otorga a la organización con este tipo de trabajadores(as), lo cual tiene como consecuencia en la creación de un entorno laboral fortalecido. En el caso de sus sistemas laborales las propias asesoras alcanzan un buen nivel de armonía laboral, pese a los obstáculos y dificultades que puedan tener en estos y trabajos, lo cual se da por la construcción y determinación de sus propios espacios. De no encontrarse reconocidas no dudan en migrar a espacios laborales que cuenten con más beneficios valorados por ellas como personales para su buen y “tranquilo” desempeño.

VIII.4.- Conceptos, frecuencias y porcentajes observados

De acuerdo a las variables relacionadas con empoderamiento, podemos concluir así también que bajo el marco legal aparecieron conceptos representativos que aludían a ser significativos en ellas y en su proceso de empoderamiento, destacándose la seguridad laboral y el concepto de dignidad. De acuerdo a estos conceptos, podemos afirmar que el concepto de seguridad laboral prima mucho más que la dignidad que aporta el marco legal, lo cual con un 70% de aparición en los ítems, destacando sobre un 30% de aparición en el concepto de dignidad, por las entrevistadas. Es sobre esta afirmación que el estudio aporta información relevante ya que se puede afirmar que la seguridad laboral que es dada por el marco legal, es un factor esencial en las asesoras, lo cual en su campo de acción y su actividad, debe ser un factor vital el cuál debe ser mantenido y regido por las partes pertinentes. Si bien es cierto, todos los factores de aparición, tengan estos más o menos

frecuencia, cuentan con un nivel alto en relevancia para las entrevistadas, debido a la significación e impacto en sus trabajos y por ende en sus vidas personales. El marco legal, es una variable que siempre se ha encontrado difusa y no muy clara, con respecto al horario, condiciones y otros detalles que al ser temas “domésticos” eran sobrellevados, sin embargo el establecimiento de un marco legal claro, llevo a regir ciertas condiciones que aportan seguridad laboral a las asesoras y mayor tranquilidad, lo cual aporta a su empoderamiento, reflejado en la toma de decisiones.

Referente a la variable evaluada demanda del mercado, se puede concluir que un concepto esencial que se aprecia es el de las oportunidades, otorgando un 50% de aparición en las afirmaciones de las entrevistadas y siendo que hace especial relevancia para su empoderamiento. Mientras que el concepto de estabilidad laboral observado en esta misma variable obtiene un 20% de aparición, marcando un bajo nivel en el aporte al empoderamiento mediante la variable señalada.

Con respecto a la variable experiencia en el oficio surgen dos conceptos, el de identidad, el cuál registra un 50% de aparición en sus discursos y la seguridad en sí misma, con un 40%, lo cual al parecer, no cuenta con una participación muy protagónica esencialmente para el empoderamiento.

Se puede apreciar, que de acuerdo a las afirmaciones de las entrevistadas, aportadas en la entrevista, una variable esencial para su empoderamiento es el que otorga el marco, proporcionando sin duda seguridad laboral, lo cual juega un papel muy importante en su proceso.

VIII.5.-Análisis socioculturales de las muestra

La metodología cualitativa en esta investigación, fue de una riqueza invaluable en la cuál a través de la entrevista semi estructurada, permitió visualizar aspectos particulares y abordar zonas oscuras en este oficio, los cuales a continuación se detallan:

VIII.5.1 Diferencias entre las asesoras.

Mediante las entrevistas, se pueden observar diferencias entre las entrevistadas, las cuales de alguna forman marcan y establecen su vida profesional de acuerdo a sus características.

Entrevistada 1: Se puede decir que la primera entrevistada, asesora puertas adentro con 35 años de experiencia y chilena cuenta con una formación familiar más rígida, en los cuales el tema del oficio es transgeneracional y se acepta con un determinismo personal y social sin mayores cuestionamientos. La construcción del rol se va edificando de acuerdo a su experiencia, lo cual tiene un auto aprendizaje bastante potente, en términos de construcción de personalidad así también. Cuenta con un mayor temor a los cambios, personalidad más sumisa, lo cuál después de muchos años y la seguridad de la experiencia y de marcar su presencia y trabajo en el inicio del ciclo vital familiar, el repetir patrones se genera de acuerdo a lo establecido social y familiarmente, sin embargo es ahora, en esta generación cuando se corta tras los costos asumidos por ella misma y transmitidos a sus hijos, de los cuales espera un mayor nivel en el desarrollo cognitivo, siendo su primera generación de técnicos y profesionales.

Entrevistada 2: Extranjera, 45 años y con 20 años de experiencia, cuenta con una visión más abierta, la cual su situación laboral es asumida como oportunidad de superación de la pobreza y mejoramiento en su calidad de vida (patrón común). Con un origen humilde, y de una familia numerosa cuenta con más carácter que la entrevistada anterior, con una crianza más dura y de parámetros de sobrevivencia se viene a Chile pese al rechazo familiar marcado por el racismo, sin embargo pese a los costos considera un mejoramiento en su calidad de vida.

Entrevistada 3: mujer chilena de 35 años y 15 como asesora, cuenta con mayor profesionalización, a diferencia de las otras, es la única de la muestra que cuenta con formación técnica siendo “secretaria” y opta voluntariamente por un tema económica y contingencias familiares. Con una personalidad ególatra y más narcisista, adopta el tema laboral para obtener una posición política y social en su familia que le otorgue estatus, buscando “masculinizarse”.

Entrevistada 4: con 45 años y 17 de experiencia, cuenta con una personalidad más serena y racional, lo cual la ha llevado a tomar decisiones calculadas, por lo cual en este momento toma decisiones enfocadas al dinero y dirigidas a un mayor ingreso, tiempo y bienestar. Cuenta con seguridad personal, nivel de manejo conductual ante las situaciones y su personalidad y su rol lo ha construido en base a modelos eficientes en el entorno donde se

mueve. Desde el maltrato físico y psicológico, se vuelve resilientemente calculadora, reculturizándose en cuanto a los parámetros familiares ya adoptando nuevas formas de resolución de conflictos que son más eficientes y aptos en su vida actual.

VIII.5.2.- Aspectos socioculturales

Se puede observar, de acuerdo al análisis de cada entrevistada y pese a sus diferencias, existen ciertos parámetros y patrones que son comunes para ellas.

En su totalidad son procedentes de un estrato social bajo, vulnerable en derechos y opciones para poder tomar alternativas y opciones que mejoren su calidad de vida sin mayores costos personales. Hijas de culturas machistas, donde la oportunidad en ellas transgeneracionalmente era seguir este camino, se vuelve una única opción, el cual por gran tiempo fue vivido con zonas grises y costos a nivel emocional, de salud y personales. Con muy baja conciencia de acuerdo a las condiciones y sin mayores cuestionamientos, en sus inicios, del trabajo que llevaban, gradualmente van siendo el motor y el eje de toda casa en la cual la madre es profesional activa y externa, reemplazando esta figura en aspectos cotidianos y domésticos, siendo protagonistas cada vez más del funcionamiento de estos hogares.

Cuentan con una gran pertenencia a los grupos sociales y culturales en los cuales se mueven, sin embargo ello no excluye que puedan vivir de “mejor manera”, avanzando en temas progresistas como educación, salud, ampliación y obtención de vivienda y control de salud.

Las zonas grises están marcadas por duras experiencias de abandono a sus hijos, familias de origen y redes cercanas, con el fin de ejercer este oficio, así como también la vulneración de derechos y la posición de abuso laboral en la cual se vieron sometidas por muchos años.

Pese a que consideran buenas alternativas como estabilidad laboral y oportunidades de mercado, lo cual les permite no estar tan vulnerabilizadas por su condición laboral y personal, aun cuentan con gran pertenencia a la clase proletariada de asesoras, considerando así un servicio y condescendencia en su desempeño, mayor a cualquier marco social y cultural, que sin duda es un aporte invaluable para sus desempeños.

6.- Construcción de Rol

Frente al mismo análisis de contenido, por medio de los discursos, se pudo observar como el rol, “esta idea que la persona forja en su mente en su participación e inserción en el sistema laboral, es un constructo, el cual se plasma en la comprensión que la persona hace de la tarea primaria de la organización.” (B. Reed, 2000) se va construyendo desde la autonomía, logrando que las asesoras puedan administrarse si mismas en el rol. Adoptan, de acuerdo al empoderamiento que van adquiriendo, su rol con mayor responsabilidad y colaborando con los otros, reflejando un buen desarrollo donde se desenvuelven y siendo un aporte para su entorno y para su sistema laboral.

Es así, mediante la seguridad laboral que les otorga el marco legal, es que la organización en la mente se va volviendo un sistema más protector y más amigable, el cuál aporta a su mundo interior y no es vivido con sufrimiento organizacional. Por su parte, la devolución que entrega la asesora en este espacio, es un aporte así mismo, siendo un rol ejercido con un buen desempeño, con la contribución de sus facultades y recursos personales.

Es, en este escenario, en que el rol tomado es construido en base a un factor potenciador de la personalidad, en base al empoderamiento, lo cual facilita y contribuye al bienestar de la asesora, ya que cuenta con una seguridad laboral que entrega el marco legal y que no intimida. El hecho de no intimidar proporciona y otorga la posibilidad de desempeñarse y explayarse de una manera más completa, en el cuál la asesora puede desenvolverse libremente donde la auto-autorización se ejerce en un espacio no invalidante, promoviendo un mayor desarrollo personal y laboral.

Resultados

La inclinación y fundamentación de la investigación, está dada por la “tendencia” de la investigadora, para focalizar el estudio en las variables que se observan y que son estudiadas, sin embargo existen conceptos involucrados en la investigación y que fueron observados así mismo, surgiendo como parte importante de la investigación, desde la riqueza del propio estudio cualitativo, que también pudieron ser parte del empoderamiento de las asesoras de hogar y no solo de las variables estudiadas.

A continuación se marcan ciertos conceptos:

- Territorialidad: El factor de territorialidad se desprende desde el aspecto de involucramiento que tiene la asesora en el hogar en el cual está trabajando, mientras que su jefa no se encuentra en su hogar. Este factor es esencial, debido a que el empoderamiento del cargo no solo se puede deber a las variables estudiadas de experiencia en el oficio, demanda en el mercado y marco legal, sino más bien a la autoridad que la asesora tiene de su rol en la casa en que trabaja debido a que toda su organización se debe a sus gestiones y organización.
- Autoritarismo: Otra de las variables que influye y no fue analizada como parte de la investigación y/o podría haber sido parte importante del empoderamiento de las asesoras en su rol, puede haberse dado por el autoritarismo por parte de las jefaturas hacia estas, (llamado culturalmente “patrón de fundo”) y como efecto de sus prácticas y condiciones laborales, las asesoras haberse empoderado de sus roles considerando una actitud más a la defensiva y con mayores aprensiones con respecto al tema legal y otras condiciones que sirvan como defensa ante la intimidación de su propia integridad.
- Factor intercultural local: La identidad se ha denominado como la posibilidad que cada ser humano tiene de reconocerse a sí mismo, pero, el hecho de que tal identidad se construya en entornos socioculturales precisos y en lugares físicos precisos, modifica enormemente su significado, de lo que se desprende no sólo la diversidad de identidades y personalidades posibles, sino también las transformaciones y modificaciones que sufre una identidad de la persona bajo el influjo de las influencias sociales y del paso del tiempo. Consecuentemente, la división geográfica influye directamente en la formación de la personalidad, con las costumbres, espacios, características de relacionarse y hasta en las expectativas y comportamientos que se va teniendo de las personas y de sus ubicaciones políticas y sociales, por tanto, una variable importante pudiera ser claramente los lugares de los cuales son y trabajan las asesoras. A pesar de que la muestra fue heterogénea en cuanto a localidad y características geográficas, no se aplicó el instrumento en personas diferenciadas de una misma ciudad, debido a que pudiese ser que las asesoras de ese lugar del país se empoderan aún más, por condiciones geográficas, especificación y reconocimiento social de ser “buenas asesoras” (como las sureñas por ejemplo) o de contar con estigmatizaciones las asesoras de otra zona en la cual

generalmente son escasas o las mujeres no se dedican principalmente a ello y son tildadas como “las nortinas son más lentas”.

- Factor intercultural nacional: Hemos visto en esta investigación la revisión de algunos conceptos que se han producido en torno a las nociones de empoderamiento y rol, sin embargo factores que no fueron considerados, los cuales sin duda se cruzan, los cuales son de ‘cultura’ y de ‘identidad’, los cuales a su vez, han servido para la elaboración de modelos clasificatorios de los individuos y grupos humanos, tanto por separado como unidas bajo el rótulo de ‘identidades culturales’. Con ello se intenta poner de manifiesto la compleja situación que se produce cuando existen una diversidad de asesoras de distintas nacionalidades en un mismo país, quienes ejercen el “mismo” rol.

Refiriendo el mismo tema, de las diferencias culturales respecto a lo nacional y a las influencias extranjeras, se puede desprender que el cómo las culturas y los grupos de determinados países se organizan y van ejerciendo una notable influencia –no siempre positiva o no siempre negativa según las expectativas con las que cuentan sus jefaturas directas- en la propia percepción que se tiene de los sujetos sociales que los componen.

El modo en que las asesoras extranjeras se relacionen con los adultos, con sus jefaturas, con los niños y en el cuidado y organización general de un hogar pone de manifiesto las falacias o efectos positivos en la articulación de la vida social en las casas que trabajan. Es este mismo hecho, la crianza y formación extranjera, puede ser y hacer una gran diferencia para el rol asumido por la asesora, lo cual desemboca directamente en su empoderamiento, en este empoderamiento de su cargo y de su rol en las casas que trabajan. Como consecuencia a esto, en su lado positivo puede permitir a los padres y jefes afronten con una perspectiva integradora las situaciones cotidianas de la diversidad social y cultural, dotándose cada día de estrategias que impidan la repetición de situaciones negativas derivadas de estereotipos o “fantasías” con respecto a su asesora. En efecto, si apreciamos los efectos reales de las distintas nacionalidades y sus posturas frente al trabajo, lo cual puede generar mayor empoderamiento en esta, no podemos no admitir su influencia social y asumir

que es un factor de tener en cuenta para interpretar muchas de las situaciones de la vida diaria, las cuales pueden ser de conflicto y/o dominación entre las diversas nacionalidades que se dan en nuestra sociedad.

- Edad y CVI (Ciclo vital individual): Otro factor que influiría en el empoderamiento de las asesoras y no fue profundizado, fue el del Ciclo vital individual por el cual estaban atravesando, cuyas características influyen de gran manera para afrontar su rol, sus expectativas y deberes laborales. De las cuatro personas entrevistadas, es decir la muestra, en su gran mayoría pasaban por etapas del ciclo vital individual más bien maduras, lo cual influye directamente en el tipo de crisis que pueden llegar a tener. Sus crisis no se encuentran relacionadas con la formación de identidad o con búsqueda de su rol, sino más bien con la Generatividad (entre 40 y 60 años), dado por la enseñanza, el legado y la gratificación en la enseñanza a otros de menos edad transmitiendo sus enseñanzas. El anteponernos a este concepto de CVI nos da así mismo una antelación sobre donde van dirigidos sus recursos emocionales y personales, los cuales no necesariamente se desgastan en encontrarse y armarse un espacio, el cual lo han construido décadas antes. La otra etapa correspondiente, según la muestra, es la integridad (de 60 años en adelante) En esta muestra sus crisis y sus redes de apoyo van orientadas hacia la familia, ante lo cual no temen a negociar abiertamente sobre sus necesidades personales, laborales y sus derechos asociados. Este factor puede ser determinante así mismo para el empoderamiento de las asesoras, el cual no solo puede estar relacionado con las variables de estudio que son marco legal, experiencia en el oficio y demanda del mercado, sino que así mismo también puede estar relacionado con el factor de etapa.

CONCLUSIONES

El estudio del rol en las asesoras de hogar, es un tema que no había sido abordado anteriormente por alguna investigación formal. El impacto social, político y legal que rodea este tema es gran relevancia en nuestro país, con lo cual debemos de vivir día a día y sin ser abordado mediante literatura y estudios es difícil poder analizar su participación y lo que en ellas se construye y es el trasfondo de su actuar y de su desempeño.

La investigación realizada, fue sumamente edificante, en la cual se pudo desprender que existen variables, relacionadas con el empoderamiento, que priman sobre otras y que son esenciales de ser tratadas y acotadas al momento de trabajar con ellas, debido a que, es desde ese factor fundamental y desde ese concepto en el que se puede otorgar el desempeño fluido, libre y digno de una asesora a una intimidada, aversiva e insegura, impactando en su desempeño y en su actuar con los otros.

Respecto a la investigación, se pudo identificar que un factor esencial para el empoderamiento de estas, el cual arrojó un 70% de aparición el cual fue el de seguridad laboral. Este apunta esencialmente a la protección de los derechos laborales de ellas, en los cuales se respetan y son reconocidos tanto legal como socialmente por sus jefes, así como también en la sociedad, lo cual entrega una estabilidad y una seguridad personal para efectuar su trabajo, lo cual desemboca en un buen desempeño y un bienestar en las asesoras. Otros conceptos como dignidad (30%) y estabilidad laboral (20%) también aparecieron, sin embargo al parecer la demanda del mercado, parece no ser un factor muy crucial al momento de empoderarse.

Así también se pudo observar como la variable de experiencia en el oficio, aporta a la construcción de identidad (50%), siendo un proceso relevante si lo relacionamos con el concepto de rol y la construcción del mismo. El rol tomado, se hace más consciente y desarrollado desde la experiencia, ejercido desde la autorización de sí misma y desde la autoridad que le da la libertad de haber acumulado experiencias en sus vidas. Otro concepto

no menos relevante es el de seguridad en sí misma que participo con un 40% en las afirmaciones y surge desde el análisis de la experiencia en el oficio.

Finalmente podemos concluir que las asesoras cumplen su rol y se empoderan desde las variables asumidas en este estudio como hipótesis, confirmando que la participación de las variables expuestas juega un papel fundamental en el rol de las asesoras, teniendo un impacto esencial con respecto a la relación con su trabajo, con los otros y la apreciación de sí misma.

BIBLIOGRAFIA UTILIZADA

- Canales, Manuel. 1996 "Sociología de la vida cotidiana". En: *Cuestiones de América* N°8, abril disponible desde Internet en: <http://www.cuestiones.ws/revista/n8/abr02-comporta-canales.htm> [con acceso 3, 3, 2003]
- <http://www.guioteca.com/temas-legales/asesoras-del-hogar-%C2%BFque-informacion-debe-saber-el-empleador/>
- http://www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108372/piaggio_m.pdf?sequence=3
- Boletín N°1214, Revista anual: "Mujer y territorio". Instituto Nacional de la Mujer en Santiago, 2014
- Zimmerman, M. (2000). Empowerment theory. En J. Rappaport & E. Seidman (Eds). *Handbook of community psychology* (pp. 43-63). New York, NY: Kluwer.
- "Introducción a los métodos cualitativos de investigación", Por Taylor, S.J. y Bogdan, R, 1994 en "Barcelona: Paidós.
- Alonso, L. (1994). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Madrid. Ed. Síntesis.
- Informe mensual del Anecap: Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular, (rev. 252, En Coquimbo 2014)
- Banco Central de Chile/Documentos de Trabajo/Central Bank of Chile/ Working Papers N° 298, Diciembre 2004 "Crecimiento económico en Chile: Evidencia, fuentes y perspectivas". José De Gregorio
- Bardin, L. (1986): *El análisis de contenido*. Madrid, Akal.
- Pérez Serrano, G. (1984): *El análisis de contenido en la prensa..* Madrid,

- Marín Ibáñez, R. (1985): “Análisis de documentos”, en: Pedagogía Social y Sociología de la educación. Madrid, U.N.E.D.
- Argyris, C. (1990) Overcoming Organizational Defenses. Facilitating organizational learning, Boston: Allyn and Bacon

ANEXOS

Reforma de Ley: Ley asesoras de hogar 2014

Extracción de “NUEVO PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.” Inspección del trabajo, Biblioteca nacional.

Boletín N° 7.807-13

La referida iniciativa legal, iniciada en Moción de las Diputadas señoras Carolina Goic Borojevic, Adriana Muñoz D’Albora y Alejandra Sepúlveda Orbenes, y de los Diputados señores Sergio Aguiló Melo, Osvaldo Andrade Lara, Pedro Araya Guerrero, Pepe Auth Stewart, Alfonso De Urresti Longton, Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar y Manuel Monsalve Benavides, consigna, entre sus fundamentos, que, en el contexto de la centésima Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, los delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores adoptaron una serie de acuerdos laborales destinados a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, los que se traducen en el Convenio 189 y la Recomendación 201, a objeto de establecer que éstos deben tener los mismos derechos básicos que el resto de los trabajadores. Añade que ello incluye la normativa relativa al establecimiento de jornadas de trabajo razonables, una limitación a la remuneración en especies avaluables en dinero, mayor nivel de información sobre los términos y condiciones del empleo, y mayores niveles de respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los que incluyen la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. En ese sentido, añade que el referido Convenio 189 indica que el trabajo doméstico ha sido infravalorado. Asimismo, enfatiza que es desarrollado principalmente por mujeres y niñas, muchas de los cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, siendo vulnerables a la discriminación en sus empleos y a abusos en sus derechos humanos. Habida cuenta de ello, sostiene, es preciso considerar medidas especiales para proteger a aquellos trabajadores que pueden estar expuestos a riesgos adicionales debido a su corta edad, a su nacionalidad o condición de alojamiento, entre otros factores.

Por otra parte, la iniciativa consigna que el Código del Trabajo contiene un Capítulo especial que regula el contrato de trabajadores de casa particular, el que consagra una serie de normas relativas a jornada de trabajo, remuneración y permisos, entre otras materias. Con todo, añade que dicha normativa presenta una serie de falencias o vacíos que entran en conflicto con las normas de la Organización Internacional del Trabajo. A modo de ejemplo,

indica que nuestro ordenamiento contempla jornadas distintas de trabajo y de descanso diario y semanal para los trabajadores considerando si viven en el hogar del empleador, lo que puede generar una serie de arbitrariedades en la aplicación de las respectivas disposiciones. Asimismo, consigna que, en el aspecto remuneracional, la norma que establece que la remuneración en dinero no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, en los casos en que además se produce un pago en especies, no resulta suficiente para garantizar una remuneración proporcional a la prestación del trabajador. Así, sostiene que se puede producir una sobrevaloración de las prestaciones de alimentación y habitación por parte del empleador. En consecuencia, la Moción propone adecuar las disposiciones de nuestra legislación a las normas internacionales vigentes en la materia, particularmente respecto de la jornada laboral y la remuneración. Con miras a ello, pretende unificar su duración y establecer límites más estrictos al pago de remuneraciones en especies distintas al dinero en efectivo.

Boletín N°7.675-13

Esta iniciativa, originada en Moción de la Diputada señora Adriana Muñoz D'Albora y de los Diputados señores René Alinco Bustos, Osvaldo Andrade Lara, Cristián Campos Jara, Marcos Espinosa Monardes, Tucapel Jiménez Fuentes, René Saffirio Espinoza y Matías Walker Prieto, explica que el principio de no discriminación en materia laboral es un notable avance introducido por la ley N° 19.759, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, el derecho de sindicación, los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica, toda vez que importa un reconocimiento a los derechos del trabajador. Con todo, añade que el artículo 2° del Código del Trabajo consagra dicho principio, enumerando, al efecto, una serie de características - tales como la raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social- que impiden la ocurrencia de prácticas discriminatorias mediante ofertas de trabajo que consideren como requisito de postulación algunas de tales condiciones. Añade que tal enumeración no debe ser comprendida de modo taxativo, sino que debe entenderse como un reforzamiento de las disposiciones constitucionales que, de modo más general, establecen la igualdad ante la ley y prohíben toda discriminación. Asimismo, enfatiza que el principio de no discriminación ha sido aplicado en el derecho comparado e internacional, en el que, mediante diversos instrumentos, se ha establecido una prohibición de conductas atentatorias y discriminatorias contra las trabajadoras del hogar.

En ese contexto, la Moción describe que es posible observar en ocasiones que las trabajadoras de casa particular acompañan a los miembros de una familia, en cumplimiento de sus funciones, distinguiéndose por el uso de uniformes o delantales. Habida cuenta de ello, sostiene que es preciso analizar la licitud de las facultades del empleador para imponer el uso de dichos uniformes fuera del lugar en que prestan sus servicios las trabajadoras de

casa particular, a objeto de evitar la estigmatización que puede derivar de ello, lo que se manifiesta en un tratamiento diferenciado por parte de personas y establecimientos. En consecuencia, la iniciativa propone establecer un criterio aplicable específicamente a las trabajadoras de casa particular, en cuya virtud se prohíba la utilización de todo uniforme o signo distintivo en lugares públicos como condición para desempeñarse en tales funciones, con la finalidad de evitar hipótesis de estigmatización.

2.- Indicación presentada por S.E. la Presidenta de la República, señora Michelle Bachelet Jeria, cuya finalidad es incorporar dos artículos nuevos al Código del Trabajo, en el Capítulo dedicado al contrato de los trabajadores de casa particular, que agregan la exigencia de la descripción de las tareas que deben realizar y el domicilio específico donde se prestarán los servicios. Asimismo, recogiendo lo dispuesto en el artículo 2° del proyecto aprobado por la Cámara de Diputados, el empleador deberá entregar copia del contrato firmado al trabajador o trabajadora y registrarlos en la Inspección del Trabajo.

La indicación establece para las y los trabajadores que viven en la casa del empleador 4 días adicionales de descanso dentro de cada mes calendario. Finalmente, la indicación agrega dos artículos transitorios nuevos que regulan la entrada en vigencia de las nuevas jornadas de trabajo y de los días de descanso. Como conclusión ante esto Bernardina Muñoz recoge Asimismo, sostuvo que debe iniciarse un procedimiento de fiscalización ante la denuncia por vulneración a los derechos fundamentales, incluyendo aquellas que apuntan a verificar las condiciones de alojamiento de las trabajadoras de casa particular puertas adentro. En la misma línea, sostuvo que deben establecerse mecanismos de fiscalización ante la contratación de trabajadoras migrantes que no hubieren cumplido la legislación de extranjería, extraído en “NUEVO PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”. Inspección del trabajo, Biblioteca nacional.

Desde la apreciación y percepción se refiere la presidenta de la Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares (ANECAP), señora Bernardina Muñoz, quien expuso el parecer de dicha organización respecto de las medidas de fiscalización de las disposiciones contenidas en la iniciativa legal y en la indicación en análisis sosteniendo que la labor de fiscalización resulta ser imprescindible para garantizar la existencia de condiciones laborales adecuadas para los trabajadores, incluyendo aquellos que residen en el domicilio del empleador, en efecto, aseveró que, en conformidad al Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, los Estados deben formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección de las condiciones laborales y la aplicación de sanciones, considerando las especiales características del trabajo doméstico remunerado. Con todo, manifestó que dichas facultades deben ser ejercidas con el debido resguardo de la intimidad y privacidad del hogar de los empleadores. En consecuencia, añadió que existe un deber de establecer, específicamente, las medidas de fiscalización que debe adoptar la Inspección del Trabajo, con miras a promover la formalización del vínculo laboral y garantizar el cumplimiento de las

disposiciones aplicables a los trabajadores de casa particular. En “NUEVO PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”. Documento de Inspección del trabajo (Biblioteca nacional)

RESPALDOS ENTREVISTAS POR CONCEPTOS

RESPALDO E1

Variable: Experiencia en el oficio

- **Concepto: Identidad**

2.- ¿Cómo ha sido tu experiencia trabajando como asesora de hogar?

E2: Ufff dura y larga, pero es lo único y creo que mejor sé hacer. Yo me casé, tuve a mis hijos y he sido abuela siendo nana, imagínese que mi patrón es padrino de mi primer hijo. Nosotros vivíamos cerca, y después de muchos años, cuando cerro esa población empecé a trabajar puertas adentro, pero ya aquí en Stgo con la flia del niño Rodrigo, el mayor que crie y mi marido falleció así que yo tuve que dedicarme a esto para sacar adelante a mis hijos. Los eduque señorita y tengo mi terrenito en Hualpén y mi casa hermosa. Salgo cada 15 días por 10 días, pero feliz, porque todo lo he construido con trabajo.

4.- ¿Qué (aspectos significativos) cambios a nivel personal has experimentado siendo asesora de hogar?

E2: El hacerme mujer, yo diría que el ir aprendiendo a respetar silencios, a saber momentos difíciles para las flias, el saber y aprender cuál es su lugar y lo importante que una es para una casa, eso yo creo que es lo que más a mi este trabajo me ha enseñado, y me ha enseñado más que a ser mamá es el ser nana a mí me ha ayudado a abrirme mundo.

6.- ¿Has observado cambios en las relaciones con otros, en tu trabajo (ambiente laboral) u otros aspectos en tu vida, como resultado de tu experiencia como asesora?

E2: Una se va poniendo más mujer, mire el que una mujer trabaje ayuda mucho, ayuda para la flia porque las mujeres ponemos todo en la casa, ayuda a los hijos porque ellos la admiran y ayuda a encontrar pareja porque los hombres la miran diferente a una porque genera plata, y por lo mismo una se ve con más cariño jajaja.

8.- ¿Cómo te describirías tú y las relaciones que estableces en el trabajo?, ¿Qué defectos y virtudes destacarías?

E2: Bueno, pienso que el que yo soy media sensible, así como si no me dicen algo, o me pasan a llevar yo no soy un mueble y a mí eso no me gusta. Y bueno lo bueno es que soy discreta, muy limpia y que quiero mucho a los niños y muy fiel.

9.- ¿Cuáles fueron los principales conflictos (personales, familiares y/o con jefes) que has vivido y como te afectaron en lo laboral?

E2: El primer problema que tuve fue que me quedaba callada y como mi mamá me había llevado a esa casa y le debíamos tanto a mis jefes yo tenía que aceptar todo y me quede mucho callada, pero cuando me hicieron contrato y tomaba pastillas, ahí no sé cómo crecí, es una época que guardo con cariño. Bueno el ir criando con mis niños chicos y el correr de un lado para otro eso tb difícil y después cuando mi marido murió y el educar a mis hijos y venirme a Stgo fue duro. Pero todo eso sirve, sirve porque uno ya es una mujer con experiencia, si yo no hubieses trabajado sería otra, y no po, yo dije, yo quiero trabajar y por eso ahora soy como soy y me valoran en mi trabajo por eso tb.

- **Concepto: Seguridad en sí misma**

3.- ¿Qué cambios has notado en tu trabajo (o en la forma de hacer las cosas en tu trabajo) durante el tiempo en que has sido asesora?

E2: Primero yo era como un pollito asustado y pasaba tonteando. Jajajaja, mire la vida a una le enseña, le enseña a ser mujer y tb a ser mejor nana, nadie nace para esto, pero si para cuidar sus hijos y su casa, entonces cada vez una se profesionaliza ya que esto es un trabajo así como el suyo, mi trabajo es súper importante.

5.- De acuerdo a tu opinión, ¿cuáles han sido las cosas más relevantes que has experimentado durante los años que has trabajado de asesora de hogar y por qué los consideras tan relevantes?

E2: Primero cuando entre a trabajar fue importante porque se me abrió un mundo y a pasea que le pagaban a mi mama por mi después de los 18 años yo empecé a cobrar y mis jefes a pagarme directo a mí y ahí comencé a comprarme mis vestidos y hasta mis anticonceptivos que una de mis patronas me traía de Stgo. Después cuando tuve un contrato de trabajo, fíjese que eso me hizo sentir tan segura y respaldada y después cuando me cambie de trabajo y me vine a Stgo cambió mucho para mí todo. Ese momento fue importante porque mi marido ya había muerto y bueno crecí mucho, con tres hijos, y lejos ellos en el sur, yo los controlaba de aquí y tuve que ser papá y mamá.

7.- ¿Has tenido algún referente (persona ya sea compañera o alguien con quien te hayas relacionado, valor, etc.) en tu vida laboral al cual siguieras como modelo o guía para realizar tu trabajo?

E2: Mi mamá y una nana que llevo a la casa que yo trabajaba cuando trabajábamos allá en la celulosa. Mi mamá es una mujer sumamente criteriosa y respetuosa, ella siempre sabe cómo hablar y que una no se sienta mal y como para que uno la escuche y le haga caso. A ella todos en la casa le pedían consejos y ella siempre sabía todo, siempre ayudando, ella era la segunda mamá de la casa, como abuela. Y una nana, la Martita era muy amiga de mi mamá, ella murió hace un par de años y de ella yo aprendí el trabajo y el respetarse, eso yo

lo aprendí con el tiempo y bueno eso la hace ser con el tiempo una nana más segura, y una ve esas niñas más inseguras yo me acuerdo de cómo era, pff.

10.- ¿Cuál es tu opinión (apreciación) de tu experiencia laboral durante todo este tiempo como asesora y como te calificarías?

E2: Linda. Yo diría que dura, pero linda, eso me ha permitido tener la estabilidad que ahora tengo. Yo ahora tengo lista mi jubilación, tengo mi casa, mis tierras y mi independencia. Yo no dependo de nadie, tengo mis ahorros y lo mejor mi cabeza y mis manos buenas y cuando quiera puedo volver a empezar.

Variable: Demanda del mercado

- **Concepto: Oportunidad**

11.- ¿Cuán relevante es para ti que exista “harto trabajo” actualmente de asesora de hogar y de qué forma particular sientes que te influye?

E2: Siempre ha influido, aunque yo solo he trabajado para una sola flia, y para los hijos de esa misma flia el último tiempo uno se siente mucho más segura al saber que vive en un lugar que con este trabajo puedes trabajar en cualquier parte de Chile. Sabes que nosotros hemos ayudado a trabajar como a 10 mujeres o más, porque como todos nos conocen hemos recomendado a mujeres del mismo lugar y es bueno saber que esas mujeres pueden salirse de las manos de hombres que son borrachos, porque eso se da mucho donde vivo y mucho maltrato.

12.- ¿Qué elementos o razones explican según tú, haya más demanda laboral en este país?

E2: La verdad que yo creo que nosotros estamos mejor que otros países vecinos, sino no se vendrían tantas peruanas o estas caribeñas, entonces eso hace que tengamos más trabajo, y bueno eso es bueno, porque usted sabe, uno nunca está segura en el lugar en que uno trabaja y es bueno saber que se puede tener trabajo en otros lados.

15.- ¿Cómo eran las relaciones entre tus jefes y tú, posteriormente al contar con más trabajo (u ofertas laborales)?

E2: Mire siempre fueron buenas, pero la verdad nosotros o las mujeres del sur de mi edad comenzábamos a trabajar en una casa y nos moríamos en esa casa, entonces era una lealtad porque había trabajo y que nos remuneraban por eso. Tb mucha fidelidad porque nos daban ropa y a veces hasta llevaban a los niños al médico y nos ayudaban para los colegios, entonces uno agradecía con lo mejor que una podía dar que era con el trabajo. Pero dp cuando comenzó a haber más trabajo y a una siempre le preguntaban y en Stgo todo el mundo trabajaba, entonces ahí vi que mis patronos se preocupaban más de mi sueldo, de mis horarios y eso, y una tb va abriendo más los ojos que si te va mal no es el único lugar que puedes trabajar por mucho que quieras a todos y te guste el trabajo.

16.- ¿Quiénes son para ti los mejores “jefes”? y ¿si tienes complicaciones con estos te cambiarías?

E2: Para mí los mejores jefes son las personas que a una la respetan, que le preguntan que creen que es mejor, que se cocina, que una no es un mueble en la casa y que tb ellos ven el esfuerzo y la felicitan, eso para mí es un buen jefe. Y mire con mi edad yo no me cambiaria ya de trabajo, por el asunto que ellos son mi flia y los conozco a todos como la palma de mi mano, pero si, si me salieran o me hubiesen salido con una falta de respeto (como insinuarse) o pensar porque una es nana pueden darle un agarrón yo me voy a otro lugar, total habiendo mujeres que trabajan fuera, siempre pero siempre va haber trabajo, pero la verdad es que con esto una igual se puede quedar por años en una casa.

18.- ¿Cómo ha cambiado tu visión del mercado y del trabajo como resultado de esta constante demanda laboral hacia las asesoras de hogar?

E2: Mmmmm es que uno ve como el país, yo que soy más vieja jajajaja, ha ido creciendo, esto de los malls y de que la gente gasta mucho más y que todas las mujeres salen a trabajar igual que los hombres hace que a todos nos cambie la vida, y bueno, por chorreo es bueno ya que una tiene trabajo, pero si me siento comprometida con mi trabajo, tampoco obligada, yo tb le recomiendo eso a las chicas más jóvenes que conozco en este trabajo, usted tampoco se deje pasar a llevar, si tampoco es terrible cambiarse de trabajo, va a ver que la respetan más, y eso es más que la plata se fija?.

- **Concepto: Estabilidad Laboral**

13.- ¿Cuáles sientes tú que son los aspectos que buscan las personas al contratar una asesora de hogar o “nana”?

E2: Se busca yo creo lo primero alguien responsable que pueda cuidar niños, alguien honrada y bueno con experiencia, aunque la verdad hay tanta necesidad de nana que a veces los jefes le perdonan mucho a sus nanas con tal de tener a alguien que cuide a los niños, así le dejan pasar mucho. Yo he visto eso, hay chicas muy insolentes, pero como los jefes tienen la necesidad y ellas siempre han cuidado a los niños la verdad que la aguantan.

14.- ¿Qué cambios observaste en ti y en el resto de tus colegas al saber que existe trabajo de asesoras en Chile y pueden estar constantemente con trabajo?

E2: Mmm lo que pasa es que como comencé con esto joven tampoco era tanto el trabajo que había, pero si hay una tranquilidad por tener trabajo y de que una tenga una entrada. Yo lo que he visto es que muchas mujeres que saben que hay más trabajo se sienten más seguras y más tranquilas en cuanto a depender de otras personas que las mantengan.

Variable Marco Legal

- **Concepto: Seguridad Laboral**

20.- ¿Sabes cuáles son los principales cambios y modificaciones en la ley laboral para asesoras de hogar?

E2: Bueno, sé que ahora hay horarios para trabajar lo cual es súper bueno ya que antes una fácil podía estar todo el día desde las 6.00am hasta las 24.00hrs cocinando y planchando, sobre todo cuando eras nana puertas adentro. Eso vi que era lo más importante, y creo que es bien importante así hay más respeto porque nos respetan a todas, algunos jefes se pasan con las obligaciones y una es humana tb aunque se la pueda con todo.

23.- ¿Te sientes más segura trabajando con este respaldo legal?

E2: Sí claro, es más seguro porque aunque no los necesite, bueno una siempre saben que están ahí y que en cualquier minuto hay algo que a una la ampara. Yo soy vieja, y ya no creo que no lo necesite, aunque una nunca sabe, pero de todas maneras claro que es bueno saber que este es un país que al menos una puede ir al departamento del trabajo.

24.- ¿Qué elementos de la ley y/o del marco legal te ayudan para encontrarte más tranquila y desempeñarte mejor en tu trabajo?

E2: Mire principalmente el tema de las horas, hoy no tengo tanto trabajo como antes con niños chicos, porque la mamá está en la casa de los niños y me ayuda, pero la verdad es que con la hora algunos patrones se pasan, entonces el que ellos sepan que es ilegal trabajar todo el día de corrido es bueno.

25.- ¿Crees que los principales motivos del cambio de ley fueron porque no se cumplían con los acuerdos y/o condiciones laborales mínimos? o se “abusaban” de las asesoras?

E2: Sí, totalmente sino para que la hubiesen sacado, deben haber, y bueno conocí muchas señoras que si eran abusadas y en el campo se veía, para el sur de dónde vengo, uff muchas cosas más.

26.- ¿Cómo describirías el actual marco legal para las asesoras y cuáles sientes tú que son las mayores debilidades y fortalezas que tienen?

E2: Creo que lo mejor que tiene es que nos ayuda a todas y con eso nos da una seguridad y tranquilidad porque al saberlo los jefes le toman más respeto a la ley. Y lo malo es que hay muchas cabras jóvenes que abusan y tienen hijos y piden muchas licencias que no son válidas y después pagamos justas por pecadoras.

27.- ¿Cómo te sientes hoy trabajando de asesora de hogar y en el lugar en que te desempeñas?

E2: Bien, me siento bien porque me respetan, pero es un respeto tb que tb yo me lo he ganado porque nada es gratis, pero fíjese que yo me siento respetada y mejor aún saber que una trabaja en un lugar que eso lo ven en las leyes, no como otros países que uff las pobres

mujeres son como esclavas aun por muy poca plata. Aquí no, una cobra y sabes que te cancelan y que no hay problema para que te paguen tus imposiciones y tu sueldo.

29.- ¿Te consideras más respaldada y más “segura” que antes?

E2: Claro, en mis tiempos no había nada, ni siquiera te pagaban imposiciones, te daban lo que querían y si el jefe era bueno te pagaba un seguro y con eso tenías. Ahora no, se nos protege mucho más y eso es muy bueno para todas las nanas.

- **Concepto: Dignidad**

21.- ¿Cómo describirías el cambio en la ley y que opinión tienes al respecto?

E2: Creo que es un avance para todas las nanas, esta profesión, no sé si se puede decir así, pero es un avance, mire conocí a mujeres de la edad de mi mamá que se morían solas, no hacían ni sus vidas trabajando siempre en la misma casa y a veces ni eran reconocidas aparte de un gracias y buenas palabras, entonces una tiene que hacer su vida, esto a una la tiene que ayudar para su vida y para tirar para arriba a su flia, pero una no debe olvidarse, encuentro que es muy bueno que tengamos leyes q al final nos protegen a todas.

22.- ¿Cuáles crees que fueron los principales motivos del cambio en la ley?

E2: El abuso, mucho abuso, abuso de la buena voluntad y de la disposición y de la necesidad de mujeres que necesitaban el trabajo y a que no había más y que tenían que sacar adelante a sus hijos ya que eran mamás y papás en sus casas. Porque tb trata del trato que a una le dan, entonces con la ley por ultimo tb hay un respeto en el trato, pfff, yo supe de cada cosa.

28.- ¿Cuáles son las principales dificultades que tú identificas en este trabajo?

E2: Mmm el tema de la salud, porque uno hace muchas fuerzas y mucho trabajo. Bueno tb el otro problema es que el aprender a respetar y a manejar personalidades diferentes, eso tiene que ver con el trato que yo le decía. Una trabaja en la casa de las personas y es muy íntimo y por eso ellos creen que te pueden tratar o disponer de ti como mejor quieran y eso no es así, bueno, lo bueno que ahora está más normado.

RESPALDO E2

Variable: Experiencia en el oficio

- Concepto: Identidad

2.- ¿Cómo ha sido tu experiencia trabajando como asesora de hogar?

E2: La verdad que ha sido bastante buena, porque me han tocado casas y patrones muy buenos. Yo partí jovencita en esto, pero por necesidad, antes yo trabajaba en un restaurante en Lima y posteriormente me vine a Chile por una prima, ahí me vine directo a trabajar con una familia en Colina. Trabajaba mucho, sin horario, mis jefes eran buenos, pero la verdad es que la casa era muy grande y mucho niño, la sra. tenía y tenía hijos, entonces solo nosotras dos y el jardinero para toda la casa, pero bueno gracias a eso también pude juntar platita y comprar un solar (terreno) en las afueras de Lima, y nos construimos una casa que la construyo mi hermano mayor con mi papá.

6.- ¿Has observado cambios en las relaciones con otros, en tu trabajo (ambiente laboral) u otros aspectos en tu vida, como resultado de tu experiencia como asesora?

E2: Mmmm con el tiempo sí, yo no permito que me pongan el pie encima. Antes podía trabajar sin contrato y sin horario, pero como este trabajo me ha ido enseñando sí pues, ahora yo voy más segura de mi misma como se dice, eso de la autoestima. Bueno Ud. Es psicóloga, Ud. Sabe, jajaja.

- Concepto: Seguridad en sí misma

3.- ¿Qué cambios has notado en tu trabajo (o en la forma de hacer las cosas en tu trabajo) durante el tiempo en que has sido asesora?

E2: Buuuu....era súper lenteja, jajaja, hacía las cosas con demasiada dedicación, por ejemplo, planchaba y me demoraba hasta 10 minutos en una camisa del sr, ahora eso lo hago en un minuto y hasta viendo tv. Así también bueno, uno se va perfeccionando en todo con la práctica, en la cocina, en el aseo, y bueno también en el cuidado de los niños, una se va fogueando y va haciendo todo de mejor manera, hasta uno le va enseñando a las chicas nuevas que tampoco a veces tienen paciencia.

4.- ¿Qué (aspectos significativos) cambios a nivel personal has experimentado siendo asesora de hogar?

E2: Mmmmm mira yo te diría que una, cuando va teniendo más experiencia, se va segurizando (no sé si está bien dicho, me corrige si no), una sabe qué hace bien las cosas y con dedicación, entonces los patrones se dan cuenta de eso, que una no toma ni una moneda, que si ahí cae lo recojo y ahí está, entonces, una es confiable y hace las cosas de la mejor manera, y eso una lo ve mucho en este trabajo señorita, no todas somos así, yo conozco mucha chica joven que llegan y no limpian bien o no hacen las cosas con mucho cariño o dedicación y eso se nota y la gente también lo nota. Y además una aprende a ganar su plata, entonces el ayudar a la flia es algo que llena de orgullo, porque todo el trabajo tiene recompensa y yo mando mis pesitos a mis hijos y a mis viejitos y eso enorgullece, se fija.

5.- De acuerdo a tu opinión, ¿cuáles han sido las cosas más relevantes que has experimentado durante los años que has trabajado de asesora de hogar y por qué los consideras tan relevantes?

E2: Mmmmm yo le diría que cuando llegue yo tuve una depresión bien grande y lo único que hacía era trabajar para olvidarme. El padre de mis hijos me abandono y ellos se quedaron con mis papás en una casita chica y yo me vine con mi fliar y bueno, los extrañé mucho y recién pude verlos a los tres años, porque no podía juntar. Lo otro es que cuando me cambie de esa casa que eran muchos, después me fui a un depto. De Providencia que trabajé 6 años y ahí eran menos, entonces me alcanzaba el tiempo para todo y cuidaba a los niños, entonces la gente estaba feliz conmigo, porque la otra nana no lo hacía, y ellos me daban más platita a fin de mes, salía los sábados, podía ir a bailar, a comer, a comprarme algo y bueno, fue diferente, porque ahí yo crecí más y me fui madurando, además a mis niños yo les mandaba todo. Lo otro importante que me pasó fue cuando ya me pude traer a mis niños y después a mi mamá, porque ellos quedaban solo en la casa, porque yo trabajaba de 8 a 8, y ella después de un año comenzó a cuidármelos, y bueno mi papito murió y el solar lo arrendamos y ahí mi mamá me cuidaba a los niños y ellos, los 3 podían estudiar aquí. Y lo otro cuando se recibieron de sus colegios técnicos, la niña de peluquería y los niños en soldadura y electricidad. Ah y cuando me salió mi residencia tb fue importante, ahí accedimos todos a beneficios y nos metimos en la casita que vivimos ahora en Independencia con Vespucio, eso me hizo sentir mucho más segura y estable.

7.- ¿Has tenido algún referente (persona ya sea compañera o alguien con quien te hayas relacionado, valor, etc.) en tu vida laboral al cual siguieras como modelo o guía para realizar tu trabajo?

E2: Sí, mire yo diría que mi prima, ya que ella me enseñó a ser fuerte aquí en Chile porque la gente nos discriminaba en todos lados, en la micro, en la plaza de armas nos gritaban, entonces ella me decía no los pesques o contéstales, según...no te quedas callada con tus jefes. Y bueno, uno compañera en el segundo trabajo que tuve, me enseñó mucho sobre mi misma, sobre los hombres y ahí yo me fui armando de carácter...este mismo trabajo tb.

8.- ¿Cómo te describirías tú y las relaciones que estableces en el trabajo?, ¿Qué defectos y virtudes destacarías?

E2: Yo creo que como todos tengo defectos y es que soy muy ordenada y limpia y media mal humorada por lo mismo y me gustan que las cosas se hagan a mi manera y que no me tomen las cosas, lo que pasa es que estoy más vieja, y como esta casa yo trabajo muchos años yo tengo seguridad porque me he ganado mi espacio. Partí trabajando puerta adentro y cuando los niños crecieron un poco y como tenía a mis niños cambie a puerta afuera y conozco todo y a todos, yo a esos niños los vi crecer. ¿Bueno como fortaleza me dijo? Mmmm.... Que soy limpia, responsable, ordenada, muy honrada y jamás he tocado un niño y me llevo muy bien porque lo primero es el respeto, muy bien me llevo con los jefes y con todos en las casas. Al Principio yo lloraba porque a veces me quedaba callada y estaba cansada y no quería hacer algo, pero después ya aprendí que nada pasaba si hablaba, al contrario y ahí comencé a crecer y a sentirme mejor como persona y como mujer, porque la experiencia a uno le va enseñando, le va enseñando a ser mejor nana, a ser mejor, trabajadora y hacerse respetar más.

9.- ¿Cuáles fueron los principales conflictos (personales, familiares y/o con jefes) que has vivido y como te afectaron en lo laboral?

E2: Mmmm bueno tener a mis hijos fuera en lo personal y el haberme quedado callada en los primeros trabajos, eso me afectó mucho porque estaba muy callada, muy triste, muy no sé, incapaz, ud sabe, así ahogada, entonces me angustiaba con el pecho apretado. Y bueno la preocupación de tener mis hijos lejos también me hizo trabajar para traérmelos. Eso yo creo.

10.- ¿Cuál es tu opinión (apreciación) de tu experiencia laboral durante todo este tiempo como asesora y como te calificarías?

E2: Yo creo que buena. He crecido mucho y soy de esas nanas antiguas fieles y leales que ya no quedan. De esas que están hasta las últimas con los jefes, pero es eso mismo que me hace sentir segura....yo siempre voy a tener trabajo señorita y eso me lo enseñó este mismo trabajo.

Variable: Demanda del mercado

- **Concepto: Oportunidad**

11.- ¿Cuán relevante es para ti que exista “harto trabajo” actualmente de asesora de hogar y de qué forma particular sientes que te influye?

E2: Bueno. Mire cuando yo me vine el año 1995 a Chile, no eran tantas las mujeres que trabajaban, sí, me acuerdo que aquí siempre han sido más modernas que en mi Perú, pero de a poco esto comenzó a ser la panacea para todas, bueno, de las que quieren trabajar, porque con decirle que yo me he traído tres primas además de mis hijos y mi mamá. Yo me iría a mi país, pero la vida aquí es mejor para nosotros.

12.- ¿Qué elementos o razones explican según tú, haya más demanda laboral en este país?

E2: Que hay más plata y que la política no es tan corrupta, entonces aquí se ve la plata y hay más empresas, entonces así las jefas de uno tienen trabajo y una tb pues.

15.- ¿Cómo eran las relaciones entre tus jefes y tú, posteriormente al contar con más trabajo (u ofertas laborales)?

E2: Me cuidaban más, jajaja. En el segundo trabajo, por el año 2000, 2005, me llamaban mucho y salía a la plaza y me querían seducir y mi jefa se enojaba, pero me servía porque me sentía más valorada por ellos y yo más segura. Tb me sirvió para negociar por más plata, pero tampoco aprovecharme.

16.- Quiénes son para ti los mejores “jefes”? y ¿si tienes complicaciones con estos te cambiarías?

E2: Sí por supuesto, yo siempre pienso en mi salud y en mí primero. Yo me cambiaría sino me siento respetada y si veo que no me tratan bien, porque yo trabajo es lo que más tengo. Los mejores jefes son los que te tratan como uno más de su flía y te respetan y te pagan de acuerdo a lo que a otras pagan. Pero no es el caso y por eso llevo tantos años en esta casa, además una se encariña con los jefes, imagínese que cosas no hemos pasado.

18.- ¿Cómo ha cambiado tu visión del mercado y del trabajo como resultado de esta constante demanda laboral hacia las asesoras de hogar?

E2: Veo que siempre es bueno para una. Eso, es bueno que haya trabajo, porque aunque una no se cambien una se siente segura.

- **Concepto: Estabilidad Laboral**

13.- ¿Cuáles sientes tú que son los aspectos que buscan las personas al contratar una asesora de hogar o “nana”?

E2: Honradez y que no le golpeen a sus hijos. Que una, como yo, sea limpia, eso es lo primero que preguntan también. Pero sabe que nanas como yo, con experiencia y buenas recomendaciones siempre tendremos trabajo, porque siempre hay mujeres que trabajan y necesitan que su casa este en buenas manos.

14.- ¿Qué cambios observaste en ti y en el resto de tus colegas al saber que existe trabajo de asesoras en Chile y pueden estar constantemente con trabajo?

E2: Ufff yo me acuerdo que hubo un tiempo en que todos querían venirse a Chile, era como el USA para los cubanos, y en parte ha sido así, una aquí en Chile puede encontrar trabajo y eso nos permite mandar plata a nuestro país y mantener nuestras flías.

17.- ¿Sientes que tienes alguna responsabilidad en tus trabajos y un compromiso por cumplir y “quedarte” en ese trabajo? Fundamente su respuesta.

E2: Mmmm mire siempre el compromiso está, si no yo no podría trabajar. Yo soy estable, pero si yo viera que me tratan mal, que no respetan las horas, el pago ni las imposiciones, yo iría a la inspección del trabajo, ahora, hay una ley que a una la ampara, y eso en otros países no existe, por lo mismo es seguro para nosotras trabajar aquí. Hace unos años como el primer trabajo que tuve, pffff, me hacían trabajar demasiado y como yo era sola, joven y no sabía de ley ni nada me dejaba, ahora no.

Variable Marco Legal

- **Concepto: Seguridad Laboral**

20.- ¿Sabes cuáles son los principales cambios y modificaciones en la ley laboral para asesoras de hogar?

E2: Sí. Estuve leyéndolo porque es bueno informarse aunque una esté segura. Sé que a una no la pueden obligar a usar uniforme, las 9 hrs diarias que hay que estar con el reloj jajaja, 12 horas para las cama adentro y bueno sábado y domingo tienen que pagarlo aparte si quieren que una trabaje. Eso.

23.- ¿Te sientes más segura trabajando con este respaldo legal?

E2: Claro, imagínese. Una nunca termina de conocer a los jefes, pero siempre esta este tema legal tan bueno en Chile. Es que lo deben haber sacado ya que somos muchas nanas las que estamos trabajando en este país.

24.- ¿Qué elementos de la ley y/o del marco legal te ayudan para encontrarte más tranquila y desempeñarte mejor en tu trabajo?

E2: Lo de los horarios y que no me obliguen a ponerme el delantal. También es bueno que los días domingo una pueda descansar y si es sábado lo pagan aparte, eso es lo mejor, ya que la gente así no se aprovecha de una. Imagínese ud. le dice a un médico o a un profesor que trabajen día sábado, no se lo cobran?, no pues, y porque nosotras tenemos que trabajárselos gratis!.

25.- ¿Crees que los principales motivos del cambio de ley fueron porque no se cumplían con los acuerdos y/o condiciones laborales mínimos? o se “abusaban” de las asesoras?

E2: Sí claro, sino para que lo crearon y lo sacaron ahora dígame ud. Cuando una trabajaba sin leyes y sin este marco legal los jefes se burlaban de una haciéndoles hacer trabajo que ni ellos necesitaban como limpiar alfombras y cortinas, ahora no, en los horarios que corresponde una hace lo que le corresponde y no se alcanza para el abuso.

26.-¿Cómo describirías el actual marco legal para las asesoras y cuáles sientes tú que son las mayores debilidades y fortalezas que tienen?

E2: Lo bueno todo esto que a una la protege, lo malo que hay muchas patudas que se aprovechan y por pecadores pagamos las justas. Hay mucha nana nueva que yo le quiero conseguir trabajo y no quieren porque es lejos, porque tienen que trabajar con niños o porque tienen que trabajar simplemente. U otras que se aprovechan de la ley, y le buscan hasta que le encuentran para joderse a sus jefes, y eso no está bien.

27.-¿Cómo te sientes hoy trabajando de asesora de hogar y en el lugar en que te desempeñas?

E2: Muy bien. Yo llevo cerca de 10 años en esa casa y es como mi flia. Ellos me quieren y me respetan, obvio que hay cosas que a veces una se molesta, pero una les dice y ya. Una va creciendo tb ya no es la misma que llego y eso hay que agradecerlo, porque de la experiencia una se siente más segura con los años y en todo caso nosotros siempre hablamos del tema legal, de mis imposiciones y de las horas y eso me hace sentir más

respetada se fija, pero hay algo que cuando hay ley tb es como que no se habla, que es el tema del respeto y el trato, y eso es muy bueno.

29.- ¿Te consideras más respaldada y más “segura” que antes?

E2: Sí, me siento más respaldada, más segura que antes con la ley y mucho más tranquila, es muy buena ley y por eso Chile es bueno para nosotras las nanas.

- **Concepto: Dignidad**

21.- ¿Cómo describirías el cambio en la ley y que opinión tienes al respecto?

E2: Excelente. Las leyes salen porque la gente no respeta si no hubiese leyes, en la misma casa que yo le contaba que llegue a trabajar a Chile, uff trabajaba más de 12 hrs diarias, me levantaba a las 6.00am y me acostaba a las 23.00pm planchando. Y eso no se puede ahora y es lo mejor que hay que a una la protejan.

22.- ¿Cuáles crees que fueron los principales motivos del cambio en la ley?

E2: Porque la gente, como le dije, no respeta horarios ni las condiciones, hasta que una no almuerce quieren.

28.- ¿Cuáles son las principales dificultades que tú identificas en este trabajo?

E2: La cantidad de trabajo, las fuerzas mal hechas, y bueno estar lejos de la flia cuando las tiene lejos.

RESPALDO E3

Variable: Experiencia en el oficio

- **Concepto: Identidad**

2.- ¿Cómo ha sido tu experiencia trabajando como asesora de hogar?

E3: Ha sido muy buena, la verdad que empecé en esto pensando en hacer otra cosa ya que yo estudie en un colegio secretariado, pero esto siempre me ha reportado dinero y libertad.

4.- ¿Qué (aspectos significativos) cambios a nivel personal has experimentado siendo asesora de hogar?

E3: eso mismo, yo diria que una va creciendo con esto del trabajo, porque una trabaja con muchas clases de personas y va aprendiendo a comportarse en cada situación, depende de los jefes..ufff a mí me ha tocado cada personita que ni le explico y cuando he llegado he dicho no voy a durar nada, pero no fíjese, nos hemos llevado bien. Pero bueno con lo que ud me dice, eh si, una va teniendo cambios de madurez con los años pues.

6.- Has observado cambios en las relaciones con otros, en tu trabajo (ambiente laboral) u otros aspectos en tu vida, como resultado de tu experiencia como asesora?

E3: Claro, como una va ganando su plata y se va poniendo así como más interesante, con más mundo es increíble como otros la ven diferente y la respetan. Me paso primero con mi marido ya que él me desafiaba mucho, muchísimo, como yo nunca había trabajado y Salí del colegio y me case y salí de la casa de mis papas con él yo no trabajé y él pensaba que a la primera semana me iba a ir a la casa. Y después yo me fui organizando con los niños, con mi suegra y con la casa y bueno, después él se acostumbro a verme trabajar y de ahí comenzó a respetarme más. Bueno mis hermanos tb ahora me respetan más ya que yo pongo plata para cuotas, opino y sé lo que es salir a ganarse las lucas, se fija. Claro que cambia como uno se lleva con el resto y como una se siente con una misma tb. Ufff aun recuerdo el primer sueldo, estaba feliz y me acuerdo que invite a almorzar a todos, me sentía poderosa.

8.- ¿Cómo te describirías tú y las relaciones que estableces en el trabajo?, ¿Qué defectos y virtudes destacarías?

E3: Mmmm un problema es que yo soy muy limpia y como llevo tiempo en esto no me gusta que me digan mucho como hacer las cosas y que me anden diciendo a cada rato porque yo sé y he aprendido hacer mis cosas. Y lo bueno, es que soy segura, yo no dejo que me pasen a llevar y con el tiempo una se va afianzando en eso y llenando de fortaleza.

9.- ¿Cuáles fueron los principales conflictos (personales, familiares y/o con jefes) que has vivido y como te afectaron en lo laboral?

E3: Mm lo que le digo, mire al principio la gente como una es pollo se trata de aprovechar y de pedirle hasta que le limpien los techos, pero después una va creciendo y poniéndose más dura y no pues, si a mí no me contrataron para eso, pero con el tiempo lo fui superando. Y con mi marido al principio era penca porque él me criticaba que yo no trabajaba y cuando lo hice él no quería llegar a la casa y todo a medio hacer y me retaba, pero ahí yo seguí y sabe que pa' salir de la casa y ganaba mis lucas y aportaba y eso, que a una no le saquen el pan en cara, uff que vale. Ahora me ve con más respeto, yo lo sé. Me trata de mi viejita, mi negrita, etc y antes cuando po. Y la verdad es que le seguí dando no más, al principio legaba llorando mal trabajo, pero después ya no afectaba y a él le afectaba jajaj, así es la vida, todo da vueltas.

- **Concepto: Seguridad en sí misma**

3.-¿Qué cambios has notado en tu trabajo (o en la forma de hacer las cosas en tu trabajo) durante el tiempo en que has sido asesora?

E3: Mm bueno, lo primero es que claro, cuando uno comienza es más, a ver cómo le digo, es más neerviosa y no sabe si esta haciendo bien o no las cosas, pero con el paso del tiempo y uno ve que los jefes están contentos con una y te aprueban en cierta manera, una se va poniendo más segura.

5.- De acuerdo a tu opinión, ¿cuáles han sido las cosas más relevantes que has experimentado durante los años que has trabajado de asesora de hogar y por qué los consideras tan relevantes?

E3: Yo diría que el cuidar a una abuelita y que falleció, uff esa sra a mi me dio mucho cariño y aunque viva solita, ella no era para nada una mujer que se echara a morir. Ella me enseñó mucho, y bueno tb. Un jefe que intento sobrepasarse conmigo fue horrendo y eso fue importante porque, a ver como le digo, yo ahí me llene de valor y lo enfrenté y bueno, el comprarme mi casa gracias a los ahorros de años, ahí di el pie pa´ mi casita. Eso yo creo.

7.-¿Has tenido algún referente (persona ya sea compañera o alguien con quien te hayas relacionado, valor, etc.) en tu vida laboral al cual siguieras como modelo o guía para realizar tu trabajo?

E3: Mire cuando yo trabaje por primera vez conocí en la micro una señora que nos íbamos juntas todos los días. Ahí hablábamos y yo la observaba mucho, yo siempre he sido muy observadora, entonces la veía como se refería al resto, a comportarse y ver cómo le digo a relacionarse, no sé si así se dice jajaja, con los otros. Y bueno, ella me hablaba mucho de su vida y tenía mucha fortaleza y yo decía, yo así quiero ser más adelante. Y bueno la sra que le conté, uff, ella viva solita y no se quejaba y era una mujer valiente, me enseñó mucho y sabe que a no depender de nadie, porque mi mamá es muy sumisa, no nos enseñó eso entonces ella, como yo aún era cabra, me fue metiendo en la cabeza el cariño y respeto por mí misma...discúlpeme, yo me emociono porque de verdad fue lindo haberla tenido y después cuando murió uff me dolió mucho, fíjese que hasta ahora la voy a ver al cementerio.

10.-¿Cuál es tu opinión (apreciación) de tu experiencia laboral durante todo este tiempo como asesora y como te calificarías?

E3: Buena, yo me siento fíjese orgullosa por mí, me emociono porque ha sido un camino se fija, un proceso, pero yo miro para atrás y aguantando y ahorrando junte mi platita y ahora puedo tener mi casita y aporto y tengo mi platita. Ha sido una bendición de verdad.

Yo me calificaría con buena nota, un 6 porque todos cometemos errores, pero yo he ido aprendiendo, con humildad y harta paciencia y he tenido frutos, no al tiro, pero si los he visto con el paso de los años.

Variable: Demanda del mercado

- **Concepto: Oportunidad**

11.- ¿Cuán relevante es para ti que exista “harto trabajo” actualmente de asesora de hogar y de qué forma particular sientes que te influye?

E3: Ufff muy bueno, antes no eran tantas las flias que necesitaban nanitas, porque ud sabe que antes las mujeres estábamos más en las casas, pero ahora, muchísimas mujeres trabajaban y la necesitan a una y ahí una puede tener más alternativas, bueno se regodea jajaja.

12.- ¿Qué elementos o razones explican según tú, haya más demanda laboral en este país?

E3: Bueno, yo creo que los negocios que han hecho los presidentes y el cobre y eso ha generado más pegas en el país, pero aquí el tema es que las mujeres salieron a trabajar y eso da una cadena para abajo y el chorreo llega para abajo, entonces como las dueñas de casas trabajan nos dan pega a nosotras. Y eso es muy bueno, habla bien de un país tb y tenemos más posibilidades de surgir las mujeres.

16.- ¿Quiénes son para ti los mejores “jefes”? y ¿si tienes complicaciones con estos te cambiarías?

E3: Por supuesto, si tengo problemas me cambio porque como le decía una, busca estabilidad para uno y eso le da no solo la plata. Y los mejores jefes claro, son los que te respetan y te consideran se fija, que le pregunta la opinión y que una no es empleada sino que pasa a ser parte de la casa.

18.- ¿Cómo ha cambiado tu visión del mercado y del trabajo como resultado de esta constante demanda laboral hacia las asesoras de hogar?

E3: buena, una va aprendiendo a ver las oportunidades, va aprendiendo quien habla en serio y a conocer las personas y los jefes, y como hay más pega una va cachando a la gente y oliendo las oportunidades.

- **Concepto: Estabilidad Laboral**

13.- ¿Cuáles sientes tú que son los aspectos que buscan las personas al contratar una asesora de hogar o “nana”?

E3: Honradez y que una le cuide bien a sus hijos. Eso yo creo que buscan, pero como hay harto trabajo una puede conocer a las patronas y ver con quien se quiere quedar y eso es sumamente importante, porque fíjese que mientras yo he aprendido, mejor se lleva con sus patronas, más tiempo se queda en una casa porque no todo es plata.

14.- ¿Qué cambios observaste en ti y en el resto de tus colegas al saber que existe trabajo de asesoras en Chile y pueden estar constantemente con trabajo?

E3: Fíjese que las mujeres que trabajamos en esto sentimos más seguridad y más estabilidad y eso se lo digo con mucha certeza porque eso se habla mucho entre nosotras. Y al poder trabajar nosotras aportamos pa´ la casa y tenemos lo que se llama mejor calidad de vida.

15.- ¿Cómo eran las relaciones entre tus jefes y tú, posteriormente al contar con más trabajo (u ofertas laborales)?

E3: Te cuidan más, es que una cuando trabaja en un lugar en que todas las mujeres viven la misma realidad, trabajan y necesitan que les cuiden sus hijos, el tema es imprescindible, porque si no, no pueden trabajar y eso tb a una le pasa. Eehh yo recuerdo que siempre me preguntaban cómo estaba y como me sentía y siempre han respetado, mire fue tanto que para que yo no me fuera ahora que los niños están grandes yo trabajo jornada tarde, y cuando pensé yo en llegara eso con mis jefes, y me conviene mucho más, uno se siente segura y si no es en esa casa será en otro, pero pega hay.

Variable Marco Legal

- **Concepto: Seguridad Laboral**

20.- ¿Sabes cuáles son los principales cambios y modificaciones en la ley laboral para asesoras de hogar?

E3: Se el tema de los horarios y de los delantales que a muchas no nos gustan, pero lo encuentro fabuloso. Yo trabaje muchos años en puerta afuera y llegaba a la hora del queso a la casa y los jefes siempre se demoraban en llegar y se confían, entonces eso de los horarios y si no pagan horas extras lo encuentro muy bueno.

23.- ¿Te sientes más segura trabajando con este respaldo legal?

E3: Sí, por supuesto. Los jefes no son malos, nadie es malo ni abusador por naturaleza en ese sentido, pero si abusan igual cuando no está con reglamento.

24.- ¿Qué elementos de la ley y/o del marco legal te ayudan para encontrarte más tranquila y desempeñarte mejor en tu trabajo?

E3: El saber que entro a una hora y salgo a otra y el hecho de que todas lo conversamos y lo sabemos, y mis jefes lo tienen claro, entonces lo bueno es que las horas extras se pagan y fíjese que los jefes consideran harto eso, entonces ni uno se atrasa y por fin hay algo que los amarre y le de esa tranquilidad a una.

25.- ¿Crees que los principales motivos del cambio de ley fueron porque no se cumplían con los acuerdos y/o condiciones laborales mínimos? o se “abusaban” de las asesoras?

E3: sí, lamentablemente pasan mucho a llevar la dignidad de una. Hasta lavar el auto la mandaban y eso que tenía que ver con los acuerdos que una había llegado, nada, si una está para la casa y los niños, pero no eso, entonces a una la veían sentada o más tranquila y ahí pega le daban. Entonces ahora en los contratos debe especificarse, eso lo sé por notaria, las tareas directas de uno. Por último una la hace es un favor, no porque sea obligación.

26.- ¿Cómo describirías el actual marco legal para las asesoras y cuáles sientes tú que son las mayores debilidades y fortalezas que tienen?

E3: Muy bueno. Las debilidades que tiene, pero no sé si es de la ley es que se aprovechan, hay mujeres que se aprovechan de eso y vamos teniendo guaguas o sacando la vuelta y pagamos justas por pecadoras. Lo bueno es todo lo que a una le da seguridad para trabajar y se siente más respetada y tranquila.

27.- ¿Cómo te sientes hoy trabajando de asesora de hogar y en el lugar en que te desempeñas?

E3: Más respaldada y segura. Mucho más que antes porque antes era la palabra de ellos contra la de uno, pero ahora hay una ley entonces el tema es más serio. Y orgullosa porque es un logro.

29.- ¿Te consideras más respaldada y más “segura” que antes?

E3: Sí claro, mucho más respaldada y segura que antes por este tema legal.

- **Concepto: Dignidad**

21.- ¿Cómo describirías el cambio en la ley y que opinión tienes al respecto?

E3: Mire como le dije lo encuentro excelente, porque la gente abusa y sabe cual es el problema, así como los jefes quieren que uno le cuide a sus hijos una tb tiene encargado a los de una y una tb se cansa, por lo mismo es excelente eso que lo definan y que hay una ley, porque a si lo respetan porque si es por acuerdo se les olvida ligerito.

22.- ¿Cuáles crees que fueron los principales motivos del cambio en la ley?

E3: El abuso. Mire las sureñas y las mujeres que trabajaban antes y no tan antes tampoco, la extranjeras que llegaron como en los 90' pfff por ser puerta adentro trabajaban muchísimo. Desde las 6:0 am hasta las 23:00pm fácil, fácil ya que por trabajar y vivir donde mismo nadie las respetaba. Las extranjeras tb las mujeres necesitaban trabajar y eran unos burros de carga y yo trabaja puerta afuera y salía 6:00am y legaba a las 21:00 hrs a la casa porque mi jefa se demoraba en llegar, a esa hora llegaba a cocinar al otro día, revisar tareas y limpiar la casa, echar cera y en los baños cloro. Y lavar un poco y al otro día lo mismo y vamos, entonces como por un tema de respeto la gente se olvida.

28.- ¿Cuáles son las principales dificultades que tú identificas en este trabajo?

E3: el cansancio. Mucho ya que una deja de trabajar y se va a trabajar a su casa tb. Bueno el organizarse cuando no hay apoyo y los problemas de salud. Y lo bueno que una surge, como mujer y como trabajadora tb.

RESPALDO E4

Variable: Experiencia en el oficio

- **Concepto: Identidad**

2.- ¿Cómo ha sido tu experiencia trabajando como asesora de hogar?

E3: Ha sido bueno ya que he podido hacer muchas cosas con mi trabajo, o sea con los frutos que me dan.

4.- ¿Qué (aspectos significativos) cambios a nivel personal has experimentado siendo asesora de hogar?

E3: Yo le diría que eso de estar más segura y expresarlo y crecer ya que producto del esfuerzo y de los que a uno se expone crece como mujer.

6.- ¿Has observado cambios en las relaciones con otros, en tu trabajo (ambiente laboral) u otros aspectos en tu vida, como resultado de tu experiencia como asesora?

E4: Sí hartito. Yo vivo en un lugar muy machista y bueno los hombres a uno la ven como que si una no supiera hacer nada aparte de las cosas de la casa y cuidar niños, por lo mismo cuando uno trabaja y sobre todo después que me vine para acá los hombres del lugar y mi flia me ven diferente, sobre todo por las agallas de dejar el país y venirme a trabajar.

7.- ¿Has tenido algún referente (persona ya sea compañera o alguien con quien te hayas relacionado, valor, etc.) en tu vida laboral al cual siguieras como modelo o guía para realizar tu trabajo?

E4: Para mí, mi máximo referente es mi prima, ella fue la que me incentive hace muchos años venimos a trabajar a Chile ya que yo estaba en manos de un hombre que me golpeaba y vivíamos muy pobre. Aunque yo viva cerca de mi mamá ella como que lo justificaba, entonces mi prima me motivo para venirme y bueno, el niño se quedo con mi mamá y nos vinimos no más y yo me vine de un día para otro. Cuando estaba aquí no podía creerlo, me quería morir, pero ella con su optimismo, fe y humor me ayudo. Tb tuve una jefa que le pasó lo mismo, algo parecido a lo mío y ella me enseñó mucho, todavía hablamos, imagínese.

8.- ¿Cómo te describirías tú y las relaciones que estableces en el trabajo?, ¿Qué defectos y virtudes destacarías?

E4: Mmmm un problema es que yo soy muy limpia y como llevo tiempo en esto no me gusta que me digan mucho como hacer las cosas y que me anden diciendo a cada rato porque yo sé y he aprendido hacer mis cosas. Y lo bueno, es que soy segura, yo no dejo que me pasen a llevar y con el tiempo una se va afianzando en eso y llenando de fortaleza.

9.- ¿Cuáles fueron los principales conflictos (personales, familiares y/o con jefes) que has vivido y como te afectaron en lo laboral?

E4: Es que a una que la respeten eso cuesta, pero yo creo que cuando uno cambia el resto tb cambia con uno. Eso le puedo decir, los conflictos han sido por esos lados, y bueno el estar lejos de mi hijo.

- **Concepto: Seguridad en sí misma**

3.- ¿Qué cambios has notado en tu trabajo (o en la forma de hacer las cosas en tu trabajo) durante el tiempo en que has sido asesora?

E3: claro, lo que pasa es que cuando una comienza muy joven esto todos te quieren decir que hacer y cómo hacerlo, entonces bueno una después va poniendo más límites y la respetan más porque como que hay algo que una inspira más seguridad tb.

5.- De acuerdo a tu opinión, ¿cuáles han sido las cosas más relevantes que has experimentado durante los años que has trabajado de asesora de hogar y por qué los consideras tan relevantes?

E4: Eee una vez que una ya se mete en esto vive cosas difíciles, por lo mismo, las cosas más relevantes diría que bueno cuando era joven trataron de abusar de mí y nunca dije nada y de ahí comencé a buscar lugares más tranquilos par trabajar sin tanta gente y bueno, me sirvió si porque desconfío de más ahora. Y el trabajar, el ganar mi plata y el hacerme mujer en esto me ha servido mucho, yo sin este trabajo no sería así y no hubiese crecido.

10.- ¿Cuál es tu opinión (apreciación) de tu experiencia laboral durante todo este tiempo como asesora y como te calificarías?

E4: Mi opinión es bien buena. Yo siempre recomiendo a las mujeres que se quieren venir que lo hagan si quieren trabajar y surgir, porque la final del día el balance es positivo.

Variable: Demanda del mercado

- **Concepto: Oportunidad**

11.- ¿Cuán relevante es para ti que exista “harto trabajo” actualmente de asesora de hogar y de qué forma particular sientes que te influye?

E4: Bueno, porque aquí en Chile una tiene oportunidades y lo mejor es el tema del cambio, porque allá puede que haya trabajo tb, pero fuera que pagan poco se hace poca plata y aquí con el cambio allá la plata es harta.

12.- ¿Qué elementos o razones explican según tú, haya más demanda laboral en este país?

E4: Es que más mujeres trabajan yo creo que hay más profesionales y al trabajar ellas se necesita que nosotras cuidemos los niños y eso te da la seguridad que siempre va a tener empleo. Mire, yo al ppio trabaje puerta dentro, harta puerta afuera y ahora hace un par de años me tire por día y me conviene mucho porque todos los días los tengo ocupados, entonces es súper bueno trabajar en un país que hay peguita porque una está tranquila.

15.- ¿Cómo eran las relaciones entre tus jefes y tú, posteriormente al contar con más trabajo (u ofertas laborales)?

E4: Mire la gente se sentía más segura con uno y eso era así, sabía que aunque a veces a una la engañaran una por la plata y el trabajo se quedaba, pero como ahora está este marco legal es mejor porque una puede buscar y ellos se sienten obligados, en parte, a cuidarla y a tratarla como se merece.

16.- ¿Quiénes son para ti los mejores “jefes”? y ¿si tienes complicaciones con estos te cambiarías?

E4: Si tengo complicaciones no tendría problemas en decirles, igual no me gustaría irme porque quiero yo a mis jefes, pero claro, si hay más trabajo y yo pegada y pasándolo mal no me quedaría.

18.- ¿Cómo ha cambiado tu visión del mercado y del trabajo como resultado de esta constante demanda laboral hacia las asesoras de hogar?

E4: es que es un país este en que es bueno para trabajar tanto hombres como mujeres. Fíjese usted que los hombres tb tiene trabajo, en la construcción hay mucha construcción entonces si se quiere salir se puede.

- **Concepto: Estabilidad Laboral**

13.- ¿Cuáles sientes tú que son los aspectos que buscan las personas al contratar una asesora de hogar o “nana”?

E4: Yo creo que la limpieza y que una sea respetuosa y le cuide los niños, pero le diré que al ser honesta y cuidando a los niños la gente es buena. Y lo mejor es que a una la recomiendan y uno al recomendarla sabe que trabajo tendrá.

14.- ¿Qué cambios observaste en ti y en el resto de tus colegas al saber que existe trabajo de asesoras en Chile y pueden estar constantemente con trabajo?

E4: Bueno interés, ya que una no sabía que Chile era un país con tantas posibilidades. Y una se siente más segura.

Variable Marco Legal

- **Concepto: Seguridad Laboral**

20.- ¿Sabes cuáles son los principales cambios y modificaciones en la ley laboral para asesoras de hogar?

E4: Se el tema de los horarios, de las horas extras, pero en mi caso no corre y de los días sábados y domingos. Aunque igual es muy bueno si vuelvo a trabajar de corrido.

23.- ¿Te sientes más segura trabajando con este respaldo legal?

E4: Sí, claro. Para mí nunca fue tan terrible, pero si me siento muy segura, con mis imposiciones al día, con mi sueldo y con los horarios.

24.- ¿Qué elementos de la ley y/o del marco legal te ayudan para encontrarte más tranquila y desempeñarte mejor en tu trabajo?

E4: haber, el hecho de que a una en un reglamento le digan lo que tiene que hacer, eso sale muy claro y con una pequeña reseña de sus tareas. Eso es muy bueno y da más tranquilidad porque tampoco te piden muchas cosas más y que debamos imponer me da seguridad para mi vejez.

25.- ¿Crees que los principales motivos del cambio de ley fueron porque no se cumplían con los acuerdos y/o condiciones laborales mínimos? o se “abusaban” de las asesoras?

E4: Yo sí, creo que por eso se dio. Se de cosas, lamentables y que claro, una gana su plata si eso es cierto, pero a un costo bien alto tb porque ningún trabajo es gratis ni pura ganancia. Esto de que a veces una se enfermaba por los mismos trabajos y estaba con reposo y después una volvía y ya no tenía trabajo. Eso era por no estar con los papeles o que no te querían hacer contrato, y además te echaban y una hacia no podía pedir trabajo, entonces que te tengan que hacer contrato te da más tranquilidad.

26.- ¿Cómo describirías el actual marco legal para las asesoras y cuáles sientes tú que son las mayores debilidades y fortalezas que tienen?

E4: Yo creo que en algunas partes puede servir para que se aprovechen, pero la verdad es que el sentido es que sea positivo para todas.

27.- ¿Cómo te sientes hoy trabajando de asesora de hogar y en el lugar en que te desempeñas?

E4: Yo me siento muy tranquila. Hay veces que me preguntan si yo me iría de Chile, y yo siempre digo que prefiero que flia se venga para acá porque el tema es que aquí hay cosas como las leyes y las oportunidades de trabajo que voy hay allá. Imagínese cuanto tiempo levo yo aquí y cada vez que voy a mi país yo quiero venirme porque veo que todo es lento y muy despelotado. Aquí hay cosas que no pasan por alto y eso es muy bueno como el tema del maltrato a las nanas.

29.- ¿Te consideras más respaldada y más “segura” que antes?

E4: Sí obvio, más que antes y mucho más que en país. Fue una buena decisión.

- **Concepto: Dignidad**

21.- ¿Cómo describirías el cambio en la ley y que opinión tienes al respecto?

E4: Este es un país a diferencia de los vecinos en que las cosas son más ordenadas, como le dijera, son más aplicados los chilenos y por lo mismo hay cosas que funcionan muy bien aunque los propios chilenos no lo crean. Y esta ley debe haber nacido por las constantes denuncias en el depto del trabajo, por lo mismo se apuro la ley y es una ley muy buena que da seguridad y tranquilidad a todas las que somos nanas.

22.- ¿Cuáles crees que fueron los principales motivos del cambio en la ley?

E4: Yo pienso que mucha denuncia y porque también Chile es un país que va más adelantado en muchas cosas con respecto a los vecinos entonces con tanta nana había q sacar una ley. Además por un tema de integridad a las mujeres que trabajamos, porque yo supe de colegas que les abusaban mucho, en salud, en trabajo y hasta sin papeles les hacían trabajar.

28.- ¿Cuáles son las principales dificultades que tú identificas en este trabajo?

E4: Mmm el tener que aguantar cosas que una no quiere por el tema de la necesidad y bueno estar lejos de su flia. Pero ya no es tanto el aguantar porque siempre hay trabajo las jefas están consciente de eso y el que tengamos un depto. Del trabajo nos ayuda a que nos respeten más tb y las leyes ayudan al trato.

ENTREVISTADA 1: ASESORA PUERTAS ADENTRO

Datos

- Edad: 50 Años
- Sexo: Femenino
- Experiencia: 35 años
- Situación Laboral: Activa
- Nacionalidad: Chilena

Variable: Experiencia en el oficio

1. ¿Cuántos años llevas trabajando de asesora de hogar y qué funciones has desarrollado en este trabajo?

E2: Llevo 35 años trabajando, partí a los 15 años jovencita en esto cuando mi mamá entro a trabajar en una casa dentro de la población de la celulosa allá en Arauco cuando las empresas grandes tenían sus poblaciones. A mi mamá la había llevado una tía que la cuidó que trabajaba en la empresa haciendo aseo y unos de los jefes máximos que venía de Stgo estaba recién casado y necesitaba una nana porque su esposa era jovencita y no sabía nada, ahí entro a trabajar ella y con los años entre yo cuando ya era señorita y tenía edad para trabajar.

- 2.- ¿Cómo ha sido tu experiencia trabajando como asesora de hogar?

E2: Ufff dura y larga, pero es lo único y creo que mejor sé hacer. Yo me casé, tuve a mis hijos y he sido abuela siendo nana, imagínese que mi patrón es padrino de mi primer hijo. Nosotros vivíamos cerca, y después de muchos años, cuando cerro esa población empecé a trabajar puertas adentro, pero ya aquí en Stgo con la flia del niño Rodrigo, el mayor que crie y mi marido falleció así que yo tuve que dedicarme a esto para sacar adelante a mis hijos. Los eduque señorita y tengo mi terrenito en Hualpén y mi casa hermosa. Salgo cada 15 días por 10 días, pero feliz, porque todo lo he construido con trabajo.

- 3.- ¿Qué cambios has notado en tu trabajo (o en la forma de hacer las cosas en tu trabajo) durante el tiempo en que has sido asesora?

E2: Primero yo era como un pollito asustado y pasaba tonteando. Jajajaja, mire la vida a una le enseña, le enseña a ser mujer y tb a ser mejor nana, nadie nace para esto, pero si para cuidar sus hijos y su casa, entonces cada vez una se profesionaliza ya que esto es un trabajo así como el suyo, mi trabajo es súper importante.

- 4.- ¿Qué (aspectos significativos) cambios a nivel personal has experimentado siendo asesora de hogar?

E2: El hacerme mujer, yo diría que el ir aprendiendo a respetar silencios, a saber momentos difíciles para las flias, el saber y aprender cuál es su lugar y lo importante que una es para

una casa, eso yo creo que es lo que más a mí este trabajo me ha enseñado, y me ha enseñado más que a ser mamá es el ser nana a mí me ha ayudado a abrirme mundo.

5.- De acuerdo a tu opinión, ¿cuáles han sido las cosas más relevantes que has experimentado durante los años que has trabajado de asesora de hogar y por qué los consideras tan relevantes?

E2: Primero cuando entre a trabajar fue importante porque se me abrió un mundo y a pasea que le pagaban a mi mamá por mí después de los 18 años yo empecé a cobrar y mis jefes a pagarme directo a mí y ahí comencé a comprarme mis vestidos y hasta mis anticonceptivos que una de mis patronas me traía de Stgo. Después cuando tuve un contrato de trabajo, fijese que eso me hizo sentir tan segura y respaldada y después cuando me cambie de trabajo y me vine a Stgo cambió mucho para mí todo. Ese momento fue importante porque mi marido ya había muerto y bueno crecí mucho, con tres hijos, y lejos ellos en el sur, yo los controlaba de aquí y tuve que ser papá y mamá.

6.- ¿Has observado cambios en las relaciones con otros, en tu trabajo (ambiente laboral) u otros aspectos en tu vida, como resultado de tu experiencia como asesora?

E2: Una se va poniendo más mujer, mire el que una mujer trabaje ayuda mucho, ayuda para la flia porque las mujeres ponemos todo en la casa, ayuda a los hijos porque ellos la admiran y ayuda a encontrar pareja porque los hombres la miran diferente a una porque genera plata, y por lo mismo una se ve con más cariño jajaja.

7.- ¿Has tenido algún referente (persona ya sea compañera o alguien con quien te hayas relacionado, valor, etc.) en tu vida laboral al cual siguieras como modelo o guía para realizar tu trabajo?

E2: Mi mamá y una nana que llevo a la casa que yo trabajaba cuando trabajábamos allá en la celulosa. Mi mamá es una mujer sumamente criteriosa y respetuosa, ella siempre sabe cómo hablar y que una no se sienta mal y como para que uno la escuche y le haga caso. A ella todos en la casa le pedían consejos y ella siempre sabía todo, siempre ayudando, ella era la segunda mamá de la casa, como abuela. Y una nana, la Martita era muy amiga de mi mamá, ella murió hace un par de años y de ella yo aprendí el trabajo y el respetarse, eso yo lo aprendí con el tiempo y bueno eso la hace ser con el tiempo una nana más segura, y una ve esas niñas más inseguras yo me acuerdo de cómo era, pff.

8.- ¿Cómo te describirías tú y las relaciones que estableces en el trabajo?, ¿Qué defectos y virtudes destacarías?

E2: Bueno, pienso que el que yo soy media sensible, así como si no me dicen algo, o me pasan a llevar yo no soy un mueble y a mí eso no me gusta. Y bueno lo bueno es que soy discreta, muy limpia y que quiero mucho a los niños y muy fiel.

9.- ¿Cuáles fueron los principales conflictos (personales, familiares y/o con jefes) que has vivido y como te afectaron en lo laboral?

E2: El primer problema que tuve fue que me quedaba callada y como mi mamá me había llevado a esa casa y le debíamos tanto a mis jefes yo tenía que aceptar todo y me quede mucho callada, pero cuando me hicieron contrato y tomaba pastillas, ahí no sé cómo crecí, es una época que guardo con cariño. Bueno el ir criando con mis niños chicos y el correr de un lado para otro eso tb difícil y después cuando mi marido murió y el educar a mis hijos y venirme a Stgo fue duro. Pero todo eso sirve, sirve porque uno ya es una mujer con experiencia, si yo no hubieses trabajado sería otra, y no po, yo dije, yo quiero trabajar y por eso ahora soy como soy y me valoran en mi trabajo por eso tb.

10.- ¿Cuál es tu opinión (apreciación) de tu experiencia laboral durante todo este tiempo como asesora y como te calificarías?

E2: Linda. Yo diría que dura, pero linda, eso me ha permitido tener la estabilidad que ahora tengo. Yo ahora tengo lista mi jubilación, tengo mi casa, mis tierras y mi independencia. Yo no dependo de nadie, tengo mis ahorros y lo mejor mi cabeza y mis manos buenas y cuando quiera puedo volver a empezar.

Variable: Demanda del mercado

11.- ¿Cuán relevante es para ti que exista “harto trabajo” actualmente de asesora de hogar y de qué forma particular sientes que te influye?

E2: Siempre ha influido, aunque yo solo he trabajado para una sola flia, y para los hijos de esa misma flia el último tiempo uno se siente mucho más segura al saber que vive en un lugar que con este trabajo puedes trabajar en cualquier parte de Chile. Sabes que nosotros hemos ayudado a trabajar como a 10 mujeres o más, porque como todos nos conocen hemos recomendado a mujeres del mismo lugar y es bueno saber que esas mujeres pueden salirse de las manos de hombres que son borrachos, porque eso se da mucho donde vivo y mucho maltrato.

12.- ¿Qué elementos o razones explican según tú, haya más demanda laboral en este país?

E2: La verdad que yo creo que nosotros estamos mejor que otros países vecinos, sino no se vendrían tantas peruanas o estas caribeñas, entonces eso hace que tengamos más trabajo, y bueno eso es bueno, porque usted sabe, uno nunca está segura en el lugar en que uno trabaja y es bueno saber que se puede tener trabajo en otros lados.

13.- ¿Cuáles sientes tú que son los aspectos que buscan las personas al contratar una asesora de hogar o “nana”?

E2: Se busca yo creo lo primero alguien responsable que pueda cuidar niños, alguien honrada y bueno con experiencia, aunque la verdad hay tanta necesidad de nana que a

veces los jefes le perdonan mucho a sus nanas con tal de tener a alguien que cuide a los niños, así le dejan pasar mucho. Yo he visto eso, hay chicas muy insolentes, pero como los jefes tienen la necesidad y ellas siempre han cuidado a los niños la verdad que la aguantan.

14.- ¿Qué cambios observaste en ti y en el resto de tus colegas al saber que existe trabajo de asesoras en Chile y pueden estar constantemente con trabajo?

E2: Mmm lo que pasa es que como comencé con esto joven tampoco era tanto el trabajo que había, pero si hay una tranquilidad por tener trabajo y de que una tenga una entrada. Yo lo que he visto es que muchas mujeres que saben que hay más trabajo se sienten más seguras y más tranquilas en cuanto a depender de otras personas que las mantengan.

15.- ¿Cómo eran las relaciones entre tus jefes y tú, posteriormente al contar con más trabajo (u ofertas laborales)?

E2: Mire siempre fueron buenas, pero la verdad nosotros o las mujeres del sur de mi edad comenzábamos a trabajar en una casa y nos moríamos en esa casa, entonces era una lealtad porque había trabajo y que nos remuneraban por eso. Tb mucha fidelidad porque nos daban ropa y a veces hasta llevaban a los niños al médico y nos ayudaban para los colegios, entonces uno agradecía con lo mejor que una podía dar que era con el trabajo. Pero dp cuando comenzó a haber más trabajo y a una siempre le preguntaban y en Stgo todo el mundo trabajaba, entonces ahí vi que mis patrones se preocupaban más de mi sueldo, de mis horarios y eso, y una tb va abriendo más los ojos que si te va mal no es el único lugar que puedes trabajar por mucho que quieras a todos y te guste el trabajo.

16.- ¿Quiénes son para ti los mejores “jefes”? y ¿si tienes complicaciones con estos te cambiarías?

E2: Para mí los mejores jefes son las personas que a una la respetan, que le preguntan que creen que es mejor, que se cocina, que una no es un mueble en la casa y que tb ellos ven el esfuerzo y la felicitan, eso para mí es un buen jefe. Y mire con mi edad yo no me cambiaria ya de trabajo, por el asunto que ellos son mi flia y los conozco a todos como la palma de mi mano, pero si, si me salieran o me hubiesen salido con una falta de respeto (como insinuarse) o pensar porque una es nana pueden darle un agarrón yo me voy a otro lugar, total habiendo mujeres que trabajan fuera, siempre pero siempre va haber trabajo, pero la verdad es que con esto una igual se puede quedar por años en una casa.

17.- ¿Sientes que tienes alguna responsabilidad en tus trabajos y un compromiso por cumplir y “quedarte” en ese trabajo? Fundamente su respuesta.

E2: Responsabilidad por supuesto, pero no obligación, yo estoy porque quiero y me gusta, no estoy obligada.

18.- ¿Cómo ha cambiado tu visión del mercado y del trabajo como resultado de esta constante demanda laboral hacia las asesoras de hogar?

E2: Mmmmm es que uno ve como el país, yo que soy más vieja jajajaja, ha ido creciendo, esto de los malls y de que la gente gasta mucho más y que todas las mujeres salen a trabajar igual que los hombres hace que a todos nos cambie la vida, y bueno, por chorro es bueno ya que una tiene trabajo, pero si me siento comprometida con mi trabajo, tampoco obligada, yo tb le recomiendo eso a las chicas más jóvenes que conozco en este trabajo, usted tampoco se deje pasar a llevar, si tampoco es terrible cambiarse de trabajo, va a ver que la respetan más, y eso es más que la plata se fija?.

Variable: Marco Legal

19.- ¿Conoces actualmente la ley laboral para las asesoras de hogar?

E2: Sí, mi hija me la leyó y la he visto en las noticias también. Ah bueno y la venden en algunos kioscos.

20.- ¿Sabes cuáles son los principales cambios y modificaciones en la ley laboral para asesoras de hogar?

E2: Bueno, sé que ahora hay horarios para trabajar lo cual es súper bueno ya que antes una fácil podía estar todo el día desde las 6.00am hasta las 24.00hrs cocinando y planchando, sobre todo cuando eras nana puertas adentro. Eso vi que era lo más importante, y creo que es bien importante así hay más respeto porque nos respetan a todas, algunos jefes se pasan con las obligaciones y una es humana tb aunque se la pueda con todo.

21.- ¿Cómo describirías el cambio en la ley y que opinión tienes al respecto?

E2: Creo que es un avance para todas las nanas, esta profesión, no sé si se puede decir así, pero es un avance, mire conocí a mujeres de la edad de mi mamá que se morían solas, no hacían ni sus vidas trabajando siempre en la misma casa y a veces ni eran reconocidas aparte de un gracias y buenas palabras, entonces una tiene que hacer su vida, esto a una la tiene que ayudar para su vida y para tirar para arriba a su flia, pero una no debe olvidarse, encuentro que es muy bueno que tengamos leyes q al final nos protegen a todas.

22.- ¿Cuáles crees que fueron los principales motivos del cambio en la ley?

E2: El abuso, mucho abuso, abuso de la buena voluntad y de la disposición y de la necesidad de mujeres que necesitaban el trabajo y a que no había más y que tenían que sacar adelante a sus hijos ya que eran mamás y papás en sus casas. Porque tb trata del trato que a una le dan, entonces con la ley por ultimo tb hay un respeto en el trato, pfff, yo supe de cada cosa.

23.- ¿Te sientes más segura trabajando con este respaldo legal?

E2: Sí claro, es más seguro porque aunque no los necesite, bueno una siempre saben que están ahí y que en cualquier minuto hay algo que a una la ampara. Yo soy vieja, y ya no creo que no lo necesite, aunque una nunca sabe, pero de todas maneras claro que es bueno saber que este es un país que al menos una puede ir al depto. Del trabajo.

24.- ¿Qué elementos de la ley y/o del marco legal te ayudan para encontrarte más tranquila y desempeñarte mejor en tu trabajo?

E2: Mire principalmente el tema de las horas, hoy no tengo tanto trabajo como antes con niños chicos, porque la mamá está en la casa de los niños y me ayuda, pero la verdad es que con la hora algunos patronos se pasan, entonces el que ellos sepan que es ilegal trabajar todo el día de corrido es bueno.

25.- ¿Crees que los principales motivos del cambio de ley fueron porque no se cumplían con los acuerdos y/o condiciones laborales mínimos? o se “abusaban” de las asesoras?

E2: Sí, totalmente sino para que la hubiesen sacado, deben haber, y bueno conocí muchas señoras que si eran abusadas y en el campo se veía, para el sur de dónde vengo, uff muchas cosas más.

26.- ¿Cómo describirías el actual marco legal para las asesoras y cuáles sientes tú que son las mayores debilidades y fortalezas que tienen?

E2: Creo que lo mejor que tiene es que nos ayuda a todas y con eso nos da una seguridad y tranquilidad porque al saberlo los jefes le toman más respeto a la ley. Y lo malo es que hay muchas cabras jóvenes que abusan y tienen hijos y piden muchas licencias que no son válidas y después pagamos justas por pecadoras.

27.- ¿Cómo te sientes hoy trabajando de asesora de hogar y en el lugar en que te desempeñas?

E2: Bien, me siento bien porque me respetan, pero es un respeto tb que tb yo me lo he ganado porque nada es gratis, pero fíjese que yo me siento respetada y mejor aún saber que una trabaja en un lugar que eso lo ven en las leyes, no como otros países que uff las pobres mujeres son como esclavas aun por muy poca plata. Aquí no, una cobra y sabes que te cancelan y que no hay problema para que te paguen tus imposiciones y tu sueldo.

28.- ¿Cuáles son las principales dificultades que tú identificas en este trabajo?

E2: Mmm el tema de la salud, porque uno hace muchas fuerzas y mucho trabajo. Bueno tb el otro problema es que el aprender a respetar y a manejar personalidades diferentes, eso tiene

que ver con el trato que yo le decía. Una trabaja en la casa de las personas y es muy íntimo y por eso ellos creen que te pueden tratar o disponer de ti como mejor quieran y eso no es así, bueno, lo bueno que ahora está más normado.

29.- ¿Te consideras más respaldada y más “segura” que antes?

E2: Claro, en mis tiempos no había nada, ni siquiera te pagaban imposiciones, te daban lo que querían y si el jefe era bueno te pagaba un seguro y con eso tenías. Ahora no, se nos protege mucho más y eso es muy bueno para todas las nanas.

ENTREVISTADA 2: ASESORA PUERTAS AFUERA

Datos

- Edad: 45 Años
- Sexo: Femenino
- Experiencia: 20 años
- Situación Laboral: Activa
- Nacionalidad: Peruana

Variable: Experiencia en el oficio

1. ¿Cuántos años llevas trabajando de asesora de hogar y qué funciones has desarrollado en este trabajo?

E2: Llevo 20 años y bueno, he realizado las funciones típicas de una asesora como limpiar, cocinar, cuidar perros, mascotas y cuidar niños, hasta barrigas.

2. ¿Cómo ha sido tu experiencia trabajando como asesora de hogar?

E2: La verdad que ha sido bastante buena, porque me han tocado casas y patrones muy buenos. Yo partí jovencita en esto, pero por necesidad, antes yo trabajaba en un restaurante en Lima y posteriormente me vine a Chile por una prima, ahí me vine directo a trabajar con una familia en Colina. Trabajaba mucho, sin horario, mis jefes eran buenos, pero la verdad es que la casa era muy grande y mucho niño, la sra. tenía y tenía hijos, entonces solo nosotras dos y el jardinero para toda la casa, pero bueno gracias a eso también pude juntar platita y comprar un solar (terreno) en las afueras de Lima, y nos construimos una casa que la construyo mi hermano mayor con mi papá.

3. ¿Qué cambios has notado en tu trabajo (o en la forma de hacer las cosas en tu trabajo) durante el tiempo en que has sido asesora?

E2: Buuuu...era súper lenteja, jajaja, hacía las cosas con demasiada dedicación, por ejemplo, planchaba y me demoraba hasta 10 minutos en una camisa del sr, ahora eso lo hago en un minuto y hasta viendo tv. Así también bueno, uno se va perfeccionando en todo con la práctica, en la cocina, en el aseo, y bueno también en el cuidado de los niños, una se va fogueando y va haciendo todo de mejor manera, hasta uno le va enseñando a las chicas nuevas que tampoco a veces tienen paciencia.

4. ¿Qué (aspectos significativos) cambios a nivel personal has experimentado siendo asesora de hogar?

E2: Mmmmmm mira yo te diría que una, cuando va teniendo más experiencia, se va segurizando (no sé si está bien dicho, me corrige si no), una sabe qué hace bien las cosas y con dedicación, entonces los patrones se dan cuenta de eso, que una no toma ni una moneda, que si ahí cae lo recojo y ahí está, entonces, una es confiable y hace las cosas de la mejor manera, y eso una lo ve mucho en este trabajo señorita, no todas somos así, yo conozco mucha chica joven que llegan y no limpian bien o no hacen las cosas con mucho cariño o dedicación y eso se nota y la gente también lo nota. Y además una aprende a ganar su plata, entonces el ayudar a la flia es algo que llena de orgullo, porque todo el trabajo tiene recompensa y yo mando mis pesitos a mis hijos y a mis viejitos y eso enorgullece, se fija.

5. De acuerdo a tu opinión, ¿cuáles han sido las cosas más relevantes que has experimentado durante los años que has trabajado de asesora de hogar y por qué los consideras tan relevantes?

E2: Mmmmm yo le diría que cuando llegue yo tuve una depresión bien grande y lo único que hacía era trabajar para olvidarme. El padre de mis hijos me abandono y ellos se quedaron con mis papás en una casita chica y yo me vine con mi flia y bueno, los extrañé mucho y recién pude verlos a los tres años, porque no podía juntar. Lo otro es que cuando me cambie de esa casa que eran muchos, después me fui a un depto. De Providencia que trabajé 6 años y ahí eran menos, entonces me alcanzaba el tiempo para todo y cuidaba a los niños, entonces la gente estaba feliz conmigo, porque la otra nana no lo hacía, y ellos me daban

más platita a fin de mes, salía los sábados, podía ir a bailar, a comer, a comprarme algo y bueno, fue diferente, porque ahí yo crecí más y me fui madurando, además a mis niños yo les mandaba todo. Lo otro importante que me pasó fue cuando ya me pude traer a mis niños y después a mi mamá, porque ellos quedaban solo en la casa, porque yo trabajaba de 8 a 8, y ella después de un año comenzó a cuidármelos, y bueno mi papito murió y el solar lo arrendamos y ahí mi mamá me cuidaba a los niños y ellos, los 3 podían estudiar aquí. Y lo otro cuando se recibieron de sus colegios técnicos, la niña de peluquería y los niños en soldadura y electricidad. Ah y cuando me salió mi residencia tb fue importante, ahí accedimos todos a beneficios y nos metimos en la casita que vivimos ahora en Independencia con Vespucio, eso me hizo sentir mucho más segura y estable.

6. ¿Has observado cambios en las relaciones con otros, en tu trabajo (ambiente laboral) u otros aspectos en tu vida, como resultado de tu experiencia como asesora?

E2: Mmmm con el tiempo sí, yo no permito que me pongan el pie encima. Antes podía trabajar sin contrato y sin horario, pero como este trabajo me ha ido enseñando sí pues, ahora yo voy más segura de mi misma como se dice, eso de la autoestima. Bueno Ud. Es psicóloga, Ud. Sabe, jajaja.

7. ¿Has tenido algún referente (persona ya sea compañera o alguien con quien te hayas relacionado, valor, etc.) en tu vida laboral al cual siguieras como modelo o guía para realizar tu trabajo?

E2: Sí, mire yo diría que mi prima, ya que ella me enseñó a ser fuerte aquí en Chile porque la gente nos discriminaba en todos lados, en la micro, en la plaza de armas nos gritaban, entonces ella me decía no los pesques o contéstales, según...no te quedes callada con tus jefes. Y bueno, uno compañera en el segundo trabajo que tuve, me enseñó mucho sobre mi misma, sobre los hombres y ahí yo me fui armando de carácter...este mismo trabajo tb.

8. ¿Cómo te describirías tú y las relaciones que estableces en el trabajo?, ¿Qué defectos y virtudes destacarías?

E2: Yo creo que como todos tengo defectos y es que soy muy ordenada y limpia y media mal humorada por lo mismo y me gustan que las cosas se hagan a mi manera y que no me tomen las cosas, lo que pasa es que estoy más vieja, y como esta casa yo trabajo muchos años yo tengo seguridad porque me he ganado mi espacio. Partí trabajando puerta adentro y cuando los niños crecieron un poco y como tenía a mis niños cambie a puerta afuera y conozco todo y a todos, yo a esos niños los vi crecer. ¿Bueno como fortaleza me dijo? Mmmm.... Que soy limpia, responsable, ordenada, muy honrada y jamás he tocado un niño y me llevo muy bien porque lo primero es el respeto, muy bien me llevo con los jefes y con todos en las casas. Al Principio yo lloraba porque a veces me quedaba callada y estaba cansada y no quería hacer algo, pero después ya aprendí que nada pasaba si hablaba, al contrario y ahí comencé a crecer y a sentirme mejor como persona y como mujer, porque la

experiencia a uno le va enseñando, le va enseñando a ser mejor nana, a ser mejor, trabajadora y hacerse respetar más.

9. ¿Cuáles fueron los principales conflictos (personales, familiares y/o con jefes) que has vivido y como te afectaron en lo laboral?

E2: Mmmm bueno tener a mis hijos fuera en lo personal y el haberme quedado callada en los primeros trabajos, eso me afectó mucho porque estaba muy callada, muy triste, muy no sé, incapaz, ud sabe, así ahogada, entonces me angustiaba con el pecho apretado. Y bueno la preocupación de tener mis hijos lejos también me hizo trabajar para traérmelos. Eso yo creo.

10. ¿Cuál es tu opinión (apreciación) de tu experiencia laboral durante todo este tiempo como asesora y como te calificarías?

E2: Yo creo que buena. He crecido mucho y soy de esas nanas antiguas fieles y leales que ya no quedan. De esas que están hasta las últimas con los jefes, pero es eso mismo que me hace sentir segura....yo siempre voy a tener trabajo señorita y eso me lo enseñó este mismo trabajo.

Variable: Demanda del mercado

11. ¿Cuán relevante es para ti que exista “harto trabajo” actualmente de asesora de hogar y de qué forma particular sientes que te influye?

E2: Bueno. Mire cuando yo me vine el año 1995 a Chile, no eran tantas las mujeres que trabajaban, sí, me acuerdo que aquí siempre han sido más modernas que en mi Perú, pero de a poco esto comenzó a ser la panacea para todas, bueno, de las que quieren trabajar, porque con decirle que yo me he traído tres primas además de mis hijos y mi mamá. Yo me iría a mi país, pero la vida aquí es mejor para nosotros.

12. ¿Qué elementos o razones explican según tú, haya más demanda laboral en este país?

E2: Que hay más plata y que la política no es tan corrupta, entonces aquí se ve la plata y hay más empresas, entonces así las jefas de uno tienen trabajo y una tb pues.

13. ¿Cuáles sientes tú que son los aspectos que buscan las personas al contratar una asesora de hogar o “nana”?

E2: Honradez y que no le golpeen a sus hijos. Que una, como yo, sea limpia, eso es lo primero que preguntan también. Pero sabe que nanas como yo, con experiencia y buenas

recomendaciones siempre tendremos trabajo, porque siempre hay mujeres que trabajan y necesitan que su casa este en buenas manos.

14. ¿Qué cambios observaste en ti y en el resto de tus colegas al saber que existe trabajo de asesoras en Chile y pueden estar constantemente con trabajo?

E2: Ufff yo me acuerdo que hubo un tiempo en que todos querían venirse a Chile, era como el USA para los cubanos, y en parte ha sido así, una aquí en Chile puede encontrar trabajo y eso nos permite mandar plata a nuestro país y mantener nuestras flias.

15. ¿Cómo eran las relaciones entre tus jefes y tú, posteriormente al contar con más trabajo (u ofertas laborales)?

E2: Me cuidaban más, jajaja. En el segundo trabajo, por el año 2000, 2005, me llamaban mucho y salía a la plaza y me querían seducir y mi jefa se enojaba, pero me servía porque me sentía más valorada por ellos y yo más segura. Tb me sirvió para negociar por más plata, pero tampoco aprovecharme.

16. ¿Quiénes son para ti los mejores “jefes”? y ¿si tienes complicaciones con estos te cambiarías?

E2: Sí por supuesto, yo siempre pienso en mi salud y en mí primero. Yo me cambiaría sino me siento respetada y si veo que no me tratan bien, porque yo trabajo es lo que más tengo. Los mejores jefes son los que te tratan como uno más de su flia y te respetan y te pagan de acuerdo a lo que a otras pagan. Pero no es el caso y por eso llevo tantos años en esta casa, además una se encariña con los jefes, imagínese que cosas no hemos pasado.

17. ¿Sientes que tienes alguna responsabilidad en tus trabajos y un compromiso por cumplir y “quedarte” en ese trabajo? Fundamente su respuesta.

E2: Mmmm mire siempre el compromiso está, si no yo no podría trabajar. Yo soy estable, pero si yo viera que me tratan mal, que no respetan las horas, el pago ni las imposiciones, yo iría a la inspección del trabajo, ahora, hay una ley que a una la ampara, y eso en otros países no existe, por lo mismo es seguro para nosotras trabajar aquí. Hace unos años como el primer trabajo que tuve, pffff, me hacían trabajar demasiado y como yo era sola, joven y no sabía de ley ni nada me dejaba, ahora no.

18. ¿Cómo ha cambiado tu visión del mercado y del trabajo como resultado de esta constante demanda laboral hacia las asesoras de hogar?

E2: Veo que siempre es bueno para una. Eso, es bueno que haya trabajo, porque aunque una no se cambien una se siente segura.

Variable: Marco Legal

19. ¿Conoces actualmente la ley laboral para las asesoras de hogar?

E2: Sí, por el sindicato y por la tv.

20. ¿Sabes cuáles son los principales cambios y modificaciones en la ley laboral para asesoras de hogar?

E2: Sí. Estuve leyéndolo porque es bueno informarse aunque una esté segura. Sé que a una no la pueden obligar a usar uniforme, las 9 hrs diarias que hay que estar con el reloj jajaja, 12 horas para las cama adentro y bueno sábado y domingo tienen que pagarlo aparte si quieren que una trabaje. Eso.

21. ¿Cómo describirías el cambio en la ley y que opinión tienes al respecto?

E2: Excelente. Las leyes salen porque la gente no respeta si no hubiese leyes, en la misma casa que yo le contaba que llegue a trabajar a Chile, uff trabajaba más de 12 hrs diarias, me levantaba a las 6.00am y me acostaba a las 23.00pm planchando. Y eso no se puede ahora y es lo mejor que hay que a una la protejan.

22. ¿Cuáles crees que fueron los principales motivos del cambio en la ley?

E2: Porque la gente, como le dije, no respeta horarios ni las condiciones, hasta que una no almuerce quieren.

23. ¿Te sientes más segura trabajando con este respaldo legal?

E2: Claro, imagínese. Una nunca termina de conocer a los jefes, pero siempre esta este tema legal tan bueno en Chile. Es que lo deben haber sacado ya que somos muchas nanas las que estamos trabajando en este país.

24. ¿Qué elementos de la ley y/o del marco legal te ayudan para encontrarte más tranquila y desempeñarte mejor en tu trabajo?

E2: Lo de los horarios y que no me obliguen a ponerme el delantal. También es bueno que los días domingo una pueda descansar y si es sábado lo pagan aparte, eso es lo mejor, ya que la gente así no se aprovecha de una. Imagínese ud. le dice a un médico o a un profesor que trabajen día sábado, no se lo cobran?, no pues, y porque nosotras tenemos que trabajárselos gratis!.

25. ¿Crees que los principales motivos del cambio de ley fueron porque no se cumplían con los acuerdos y/o condiciones laborales mínimos? o se “abusaban” de las asesoras?

E2: Sí claro, sino para que lo crearon y lo sacaron ahora dígame ud. Cuando una trabajaba sin leyes y sin este marco legal los jefes se burlaban de una haciéndoles hacer trabajo que ni ellos necesitaban como limpiar alfombras y cortinas, ahora no, en los horarios que corresponde una hace lo que le corresponde y no se alcanza para el abuso.

26. ¿Cómo describirías el actual marco legal para las asesoras y cuáles sientes tú que son las mayores debilidades y fortalezas que tienen?

E2: Lo bueno todo esto que a una la protege, lo malo que hay muchas patudas que se aprovechan y por pecadores pagamos las justas. Hay mucha nana nueva que yo le quiero conseguir trabajo y no quieren porque es lejos, porque tienen que trabajar con niños o porque tienen que trabajar simplemente. U otras que se aprovechan de la ley, y le buscan hasta que le encuentran para joderse a sus jefes, y eso no está bien.

27. ¿Cómo te sientes hoy trabajando de asesora de hogar y en el lugar en que te desempeñas?

E2: Muy bien. Yo llevo cerca de 10 años en esa casa y es como mi flia. Ellos me quieren y me respetan, obvio que hay cosas que a veces una se molesta, pero una les dice y ya. Una va creciendo tb ya no es la misma que llego y eso hay que agradecerlo, porque de la experiencia una se siente más segura con los años y en todo caso nosotros siempre hablamos del tema legal, de mis imposiciones y de las horas y eso me hace sentir más respetada se fija, pero hay algo que cuando hay ley tb es como que no se habla, que es el tema del respeto y el trato, y eso es muy bueno.

28. ¿Cuáles son las principales dificultades que tú identificas en este trabajo?

E2: La cantidad de trabajo, las fuerzas mal hechas, y bueno estar lejos de la flia cuando las tiene lejos.

29. ¿Te consideras más respaldada y más “segura” que antes?

E2: Sí, me siento más respaldada, más segura que antes con la ley y mucho más tranquila, es muy buena ley y por eso Chile es bueno para nosotras las nanas.

ENTREVISTADA 3: ASESORA POR JORNADA

Datos

- Edad: 35 Años
- Sexo: Femenino
- Experiencia: 15 años
- Situación Laboral: Activa
- Nacionalidad: Chilena

Variable: Experiencia en el oficio

30. ¿Cuántos años llevas trabajando de asesora de hogar y qué funciones has desarrollado en este trabajo?

E3: Yo llevo ya 15 años en esto.

31. ¿Cómo ha sido tu experiencia trabajando como asesora de hogar?

E3: Ha sido muy buena, la verdad que empecé en esto pensando en hacer otra cosa ya que yo estude en un colegio secretariado, pero esto siempre me ha reportado dinero y libertad.

32. ¿Qué cambios has notado en tu trabajo (o en la forma de hacer las cosas en tu trabajo) durante el tiempo en que has sido asesora?

E3: Mm bueno, lo primero es que claro, cuando uno comienza es más, a ver cómo le digo, es más neerviosa y no sabe si esta haciendo bien o no las cosas, pereoo con el paso del tiempo y uno ve que los jefes están contentos con una y te aprueban en cierta manera, una se va poniendo más segura.

33. ¿Qué (aspectos significativos) cambios a nivel personal has experimentado siendo asesora de hogar?

E3: eso mismo, yo diría que una va creciendo con esto del trabajo, porque una trabaja con muchas clases de personas y va aprendiendo a comportarse en cada situación, depende de los jefes..ufff a mí me ha tocado cada personita que ni le explico y cuando he llegado he dicho no voy a durar nada, pero no fíjese, nos hemos llevado bien. Pero bueno con lo que ud me dice, eh sí, una va teniendo cambios de madurez con los años pues.

34. De acuerdo a tu opinión, ¿cuáles han sido las cosas más relevantes que has experimentado durante los años que has trabajado de asesora de hogar y por qué los consideras tan relevantes?

E3: Yo diría que el cuidar a una abuelita y que falleció, ufff esa sra a mi me dio mucho cariño y aunque viva solita, ella no era para nada una mujer que se echara a morir. Ella me enseñó mucho, y bueno tb. Un jefe que intento sobrepasarse conmigo fue horrendo y eso fue importante porque, a ver como le digo, yo ahí me llene de valor y lo enfrenté y bueno, el comprarme mi casa gracias a los ahorros de años, ahí di el pie pa´ mi casita. Eso yo creo.

35. ¿Has observado cambios en las relaciones con otros, en tu trabajo (ambiente laboral) u otros aspectos en tu vida, como resultado de tu experiencia como asesora?

E3: Claro, como una va ganado su plata y se va poniendo asi como más interesante, con más mundo es increíble como otros la ven diferente y la respetan. Me paso primero con mi marido ya que él me desafiaba mucho, muchísimo, como yo nunca había trabajado y Salí del colegio y me case y salí de la casa de mis papas con él yo no trabaje y él pensaba que a la primera semana me iba a ir a la casa. Y después yo me fui organizando con los niños, con mi suegra y con la casa y bueno, después él se acostumbro a verme trabajar y de ahí comenzó a respetarme más. Bueno mis hermanos tb ahora me respetan más ya que yo pongo plata para cuotas, opino y sé lo que es salir a ganarse las lucas, se fija. Claro que cambia como uno se lleva con el resto y como una se siente con una misma tb. Ufff aun recuerdo el primer sueldo, estaba feliz y me acuerdo que invite almorzar a todos, me sentía poderosa.

36. ¿Has tenido algún referente (persona ya sea compañera o alguien con quien te hayas relacionado, valor, etc.) en tu vida laboral al cual siguieras como modelo o guía para realizar tu trabajo?

E3: Mire cuando yo trabaje por primera vez conocí en la micro una señora que nos íbamos juntas todos los días. Ahí hablábamos y yo la observaba mucho, yo siempre he sido muy observadora, entonces la veía como se refería al resto, a comportarse y ver cómo le digo a relacionarse, no sé si así se dice jajaja, con los otros. Y bueno, ella me hablaba mucho de su

vida y tenía mucha fortaleza y yo decía, yo así quiero ser más adelante. Y bueno la sra que le conté, uff, ella viva solita y no se quejaba y era una mujer valiente, me enseñó mucho y sabe que a no depender de nadie, porque mi mamá es muy sumisa, no nos enseñó eso entonces ella, como yo aun era cabra, me fue metiendo en la cabeza el cariño y respeto por mi misma...discúlpeme, yo mee emocioño porque de verdad fue lindo haberla tenido y después cuando murió uff me dolió mucho, fíjese que hasta ahora la voy a ver al cementerio.

37. ¿Cómo te describirías tú y las relaciones que estableces en el trabajo?, ¿Qué defectos y virtudes destacarías?

E3: Mmmm un problema es que yo soy muy limpia y como llevo tiempo en esto no me gusta que me digan mucho como hacer las cosas y que me anden diciendo a cada rato porque yo sé y he aprendido hacer mis cosas. Y lo bueno, es que soy segura, yo no dejo que me pasen a llevar y con el tiempo una se va afianzando en eso y llenando de fortaleza.

38. ¿Cuáles fueron los principales conflictos (personales, familiares y/o con jefes) que has vivido y como te afectaron en lo laboral?

E3: Mm lo que le digo, mire al principio la gente como una es pollo se trata de aprovechar y de pedirle hasta que le limpien los techos, pero después una va creciendo y poniéndose más dura y no pues, si a mí no me contrataron para eso, pero con el tiempo lo fui superando. Y con mi marido al principio era penca porque él me criticaba que yo no trabajaba y cuando lo hice él no quería legara a la casa y todo a medio hacer y me retaba, pero ahí yo seguí y sabe que pa' salir de la casa y ganaba mis lucas y aportaba y eso, que a una no le saquen el pan en cara, uff que vale. Ahora me ve con más respeto, yo lo sé. Me trata de mi viejita, mi negrita, etc y antes cuando po. Y la verdad es que le seguí dando no más, al principio legaba llorando mal trabajo, pero después ya no afectaba y a él le afectaba jajaj, así es la vida, todo da vueltas.

39. ¿Cuál es tu opinión (apreciación) de tu experiencia laboral durante todo este tiempo como asesora y como te calificarías?

E3: Buena, yo me siento fíjese orgullosa por mí, me emocioño porque ha sido un camino se fija, un proceso, pero yo miro para atrás y aguantando y ahorrando junte mi platita y ahora puedo tener mi casita y aporto y tengo mi platita. Ha sido una bendición de verdad.

Yo me calificaría con buena nota, un 6 porque todos cometemos errores, pero yo he ido aprendiendo, con humildad y harta paciencia y he tenido frutos, no al tiro, pero si los he visto con el paso de los años.

Variable: Demanda del mercado

11.- ¿Cuán relevante es para ti que exista "harto trabajo" actualmente de asesora de hogar y de qué forma particular sientes que te influye?

E3: Ufff muy bueno, antes no eran tantas las flías que necesitaban nanitas, porque ud sabe que antes las mujeres estábamos más en las casas, pero ahora, muchísimas mujeres trabajaban y la necesitan a una y ahí una puede tener más alternativas, bueno se regodea jajaja.

12.- ¿Qué elementos o razones explican según tú, haya más demanda laboral en este país?

E3: Bueno, yo creo que los negocios que han hecho los presidentes y el cobre y eso ha generado más pegos en el país, pero aquí el tema es que las mujeres salieron a trabajar y eso da una cadena para abajo y el chorreo llega para abajo, entonces como las dueñas de casas trabajan nos dan pega a nosotras. Y eso es muy bueno, habla bien de un país tb y tenemos más posibilidades de surgir las mujeres.

13.- ¿Cuáles sientes tú que son los aspectos que buscan las personas al contratar una asesora de hogar o “nana”?

E3: Honradez y que una le cuide bien a sus hijos. Eso yo creo que buscan, pero como hay harto trabajo una puede conocer a las patronas y ver con quien se quiere quedar y eso es sumamente importante, porque fíjese que mientras yo he aprendido, mejor se lleva con sus patronas, más tiempo se queda en una casa porque no todo es plata.

14.- ¿Qué cambios observaste en ti y en el resto de tus colegas al saber que existe trabajo de asesoras en Chile y pueden estar constantemente con trabajo?

E3: Fíjese que las mujeres que trabajamos en esto sentimos más seguridad y más estabilidad y eso se lo digo con mucha certeza porque eso se habla mucho entre nosotras. Y al poder trabajar nosotras aportamos pa’ la casa y tenemos lo que se llama mejor calidad de vida.

15.- ¿Cómo eran las relaciones entre tus jefes y tú, posteriormente al contar con más trabajo (u ofertas laborales)?

E3: Te cuidan más, es que una cuando trabaja en un lugar en que todas las mujeres viven la misma realidad, trabajan y necesitan que les cuiden sus hijos, el tema es imprescindible, porque si no, no pueden trabajar y eso tb a una le pasa. Eeeh yo recuerdo que siempre me preguntaban cómo estaba y como me sentía y siempre han respetado, mire fue tanto que para que yo no me fuera ahora que los niños están grandes yo trabajo jornada tarde, y cuando pensé yo en llegara eso con mis jefes, y me conviene mucho más, uno se siente segura y si no es en esa casa será en otro, pero pega hay.

16.- ¿Quiénes son para ti los mejores “jefes”? y ¿si tienes complicaciones con estos te cambiarías?

E3: Por supuesto, si tengo problemas me cambio porque como le decía una, busca estabilidad para uno y eso le da no solo la plata. Y los mejores jefes claro, son los que te respetan y te consideran se fija, que le pregunta la opinión y que una no es empleada sino que pasa a ser parte de la casa.

17.- ¿Sientes que tienes alguna responsabilidad en tus trabajos y un compromiso por cumplir y “quedarte” en ese trabajo? Fundamente su respuesta.

E3: Sí, o sea yo tengo una responsabilidad con ellos. Siempre, yo soy muy responsable con mi trabajo, pero que este obligada no. Si una está donde quiere estar tb.

18.- ¿Cómo ha cambiado tu visión del mercado y del trabajo como resultado de esta constante demanda laboral hacia las asesoras de hogar?

E3: buena, una va aprendiendo a ver las oportunidades, va aprendiendo quien habla en serio y a conocer las personas y los jefes, y como hay más pega una va cachando a la gente y oliendo las oportunidades.

Variable: Marco Legal

19.- ¿Conoces actualmente la ley laboral para las asesoras de hogar?

E3: Sí, la conozco. La vi cuando fui a actualizar mis papeles de imposiciones para un trámite de crédito.

20.- ¿Sabes cuáles son los principales cambios y modificaciones en la ley laboral para asesoras de hogar?

E3: Se el tema de los horarios y de los delantales que a muchas no nos gustan, pero lo encuentro fabuloso. Yo trabaje muchos años en puerta afuera y llegaba a la hora del queso a la casa y los jefes siempre se demoraban en llegar y se confían, entonces eso de los horarios y si no pagan horas extras lo encuentro muy bueno.

21.- ¿Cómo describirías el cambio en la ley y que opinión tienes al respecto?

E3: Mire como le dije lo encuentro excelente, porque la gente abusa y sabe cual es el problema, así como los jefes quieren que uno le cuide a sus hijos una tb tiene encargado a los de una y una tb se cansa, por lo mismo es excelente eso que lo definan y que hay una ley, porque a si lo respetan porque si es por acuerdo se les olvida ligerito.

22.- ¿Cuáles crees que fueron los principales motivos del cambio en la ley?

E3: El abuso. Mire las sureñas y las mujeres que trabajaban antes y no tan antes tampoco, la extranjeras que llegaron como en los 90 pfff por ser puerta adentro trabajaban muchísimo. Desde las 6:0 am hasta las 23:00pm fácil, fácil ya que por trabajar y vivir donde mismo nadie las respetaba. Las extranjeras tb las mujeres necesitaban trabajar y eran unos burros de carga y yo trabaja puerta afuera y salía 6:00am y legaba a las 21:00 hrs a la casa porque mi jefa se demoraba en llegar, a esa hora llegaba a cocinar al otro día, revisar tareas y limpiar la casa, echar cera y en los baños cloro. Y lavar un poco y al otro día lo mismo y vamos, entonces como por un tema de respeto la gente se olvida.

23.- ¿Te sientes más segura trabajando con este respaldo legal?

E3: Sí, por supuesto. Los jefes no son malos, nadie es malo ni abusador por naturaleza en ese sentido, pero si abusan igual cuando no está con reglamento.

24.- ¿Qué elementos de la ley y/o del marco legal te ayudan para encontrarte más tranquila y desempeñarte mejor en tu trabajo?

E3: El saber que entro a una hora y salgo a otra y el hecho de que todas lo conversamos y lo sabemos, y mis jefes lo tienen claro, entonces lo bueno es que las horas extras se pagan y fíjese que los jefes consideran harto eso, entonces ni uno se atrasa y por fin hay algo que los amarre y le de esa tranquilidad a una.

25.- ¿Crees que los principales motivos del cambio de ley fueron porque no se cumplían con los acuerdos y/o condiciones laborales mínimos? o se “abusaban” de las asesoras?

E3: sí, lamentablemente pasan mucho a llevar la dignidad de una. Hasta lavar el auto la mandaban y eso que tenía que ver con los acuerdos que una había llegado, nada, si una está para la casa y los niños, pero no eso, entonces a una la veían sentada o más tranquila y ahí pega le daban. Entonces ahora en los contratos debe especificarse, eso lo sé por notaria, las tareas directas de uno. Por último una la hace es un favor, no porque sea obligación.

26.- ¿Cómo describirías el actual marco legal para las asesoras y cuáles sientes tú que son las mayores debilidades y fortalezas que tienen?

E3: Muy bueno. Las debilidades que tiene, pero no sé si es de la ley es que se aprovechan, hay mujeres que se aprovechan de eso y vamos teniendo guaguas o sacando la vuelta y pagamos justas por pecadoras. Lo bueno es todo lo que a una le da seguridad para trabajar y se siente más respetada y tranquila.

27.- ¿Cómo te sientes hoy trabajando de asesora de hogar y en el lugar en que te desempeñas?

E3: Más respaldada y segura. Mucho más que antes porque antes era la palabra de ellos contra la de uno, pero ahora hay una ley entonces el tema es más serio. Y orgullosa porque es un logro.

28.- ¿Cuáles son las principales dificultades que tú identificas en este trabajo?

E3: el cansancio. Mucho ya que una deja de trabajar y se va a trabajar a su casa tb. Bueno el organizarse cuando no hay apoyo y los problemas de salud. Y lo bueno que una surge, como mujer y como trabajadora tb.

29.- ¿Te consideras más respaldada y más “segura” que antes?

E3: Sí claro, mucho más respaldada y segura que antes por este tema legal.

ENTREVISTADA 4: ASESORA POR DÍA

Datos

- Edad: 45 Años
- Sexo: Femenino
- Experiencia: 17 años
- Situación Laboral: Activa
- Nacionalidad: Boliviana

Variable: Experiencia en el oficio

40. ¿Cuántos años llevas trabajando de asesora de hogar y qué funciones has desarrollado en este trabajo?

E3: 17 años ya srita. Llevo mucho, gran parte de mi vida en esto.

41. ¿Cómo ha sido tu experiencia trabajando como asesora de hogar?

E3: Ha sido bueno ya que he podido hacer muchas cosas con mi trabajo, o sea con los frutos que me dan.

42. ¿Qué cambios has notado en tu trabajo (o en la forma de hacer las cosas en tu trabajo) durante el tiempo en que has sido asesora?

E3: claro, lo que pasa es que cuando una comienza muy joven esto todos te quieren decir que hacer y cómo hacerlo, entonces bueno una después va poniendo más límites y la respetan más porque como que hay algo que una inspira más seguridad tb.

43. ¿Qué (aspectos significativos) cambios a nivel personal has experimentado siendo asesora de hogar?

E3: Yo le diría que eso de estar más segura y expresarlo y crecer ya que producto del esfuerzo y de los que a uno se expone crece como mujer.

44. De acuerdo a tu opinión, ¿cuáles han sido las cosas más relevantes que has experimentado durante los años que has trabajado de asesora de hogar y por qué los consideras tan relevantes?

E4: Eee una vez que una ya se mete en esto vive cosas difíciles, por lo mismo, las cosas más relevantes diría que bueno cuando era joven trataron de abusar de mí y nunca dije nada y de ahí comencé a buscar lugares más tranquilos par trabajar sin tanta gente y bueno, me sirvió si porque desconfío de más ahora. Y el trabajar, el ganar mi plata y el hacerme mujer en esto me ha servido mucho, yo sin este trabajo no sería así y no hubiese crecido.

45. ¿Has observado cambios en las relaciones con otros, en tu trabajo (ambiente laboral) u otros aspectos en tu vida, como resultado de tu experiencia como asesora?

E4: Sí harto. Yo vivo en un lugar muy machista y bueno los hombres a uno la ven como que si una no supiera hacer nada aparte de las cosas de la casa y cuidar niños, por lo mismo cuando uno trabaja y sobre todo después que me vine para acá los hombres del lugar y mi flia me ven diferente, sobre todo por las agallas de dejar el país y venirme a trabajar.

46. ¿Has tenido algún referente (persona ya sea compañera o alguien con quien te hayas relacionado, valor, etc.) en tu vida laboral al cual siguieras como modelo o guía para realizar tu trabajo?

E4: Para mí, mi máximo referente es mi priuma, ella fue la que me incentive hace muchos años venimos a trabajar a Chile ya que yo estaba en manos de un hombre que me golpeaba y vivíamos muy pobre. Aunque yo viva cerca de mi mamá ella como que lo justificaba, entonces mi prima me motivo para venirme y bueno, el niño se quedo con mi mamá y nos vinimos no más y yo me vine de un día para otro. Cuando estaba aquí no podía creerlo, me quería morir, pero ella con su optimismo, fe y humor me ayudo. Tb tuve una jefa que le pasó lo mismo, algo parecido a lo mío y ella me enseñó mucho, todavía hablamos, imagínese.

47. ¿Cómo te describirías tú y las relaciones que estableces en el trabajo?, ¿Qué defectos y virtudes destacarías?

E4: Mmmm un problema es que yo soy muy limpia y como llevo tiempo en esto no me gusta que me digan mucho como hacer las cosas y que me anden diciendo a cada rato porque yo

sé y he aprendido hacer mis cosas. Y lo bueno, es que soy segura, yo no dejo que me pasen a llevar y con el tiempo una se va afianzando en eso y llenando de fortaleza.

48. ¿Cuáles fueron los principales conflictos (personales, familiares y/o con jefes) que has vivido y como te afectaron en lo laboral?

E4: Es que a una que la respeten eso cuesta, pero yo creo que cuando uno cambia el resto tb cambia con uno. Eso le puedo decir, los conflictos han sido por esos lado, y bueno el estar lejos de mi hijo.

10.- ¿Cuál es tu opinión (apreciación) de tu experiencia laboral durante todo este tiempo como asesora y como te calificarías?

E4: Mi opinión es bien buena. Yo siempre recomiendo a las mujeres que se quieren venir que lo hagan si quieren trabajar y surgir, porque la final del día el balance es positivo.

Variable: Demanda del mercado

11.- ¿Cuán relevante es para ti que exista “harto trabajo” actualmente de asesora de hogar y de qué forma particular sientes que te influye?

E4: Bueno, porque aquí en Chile una tiene oportunidades y lo mejor es el tema del cambio, porque allá puede que haya trabajo tb, pero fuera que pagan poco se hace poca plata y aquí con el cambio allá la plata es harta.

12.- ¿Qué elementos o razones explican según tú, haya más demanda laboral en este país?

E4: Es que más mujeres trabajan yo creo que hay más profesionales y al trabajar ellas se necesita que nosotras cuidemos los niños y eso te da la seguridad que siempre va a tener empleo. Mire, yo al ppio trabaje puerta dentro, harta puerta afuera y ahora hace un par de años me tire por día y me conviene mucho porque todos los días los tengo ocupados, entonces es súper bueno trabajar en un país que hay peguita porque una está tranquila.

13.- ¿Cuáles sientes tú que son los aspectos que buscan las personas al contratar una asesora de hogar o “nana”?

E4: Yo creo que la limpieza y que una sea respetuosa y le cuide los niños, pero le diré que al ser honesta y cuidando a los niños la gente es buena. Y lo mejor es que a una la recomiendan y uno al recomendarla sabe que trabajo tendrá.

14.- ¿Qué cambios observaste en ti y en el resto de tus colegas al saber que existe trabajo de asesoras en Chile y pueden estar constantemente con trabajo?

E4: Bueno interés, ya que una no sabía que Chile era un país con tantas posibilidades. Y una se siente más segura.

15.- ¿Cómo eran las relaciones entre tus jefes y tú, posteriormente al contar con más trabajo (u ofertas laborales)?

E4: Mire la gente se sentía más segura con uno y eso era así, sabía que aunque a veces a una la engañaran una por la plata y el trabajo se quedaba, pero como ahora está este marco legal es mejor porque una puede buscar y ellos se sienten obligados, en parte, a cuidarla y a tratarla como se merece.

16.- ¿Quiénes son para ti los mejores “jefes”? y ¿si tienes complicaciones con estos te cambiarías?

E4: Si tengo complicaciones no tendría problemas en decirles, igual no me gustaría irme porque quiero yo a mis jefes, pero claro, si hay más trabajo y yo pegada y pasándolo mal no me quedaría.

17.- ¿Sientes que tienes alguna responsabilidad en tus trabajos y un compromiso por cumplir y “quedarte” en ese trabajo? Fundamente su respuesta.

E4: claro, responsabilidad tengo, porque para eso me pagan, ahora como le dije el tener que quedarme obligada, al menos seria porque quisiera porque habiendo más trabajo afuera yo me voy.

18.- ¿Cómo ha cambiado tu visión del mercado y del trabajo como resultado de esta constante demanda laboral hacia las asesoras de hogar?

E4: es que es un país este en que es bueno para trabajar tanto hombres como mujeres. Fíjese usted que los hombres tb tiene trabajo, en la construcción hay mucha construcción entonces si se quiere salir se puede.

Variable: Marco Legal

19.- ¿Conoces actualmente la ley laboral para las asesoras de hogar?

E4: Sí, la conozco. la última vez que me hicieron contrato en una casa por tres veces por semana que trabajo, me la entregaron mis propios jefes.

20.- ¿Sabes cuáles son los principales cambios y modificaciones en la ley laboral para asesoras de hogar?

E4: Se el tema de los horarios, de las horas extras, pero en mi caso no corre y de los días sábados y domingos. Aunque igual es muy bueno si vuelvo a trabajar de corrido.

21.- ¿Cómo describirías el cambio en la ley y que opinión tienes al respecto?

E4: Este es un país a diferencia de los vecinos en que las cosas son más ordenadas, como le dijera, son más aplicados los chilenos y por lo mismo hay cosas que funcionan muy bien aunque los propios chilenos no lo crean. Y esta ley debe haber nacido por las constantes denuncias en el depto del trabajo, por lo mismo se apuro la ley y es una ley muy buena que da seguridad y tranquilidad a todas las que somos nanas.

22.- ¿Cuáles crees que fueron los principales motivos del cambio en la ley?

E4: Yo pienso que mucha denuncia y porque también Chile es un país que va más adelantado en muchas cosas con respecto a los vecinos entonces con tanta nana había que sacar una ley. Además por un tema de integridad a las mujeres que trabajamos, porque yo supe de colegas que les abusaban mucho, en salud, en trabajo y hasta sin papeles les hacían trabajar.

23.- ¿Te sientes más segura trabajando con este respaldo legal?

E4: Sí, claro. Para mí nunca fue tan terrible, pero si me siento muy segura, con mis imposiciones al día, con mi sueldo y con los horarios.

24.- ¿Qué elementos de la ley y/o del marco legal te ayudan para encontrarte más tranquila y desempeñarte mejor en tu trabajo?

E4: haber, el hecho de que a una en un reglamento le digan lo que tiene que hacer, eso sale muy claro y con una pequeña reseña de sus tareas. Eso es muy bueno y da más tranquilidad porque tampoco te piden muchas cosas más y que debamos imponer me da seguridad para mi vejez.

25.- ¿Crees que los principales motivos del cambio de ley fueron porque no se cumplían con los acuerdos y/o condiciones laborales mínimos? o se “abusaban” de las asesoras?

E4: Yo sí, creo que por eso se dio. Se de cosas, lamentables y que claro, una gana su plata si eso es cierto, pero a un costo bien alto tb porque ningún trabajo es gratis ni pura ganancia. Esto de que a veces una se enfermaba por los mismos trabajos y estaba con reposo y después una volvía y ya no tenía trabajo. Eso era por no estar con los papeles o que no te querían hacer contrato, y además te echaban y una hacia no podía pedir trabajo, entonces que te tengan que hacer contrato te da más tranquilidad.

26.- ¿Cómo describirías el actual marco legal para las asesoras y cuáles sientes tú que son las mayores debilidades y fortalezas que tienen?

E4: Yo creo que en algunas partes puede servir para que se aprovechen, pero la verdad es que el sentido es que sea positivo para todas.

27.- ¿Cómo te sientes hoy trabajando de asesora de hogar y en el lugar en que te desempeñas?

E4: Yo me siento muy tranquila. Hay veces que me preguntan si yo me iría de Chile, y yo siempre digo que prefiero que flia se venga para acá porque el tema es que aquí hay cosas como las leyes y las oportunidades de trabajo que voy hay allá. Imagínese cuanto tiempo levo yo aquí y cada vez que voy a mi país yo quiero venirme porque veo que todo es lento y muy despelotado. Aquí hay cosas que no pasan por alto y eso es muy bueno como el tema del maltrato a las nanas.

28.- ¿Cuáles son las principales dificultades que tú identificas en este trabajo?

E4: Mmm el tener que aguantar cosas que una no quiere por el tema de la necesidad y bueno estar lejos de su flia. Pero ya no es tanto el aguantar porque siempre hay trabajo las jefas están consciente de eso y el que tengamos un depto. Del trabajo nos ayuda a que nos respeten más tb y las leyes ayudan al trato.

29.- ¿Te consideras más respaldada y más “segura” que antes?

E4: Sí obvio, más que antes y mucho más que en país. Fue una buena decisión.

