



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

**ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE LA RELACIÓN TRABAJO-VIDA PERSONAL
EN JÓVENES PROFESIONALES**

Memoria para optar al Título de Psicóloga

Autora

MICHELLE MATTHIES EYZAGUIRRE

Profesora Patrocinante

GLORIA ZAVALA VILLALÓN

Profesora Guía

MARCELA QUIÑONES HERRERA

SANTIAGO DE CHILE

2017

RESUMEN

Esta memoria reporta los resultados de una investigación cualitativa que exploró las estrategias de gestión individual que utilizaron jóvenes profesionales de la Región Metropolitana en su relación trabajo-vida personal. El contexto en el que se insertan los jóvenes que recientemente se incorporan al mundo laboral, resulta ser complejo, caracterizado por vulnerabilidad e incertidumbre. Desde esta perspectiva y en aspectos teóricos, este trabajo desarrolla el concepto de vida personal buscando ampliar el concepto tradicional de familia a un segmento de la población que ha sido excluido en estudios sobre el trabajo y otros roles. Se entrevistaron a siete jóvenes hombres y mujeres de entre 25 a 30 años, titulados de la educación superior que trabajan en el rubro de la educación. Se utilizó análisis de contenido cualitativo para el procesamiento de los datos. Los resultados dan cuenta de cinco categorías: Percepción de la relación trabajo-vida personal; Gestión temporal y localización para la ejecución del trabajo; Refuerzo de las relaciones interpersonales fuera del trabajo; Trayectoria y proyección laboral y Características del trabajo y el empleo. En concordancia con la literatura, estas categorías podrían asociarse a estrategias de gestión que se interrelacionan y se enfocan en lograr un equilibrio trabajo-vida personal. Dos categorías fueron transversales a las demás estrategias, identificándose las complejidades e impresiones sobre su integración al mundo del trabajo. Se sugiere realizar más estudios sobre esta problemática utilizando otros métodos y diferentes características muestrales para explorar tácticas y comportamientos con mayor profundidad en jóvenes profesionales latinoamericanos.

Palabras clave: Relación trabajo-vida personal, estrategias de gestión, equilibrio trabajo-vida personal, jóvenes profesionales.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a mis papás por creer incondicionalmente en mis sueños y proyectos, por permitir que me desarrollara como una persona curiosa y exigente.

Agradecer a mis hermanos y sobrinas por soportar mi mal genio durante este proceso de memoria (por soportarme siempre) y porque espero ser un referente positivo en sus vidas.

A mis bebés, por entregar amor, alegría y energía infinita. Por su compañía, por inspirar los nombres ficticios de los entrevistados y porque espero sean los únicos hijos que tenga.

A Guillermo, futuro abogado, que me ha acompañado los últimos 10 años de mi vida, por creer y unirse a mis sueños adolescentes de estudiar a pesar de todas las adversidades.

A Gloria y Marcela por ayudarme a dar forma a este trabajo, inspirado en los días más tristes de mi práctica profesional. A cada joven trabajador que me ayudo con su testimonio.

Finalmente agradecer a la Universidad de Chile por permitir que accediera a sus aulas y a su realidad, porque el día que fui seleccionada en la carrera de Psicología sigue siendo el día más feliz de mi vida. Porque, aun que nuestra relación ha sido de dulce y agraz, sigo creyendo firmemente en la educación pública, pluralista, laica, inclusiva, gratuita (ojalá para todos) y de calidad de la Casa de Bello. Por permitir que desde una calurosa oficina del cuatro piso de la Torre 15, acompañe a aquellos estudiantes de enseñanza media que tienen los mismos miedos y sueños que yo alguna vez tuve.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	6
	1.1. Relevancia.....	9
II.	ANTECEDENTES.....	11
	2.1. Trabajo y vida personal.....	11
	2.2. Gestión de la relación trabajo-vida personal.....	15
	2.3. Contexto laboral de los jóvenes.....	19
III.	OBJETIVOS.....	23
	3.1. Objetivo general.....	23
	3.2. Objetivos específicos.....	23
IV.	MARCO METODOLÓGICO.....	24
	4.1. Enfoque metodológico.....	24
	4.2. Muestra.....	24
	4.3. Técnica de recolección de datos.....	27
	4.4. Procedimientos.....	27
	4.5. Análisis de datos.....	27
V.	RESULTADOS.....	29
	5.1. Percepción de la relación trabajo-vida personal.....	29
	5.2. Gestión temporal y localización para la ejecución del trabajo.....	32
	5.3. Refuerzo de las relaciones interpersonales fuera del trabajo.....	35
	5.4. Trayectoria y proyección laboral.....	36
	5.5. Características del trabajo y el empleo.....	38

VI.	DISCUSIÓN.....	40
VII.	REFERENCIAS.....	50

ANEXOS

ANEXO 1: PAUTA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA.....	60
ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. POSICIONES DE SUJETO.....	25
FIGURA 1. DIAGRAMA RELACIONAL DE CONCLUSIONES.....	45

I. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores día a día interactúan con las demandas del trabajo y la vida personal. Estas fronteras, definidas como límites o líneas de demarcación al cruzar entre estos dominios (Clark, 2000; Allen, Cho y Meier 2014), son gestionadas permanentemente en busca de un equilibrio (Eby, Casper, Lockwoo, Bordeaux, y Brinley, 2005; Sturges, 2012). En las últimas décadas esta dinámica entre fronteras ha sido fuente de creciente investigación académica (Kossek, Noe, y DeMarr, 1999; Perrewé y Hochwarter, 2001; citados en Eby, et al, 2005). Esta atención se puede atribuir a que la relación trabajo-vida personal se ha vuelto cada vez más compleja (Kreiner, Hollensbe y Sheep, 2009; Guest, 2002).

Cambios tecnológicos han penetrado en ambas esferas difuminando la frontera entre el trabajo y la vida personal. El lugar de trabajo ya no es una ubicación física concreta, por ejemplo, los trabajadores se encuentran conectados y comunicados de forma permanente con su trabajo sin necesidad de estar dentro de una oficina. De la misma forma, están conectados con las demandas de su vida personal sin necesariamente de estar dentro de casa (Kreiner, Hollensbe y Sheep, 2009).

Otro fenómeno son los cambios en las exigencias del mundo del trabajo, que desafían y tensionan la armonía trabajo- vida personal, como lo son las extensas jornadas de trabajo e inseguridad laboral. En Latinoamérica se encuentran las jornadas de trabajo más extensas por persona en un año con más de 2.154 horas trabajadas y con bajas tasas de productividad en

relación con otros continentes¹ (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2016).

La adaptación de los trabajadores a estos cambios ha hecho que la utilización de estrategias personales para gestionar esta frontera, sean cada vez más necesarias para equilibrar estas demandas y alejarse de un conflicto entre roles (Sturges, 2008; Kossek, 2012; Ashforth, Kreiner y Fugate 2000).

Existe mayor investigación respecto al impacto de políticas organizacionales o gubernamentales sobre la conciliación trabajo-vida personal que sobre estrategias individuales (Sturges 2012; Kossek y Lambert, 2005; Kossek, 2012). Investigaciones que se han realizado principalmente en países europeos y Norteamérica. Estas estrategias organizacionales se refieren a prácticas formales de conciliación, como ofrecer beneficios familiares (tiempo libre pagado, permisos especiales), flexibilidad horaria, trabajo en conexión remota, entre otros (Jiménez y Moyano, 2008). Sin embargo, la investigación ha sido desalentadora, mostrando resultados desiguales y en general un impacto limitado en la vida de los trabajadores (Kossek y Lambert, 2005; Kreiner, Hollensbe y Sheep, 2009).

En Latinoamérica son escasos los estudios que desarrollan temáticas sobre políticas o estrategias organizacionales. Algunos de ellos, indican que la aplicación de estas medidas aumenta el bienestar y satisfacción laboral, aumentando la productividad en las organizaciones (Jiménez y Moyano, 2008; Betanzos y Paz, 2007). No obstante, estos

¹ El promedio OCDE de horas trabajadas en una jornada laboral es de 1766 horas. Según estadísticas oficiales, Latinoamérica dedica en promedio 388 horas más para actividades laborales que el resto de países OCDE. Sin embargo, esta participación relativamente alta del factor trabajo en el PIB per cápita se ve descompensada por una enorme diferencia en los niveles de productividad (OCDE, 2016, p. 2)

resultados positivos son condicionados por la correcta implementación y utilización de las políticas (Jiménez y Moyano, 2008; Figueroa, Olea, Concha y Díaz, 2009).

El factor común que tienen estas investigaciones en diferentes regiones del mundo es que las estrategias organizacionales están enfocadas principalmente, en beneficiar el equilibrio del trabajo con roles ligados solo a la familia y, además, a trabajadores de un segmento adulto.

En este sentido, Mickel y Dallimore (2009) agregan que las estrategias organizacionales para contribuir en el equilibrio trabajo-vida personal no son adecuadas por sí solas, puesto que mismas estrategias, son percibidas de diferente forma según las vivencias y el tipo de trabajador. Por lo que resulta fundamental prestar más atención a las estrategias a nivel individual, tanto para personalizar o adecuar políticas, como también para conocer las formas en que los trabajadores son agentes activos de su propio equilibrio independiente de las tácticas externas.

Explorar las tácticas o estrategias individuales contribuye en la comprensión de la importancia de la gestión individual de la frontera trabajo-vida personal, sobre todo en trabajadores interesados en mantener un equilibrio entre las actividades del trabajo con las del resto de la vida como lo son los profesionales jóvenes (Lewis, Kugelberg y Smithson, 2002; Sturges y Guest, 2004; Sturges, 2012).

En diferentes estudios (Lewis, et al. 2002; Smola y Sutton, 2002; Sturges, 2008; 2012; Jurkiewicz, 2000), este grupo ha presentado un fuerte interés por lograr de la mejor manera un equilibrio trabajo-vida personal, en comparación con trabajadores adultos. Sin embargo, y como se indicó con anterioridad, la investigación y la formulación de políticas para

administrar el equilibrio trabajo-vida personal han sido escasos y centrados en grupos de trabajadores con más responsabilidades familiares (Sturges, 2008; 2012).

1.1. Relevancia

Los trabajadores jóvenes se enfrentan a diferentes presiones en su intento por establecerse en el mundo laboral (Sturges, 2008). La jornada laboral de los empleados chilenos es una de las más extensas del continente, sobre todo si nos enfocamos en jóvenes que recientemente se incorporan al trabajo (Weller, 2007). No es el único conflicto con el que deben enfrentarse, a la tendencia a tener jornadas de trabajo extensas, está también la pobre calidad en los puestos de trabajo, poca estabilidad laboral, falta de contratos, bajas remuneraciones y escasa protección social (Weller, 2007: 2011). También tienden a conseguir empleos informales, temporales y precarios en comparación con trabajadores adultos (Weller, 2007; Troncoso, 2008).

Indicadores laborales, como el desempleo, o la calidad del empleo se muestran mucho más complejos para los trabajadores jóvenes, lo que no solo tiene efectos negativos a nivel económico, sino que también a nivel social y personal (Weller, 2007). Estos factores tienen incidencia en la vida personal, lo que implicaría la utilización de estrategias individuales que permitan la adaptación a un mercado laboral complejo y que contribuyan también a una construcción de sujeto. Estas características hacen que se identifique a un grupo interesante, novedoso y necesario de investigar, considerando que la mayoría de los estudios de la relación trabajo-vida personal se ha llevado a cabo en trabajadores adultos (Sturges; 2008, Sturges, 2012).

Este trabajo desarrolla los resultados de un estudio cualitativo de carácter exploratorio descriptivo sobre las diversas estrategias de gestión individual de la relación trabajo-vida personal, que utilizan jóvenes profesionales de la Región Metropolitana. Contribuye a la literatura en el estudio de la relación trabajo-vida personal en aspectos teóricos y prácticos, extendiendo el conocimiento sobre las estrategias personales orientadas al equilibrio, en una muestra que se incorpora recientemente al mundo laboral. Se espera que este trabajo sea el primer paso para ampliar la literatura sobre esta problemática en el país y Latinoamérica.

En la siguiente sección se dan a conocer planteamientos conceptuales relevantes como la definición de trabajo y vida personal y los aspectos teóricos que sustentan esta investigación.

II. ANTECEDENTES

2.1. Trabajo y vida personal

Existe un consenso en torno a la centralidad del trabajo en la vida de las personas y en su condición de actividad consciente y deliberada de los seres humanos (Gorz, 1995; Díaz, Fuentes, Martín, Montalbán, Rodríguez, Sánchez y Zarco, 2014). Temáticas sobre el trabajo han sido de gran interés desde diferentes disciplinas, debido a la importancia que tiene en el desarrollo de la sociedad en general y, asimismo, al hecho de que las personas dedican una tercera parte de su tiempo a actividades relacionadas con éste (Cornachione, 2006; Díaz, et al. 2014).

Nos enfocamos en el trabajo como una actividad humana de carácter productivo que, a través de la utilización de técnicas o materias permite producir, obtener o prestar diferentes servicios o bienes (Peiró, 1989). Esta definición contempla al trabajo más allá de una actividad asalariada, pues podría tener o no alguna retribución económica. Sin embargo, en este estudio y en concordancia con la investigación en el área sobre la relación trabajo-vida personal (Guest, 2002; Eby, et al., 2005), resultaría más interesante investigar la interacción de las personas con el trabajo remunerado. Este tipo de trabajo tiene particularidades que, en interrelación con otros roles, resultan fenómenos y problemáticas interesantes y relevantes de estudiar (Vaydanoff, 2002). Por ejemplo, la carga de trabajo, la flexibilidad horaria, relación contractual o las diferencias según tipo de trabajador, entre otras.

Sisto (2009) plantea que, en la actualidad el trabajo remunerado se ha transformado en la base de la organización social, en un modelo que institucionalmente contiene actividades que son valoradas por los individuos como partícipes del sistema y sosteniéndose

como un pilar fundamental en el orden social. Es por esto, que los aspectos relacionados con el trabajo repercutirían de una manera u otra en el resto de la vida y en los diferentes roles que se cumplen dentro de la sociedad (Boltansky y Chiapello, 1999; citado en Sisto, 2009; Godoy, Stecher y Díaz, 2007). El contexto macro social del trabajo tiende a involucrar inevitablemente a momentos y situaciones de la vida fuera del contexto laboral. Cualquier modificación en este aspecto tiene directa repercusión en la vida extra laboral de los sujetos (Godoy, Stecher y Díaz, 2007).

La psicología del trabajo y las organizaciones no ha estado ajena a los efectos del trabajo en la vida personal de los individuos. La investigación sobre la relación del trabajo con otros aspectos de la vida se remonta a mediados del siglo XVIII, teniendo como génesis el estudio del trabajo y la familia. Sin embargo, el concepto de familia ha sufrido importantes transformaciones sociales. En un meta-análisis sobre la evolución del concepto, Rothausen (1999) revela que no ha existido un consenso para definirlo y que se ha modificado en base a los cambios en la sociedad.

Las investigaciones sobre trabajo-familia comenzaron en plena época de revolución industrial, ahí la concepción de familia estaba arraigada por una dinámica patriarcal. A mediados del siglo XX las familias tradicionales se redujeron aumentando los hogares unipersonales, parejas que se vuelven a casar o parejas que deciden no tener hijos. La noción de parentesco comenzó a ser menos importante, existiendo la necesidad de expandir la familia más allá del matrimonio o la biología. Rothausen (1999) plantea una definición acotada y funcional del concepto en el que nos posicionarnos, donde una familia incluiría a todas las personas que cumplan con cierta relación de cooperación, dependencia, obligación o deber.

Por un lado, estos cambios han repercutido en que el interés académico haya ampliado las perspectivas de investigación a otros perfiles de trabajadores y a otros aspectos de la vida, que resultan tan relevantes como la familia y que de igual forma repercuten en su intersección con el trabajo. Por otra parte, en la literatura también han existido críticas a la falta de estudios que consideren otras áreas no laborales aparte de la familia (Parker y Hall, 1992; Byron, 2003; Sturges y Guest, 2004; Eby, et al., 2005). Por ejemplo, en un meta análisis (Eby, et al., 2005) que examinó más de 20 años de investigación sobre la relación trabajo-vida personal señala que aún existen profundas carencias y omisiones en la inclusión de otros dominios de la vida (como actividades en la comunidad, de ocio, religiosas, entre otras). Lo anterior, incluso cuando ya en la década de los noventa Parker y Hall (1992) concluían con críticas a las investigaciones trabajo-familia por no considerar la totalidad de “vidas fuera del trabajo”.

La vida fuera del contexto del trabajo corresponde a diferentes roles sociales relevantes en la vida de los sujetos. Estos roles definidos como las expectativas de comportamiento y participación asociadas a una posición determinada en la estructura social (Greenhaus y Beutell, 1985). Nos limitan, autodefinen e influyen tanto en comportamientos, relaciones, límites cognitivos, afectivos, temporales y espaciales (Ashforth, Kreiner, y Fugate, 2000; Clark, 2000).

Frone (2003) hace una distinción entre los principales roles que componen la vida de una persona, distinguiendo entre el dominio del trabajo y los dominios no laborales. En este último destaca la vida familiar, comunidad, roles religiosos, de ocio, estudiantiles, entre otros. La literatura cuenta con basta investigación académica sobre la relación del trabajo y el rol de la familia. Se ha dado mayor énfasis a sólo uno de tantos roles que nos afectan y que interactúa con el trabajo (Poelmans, 2005), aún queda mucho trabajo para desarrollar una comprensión más amplia de la relación trabajo y vida.

Investigaciones recientes ya han extendido el estudio más allá de la familia, esto ha sido nombrado de diferentes formas dependiendo de los autores, *trabajo/vida* (Work/life) (Guest y Sturges, 2004; Bulger, Hoffman y Matthews, 2007; Atchley, Mc Millar y Morris, 2008; Boyd, Kenney, Sinha, Ryan y Westring, 2013; Barber, Grawitch y Maloney, 2016), *trabajo y hogar* (Work and home) (Kreiner, 2006; Kheiner, Hollensbe y Sheep, 2009; Sturges, 2012) *trabajo/no trabajo* (Work/no Work) (Wallace, 1999; Olson-Buchanan y Boswell, 2006; Sturges, 2008; Bulger, Fisher & Suth, 2009; Kossek, Rudeman, Braddy y Hannum, 2011).

En general, todos los conceptos abarcan en su conceptualización a la mayoría de los roles fuera del trabajo como objeto de estudio. Esto ha permitido que el perfil estudiado de trabajadores aumentara a diferentes grupos etarios como trabajadores jóvenes y no sólo a adultos (a las que se presume que tienen una familia). Las tendencias en la sociedad han cambiado respecto del matrimonio y a la tenencia de hijos, por lo que cada vez se suman trabajadores con demandas diferentes dependiendo de su contexto (Fisher, Smith y Bulger, 2009; Kreiner, Hollensbe y Sheep, 2009).

Haciéndonos cargo de esta necesidad de expandir los estudios sobre variables más allá de la familia, adherimos al concepto de trabajo/no trabajo, que se utilizará con el término “*vida personal*”. Este concepto hará referencia a roles de la vida de un individuo que no están asociados con el trabajo y que podrían implicar cierto grado de conflicto o interferencia con éste (Greenhaus y Beutell, 1985; Golik, 2013). La vida personal, en este sentido, se considerará como un mundo extra laboral que implicaría todas aquellas relaciones, actividades y roles que no tienen que ver con el trabajo, en las que se encuentran por ejemplo la familia, los tiempos de ocio, tiempo libre, estudios, amigos, religión, estudio, comunidad, etc (Guest, 2002; Prieto, 2004; Cegarra, Navarro y Sánchez, 2010).

2.2. Gestión de la relación trabajo-vida personal

Los individuos se organizan de forma activa para llevar a cabo los múltiples roles que cumplen en una sociedad (Nippert-Eng, 1996; Guest 2002). La construcción de estos podría explicar los resultados negativos y positivos en los intentos de equilibrar múltiples roles (Nippert-Eng, 1996). La idea de organización activa surge de Nippert-Eng (1996), quien propone que los individuos creen límites o fronteras en torno a la vida personal y su trabajo de una forma deliberada, dependiendo de diferentes factores (como el tipo de trabajo, preferencias individuales, estilo de vida). Algunos se encargan de que estas esferas se mantengan separadas o segmentadas, otros construyen límites o fronteras no tan fuertes de forma que estos roles puedan interactuar e incluso integrarse entre ellos (Allen, Cho y Meier 2014). Las personas necesitarían gestionar estas fronteras en un intento de reducir el conflicto y lograr la mayor armonía posible.

Estas ideas fueron desarrolladas por Clark (2000) quien planteó una teoría sobre equilibrio, denominada teoría de la frontera trabajo-familia (Border theory). Si bien la autora desarrolla esta teoría bajo el dominio de la familia, en este trabajo se aborda desde la perspectiva vida personal. La teoría de la frontera ayudaría a comprender el cómo se gestiona el paso de un ámbito de la vida a otro, con el fin de lograr un equilibrio entre ellos. Para Clark (2000, p. 751) el equilibrio se definiría como “la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en casa, con un mínimo de conflicto entre roles”.

Otros autores como Greenhaus, et al., (2003), plantean la definición de equilibrio como el grado en que un individuo está igualmente comprometido y satisfecho con su trabajo y su rol familiar. Esta definición implica que el equilibrio se produce utilizando la misma cantidad de energía y tiempo en ambos roles. Frone (2003) sostiene que el equilibrio se produce cuando existe una falta de conflicto o interferencia entre el trabajo y los demás roles.

Centrándose en una definición de equilibrio determinada sólo por la falta de conflicto sin considerar otros factores. Este trabajo se aproxima a la realidad bajo la definición de Clark (2000), pues aborda de una forma más general el equilibrio. Otorgando aspectos de satisfacción y buen funcionamiento entre roles, que no necesariamente implican el uso de la misma cantidad de recursos (tiempo-energía) para llevar con armonía la relación trabajo-vida personal.

Para la comprensión del equilibrio entre roles, el estudio de las fronteras y el cómo son gestionadas, puede ayudar a esclarecer la forma en que las personas toman el control de su relación trabajo-vida personal. La teoría de la frontera (Clark, 2000) permite abordar la realidad ayudando a definir las condiciones que tienden a aumentar o disminuir el equilibrio (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Frone, 2003). Diariamente los individuos cruzan esta frontera, donde esta transición según Guest (2002), abre la posibilidad de analizar la naturaleza de este límite. Abriendo espacio para la construcción social de las fronteras entre roles, con el fin de que cada persona construya subjetivamente lo que considere como equilibrio (Guest, 2002).

Las fronteras dividen los tiempos, lugares y personas que están asociadas a un determinado rol (Clark, 2000). Las personas cruzan estas fronteras día a día, tanto de forma física como psicológica mientras se mueven del trabajo a otros roles (Clark, 2000). El cruce entre fronteras implica una gestión de la relación entre los roles. Esta gestión se define como las estrategias generales que utilizan individuos para demarcar los límites y regular la relación trabajo-vida personal (Kossek, Lautsch y Eaton, 2005).

En la actualidad y como se planteó en la introducción, el solapamiento de los ámbitos trabajo-vida personal son cada vez más frecuentes, lo que generalmente tiene como resultado el aumento de los cruces entre fronteras (Ashforth, Kreiner, y Fugate, 2000), y una mayor

autorregulación entre estos roles. Gran parte de las investigaciones han descrito cómo los individuos gestionan este paso entre fronteras, a menudo centrándose en las preferencias por integrar y segmentar roles (Rothbard et al, 2005).

Desde la teoría de la frontera, los límites son más claros y se mantienen con mayor facilidad cuando se separan los roles. Pero, por otra parte, roles más integrados podrían hacer que el transitar entre un papel y otro sea menos difícil. También podría confundir demandas entre roles posibilitando una ambigüedad en la frontera (Clark, 2000). Los conceptos de integración y segmentación asociados a la gestión de los límites, no resultan dicotómicos, sino que un continuo dentro de la teoría de la frontera (Clark, 2000).

Integración y segmentación son dos características fundamentales de la teoría de la frontera. Por un lado, se cree que la integración se produce por la flexibilidad o maleabilidad de la frontera entre los roles y su capacidad para expandirse o contraerse para acomodar las demandas de uno u otro dominio. Y también por la permeabilidad, o la medida en que una frontera permita que aspectos psicológicos y de comportamiento de un rol ingresen en otro (Desrochers y Sargent, 2003). Por otro lado, el separar o integrar, resultarían estrategias que pueden mejorar el bienestar de los trabajadores en relación a sus características y los significados que le otorguen al trabajo o a su vida personal (Clark, 2000; Desrochers y Sargent, 2003).

La investigación sobre la relación trabajo-vida personal se ha interesado por las estrategias de gestión, que capturan el continuo entre la integración y la segmentación (Allen, et al, 2014). Diferentes líneas investigativas han surgido para identificar tácticas específicas de gestión que las personas usan para alcanzar un equilibrio (Sturges, 2012) y otras para identificar estilos de gestión de las fronteras (Kossek, et al, 2012).

Un marco que nos resulta útil son los planteamientos utilizados por Sturges (2012) en cuanto a las tácticas o estrategias de gestión de la frontera trabajo-vida personal. Esta autora, utilizó un enfoque de carácter cualitativo para identificar las estrategias y actividades que las personas utilizaban para gestionar su equilibrio trabajo-vida personal, centrando su trabajo investigativo en grupos de trabajadores jóvenes. Denomina creaciones o artesanías los comportamientos de gestión por ser proactivos, como el resultado luego de tener la intención o deseo de tomar el control de su propio equilibrio, realizando un esfuerzo individual que asegure la ejecución de éste. Estas estrategias son orientadas por objetivos impulsados por cada individuo para lograr el equilibrio (Parker et al., 2010).

Wrzesniewski y Dutton (2001) plantean que, en un intento por elaborar su equilibrio, los trabajadores se involucran con tres diferentes tipos de estrategias, estas son físicas, cognitivas y relacionales. Las estrategias físicas tienen una elaboración temporal, una de localización, la elección de un puesto de trabajo adecuado y la reducción del tiempo de viaje entre el trabajo y otros roles. En cuanto a las estrategias cognitivas, incluye el definir el equilibrio trabajo-vida personal, priorización de algún rol por sobre otro y el hacer compromisos y definir las percepciones de lo que significa el trabajo. Y por último las estrategias relacionales se refieren al manejo de interacciones o relaciones dentro y fuera del trabajo (Wrzesniewski y Dutton, 2001; Sturges, 2012).

La importancia de estas estrategias (Wrzesniewski y Dutton, 2001) se ha investigado en diferentes estudios (Mickel y Dallimore, 2009; Rothbard, Phillips y Dumes, 2005; Kreiner, Hollensbe y Sheep, 2009; Kossek y Lauth, 2008; Kirchmeyer y Cohem, 1999). Se destaca el estudio de Mickel y Dallimore (2009) quienes descubrieron, que las estrategias pueden proporcionar orientación a las personas cuando toman decisiones sobre su calidad de

vida. Además, sus hallazgos indican que la utilización de una o más tácticas está relacionada con una percepción de ganancia a su equilibrio. Esto quiere decir, que los profesionales que utilizan estrategias de gestión en contextos conflictivos tienden a ver compensaciones organizacionales favorables.

2.3. Contexto laboral de los jóvenes

El contexto del trabajo a nivel Latinoamericano no deja de ser un fenómeno complejo marcado por brechas que se relacionan con desigualdades que van más allá del mercado laboral (Weller, 2011). La desigualdad social, se vincula a la heterogeneidad estructural de las economías pertenecientes a la región. De esta forma, es que diferentes grupos de la población ven reducidas sus oportunidades de desarrollo, teniendo barreras en la entrada al mundo laboral producto de la discriminación y exclusión particularmente en jóvenes y mujeres (Tomaselli, 2017). También existen desigualdades en cuanto a la estructura del mercado del trabajo, coexistiendo una realidad formada por empleos de alta productividad en conjunto con otros de baja productividad. Lo que se traduce en importantes brechas en la calidad del empleo, ingresos, protección social, entre otros, particularmente en grupos vulnerables (jóvenes y mujeres) (CEPAL, 2015; Tomaselli, 2017).

Además, siguiendo una lógica neoliberal, el mercado laboral funciona desde la desregulación. Donde la flexibilidad laboral actúa como la capacidad de adaptación de la fuerza de trabajo a los cambios en el ambiente económico, permitiendo individualizar las relaciones de trabajo y alejando la acción medidora del Estado (Martini, 2001). Esto ha dado paso a la desprotección del trabajo, debilidades en la capacidad reivindicativa y de

negociación colectiva de intereses laborales (Martini, 2001). La mayoría de los conflictos derivados de esta desregulación no son resueltos, en cambio, son absorbidos por los sujetos con costos familiares y personales (Martini, 2001).

Desde este contexto, la inclusión específicamente de los jóvenes en los procesos económicos, políticos y sociales son claramente un reto para la región y también para Chile (Tomaselli, 2017).

A pesar de lo anterior, el desempleo en nuestro país afecta con mayor fuerza a sectores juveniles, donde la tasa de desempleo se mantiene de dos a tres veces por encima de la tasa general de la población (Ministerio del trabajo y previsión social [MINTRAB], 2015). La tasa de participación laboral de jóvenes hombres y mujeres entre los 15 y 24 años en Chile, bordea el 37,1%, cifra que según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD] (2012, citado en MINTRAB, 2016) corresponde a 10 puntos por debajo del promedio de países pertenecientes a este organismo tomando en cuenta el mismo segmento etario.

Si bien ha existido una consolidación de un modelo de desarrollo que ha logrado un crecimiento sostenido en niveles económicos para el país (Repetto, 2013; Tomaselli, 2017), en cuanto a la accesibilidad de trabajo para jóvenes, este se ha visto relegado de un contexto altamente competitivo, desigual y precarizado (Parker, 2000; Repetto, 2013).

García y Serna (2009) hablan de lo poco alentador que es el panorama para los jóvenes al insertarse en el contexto laboral, diversos estudios (Tijoux, 1995; Gajardo & Milos, 1999; Aguayo, Castro, Fernández y Salinas, 2012) ya han dado cuenta de que este grupo etario es

uno de los más discriminado en los trabajos, lo que implica dificultad de acceso, como también carencias en la calidad del empleo.

Se ha estudiado ampliamente (Repetto, 2013; Kruger, 2001; citado en Martínez, 2014; United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 2005; 2010) la importancia de la educación para mejorar el acceso a empleos de calidad y movilidad social. Una de las teorías más populares sobre el nexo entre la educación y el desarrollo económico, es la del Capital Humano desarrollada por Schultz (1985) y Becker (1983), donde indican que la economía crecerá en igual índice que el aumento de la educación en la población, por lo que la educación debería ser considerada como el motor del desarrollo económico de una nación.

En este sentido, la cantidad de profesionales titulados en nuestro país ha aumentado de 104.055 en el 2008 a más de 156.436 durante el año 2012 (Servicio de Información de Educación Superior [SIES], 2014). El mercado del trabajo ha visto una sobre oferta de personal altamente calificado para postular a un puesto de trabajo. Donde el título profesional, posiciona al individuo en un contexto mucho más favorable a la hora de postular a un trabajo, pues existe un “respaldo” de sus competencias ante un posible empleador (Martínez, 2014).

Las opciones y oportunidades de ingreso a la educación terciaria han traído consecuencias que se relacionan con la inserción laboral y entre ellos la devaluación educativa (Franco 2002). Desde esta perspectiva y según la OCDE (2015), Chile es uno de los países con mayor tasa de licenciados desempleados, de las 34 naciones perteneciente al organismo. La realidad laboral, nos habla de una fuerza de trabajo calificada, con la certeza de encontrar mejores sueldos por su título profesional.

Los jóvenes profesionales se encuentran inmersos en este escenario cambiante y complejo, donde el trabajo ha perdido estabilidad y donde la flexibilidad laboral considera aspectos que pueden ser vistos tanto positivos como amenazantes, sobre todo para quienes recién se integran a la vida laboral (Parker, 2000).

III. OBJETIVOS

Con base en los planteamientos teóricos desarrollados, este trabajo busca responder a la siguiente pregunta de investigación, ¿Qué estrategias utilizan jóvenes profesionales de la Región Metropolitana para gestionar su relación trabajo-vida personal?

3.1. Objetivo general

Identificar y describir las estrategias que utilizan jóvenes profesionales de la Región Metropolitana para gestionar su relación trabajo-vida personal, según sus propios relatos.

3.2. Objetivos específicos

- Describir estrategias de gestión de los jóvenes profesionales de la Región Metropolitana, según sus relatos.
- Clasificar y analizar estrategias de gestión de los jóvenes profesionales de la Región Metropolitana, según sus relatos.
- Describir estrategias de gestión relacionadas con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, con base en los discursos de los jóvenes profesionales participantes.

IV. MARCO METODOLÓGICO

Esta sección señala los aspectos metodológicos en los cuales se desarrolló este trabajo de investigación. Se indica y especifica el enfoque metodológico utilizado, las características muestrales, la técnica de recolección de datos, procedimientos y posterior análisis de los datos obtenidos.

4.1. Enfoque metodológico

Con el fin de conseguir los objetivos de este trabajo, se utilizó un enfoque cualitativo por su capacidad para adecuarse a la problemática de estudio (Tarrés, 2004). Esta metodología facilita el acceso a discursos y significados que los propios participantes otorgan a sus vivencias trabajo-vida personal, permitiendo la interpretación e indagación en profundidad de esta problemática (Ruiz, 1996). El alcance de esta investigación es descriptivo, ya que se pretende declarar y analizar con detalle los diversos aspectos relevantes para cumplir con los objetivos de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 1998).

4.2. Muestra

La muestra consistió en un grupo de tres hombres y cuatro mujeres que cuentan con un título profesional y que tienen al menos un año de experiencia laboral luego de su egreso. De los siete jóvenes profesionales entrevistados, cuatro están contratados en horario fijo con jornada completa y tres se encuentran contratados en horario variable. La totalidad del grupo no tiene hijos. Las especificaciones muestrales se desarrollan a continuación.

El rango de edad considerado fue de entre 25 y 30 años. Lo anterior, ya que según Sturges (2008), este grupo etario da la posibilidad de incluir a personas que se encuentran en la etapa inicial de sus carreras profesionales y podrían mostrar estrategias de auto gestión de su relación trabajo vida-personal. Por otro lado, la muestra estaría dentro de los rangos de edad en que las personas tituladas de la educación superior ya comenzaron su vida laboral. Datos del Ministerio de educación (MINEDUC, 2014), indican que la edad promedio de titulación en Chile es a los 28,8 años. En la Tabla 1 se muestran las posiciones de sujeto que participaron de la investigación.

Tabla 1

Posiciones de sujeto

Entrevistado	Relación contractual	Horario de trabajo	Edad	Sexo	Rubro	Año de titulación	Título profesional	Experiencia laboral (años)
Gastón	Contratado	Fijo	26	Hombre	Educación	2014	Profesor	2
Carlo	Contratado	Fijo	25	Hombre	Educación	2015	Profesor	1
Carlota	Contratado	Fijo	26	Mujer	Educación	2015	Arquitecta	1
Mariam	Contratado	Flexible	27	Mujer	Educación	2013	Ingeniera control de gestión	2
Kelly	Contratado	Fijo	27	Mujer	Educación	2012	Fonoaudióloga	2
Benito	Contratado	Flexible	30	Hombre	Educación	2010	Ingeniero en administración	3
Valentina	Contratado	Flexible	25	Mujer	Educación	2015	Geógrafa	1

Descripción muestral. Fuente: Elaboración propia.

Que los participantes de este estudio no tengan hijos, corresponde a una muestra atípica en comparación a la mayoría de las muestras en la investigación sobre la relación trabajo-vida personal (Sturges, 2008). Estas investigaciones se han enfocado tradicionalmente en perspectivas de padres y parejas. Resulta interesante explorar estrategias en la relación trabajo-vida personal en personas que tienen menos responsabilidades familiares y donde sus intereses y preocupaciones implican aspectos diferentes a los de la familia. También es importante considerar los cambios en la pirámide poblacional chilena, donde los niveles de fecundidad han bajado y la cantidad de personas que deciden no tener hijos aumenta. Patrón de fecundidad que se ha acentuado en los últimos años y que se estima, según datos de la CEPAL (2009), siga descendiendo como ha ocurrido en otros lugares del mundo.

El nivel educacional correspondió a profesionales universitarios y que trabajan en el rubro de la educación. Todos los entrevistados, independiente su profesión, trabajan en el área desde diferentes niveles. Entre los participantes se encontraban dos profesores y una fonoaudióloga que trabajan en colegios de la Región metropolitana, una arquitecta y una ingeniera en control de gestión que trabajaban como administrativas en una entidad educativa de educación superior y un ingeniero en administración y una geógrafa que trabajaba como asistentes educacionales. La elección de este rubro responde a una selección por conveniencia de la muestra.

La estrategia de acceso a la muestra fue de bola de nieve, que implica establecer contacto con individuos que cumplan con las características muestrales a través de recomendaciones y donde estos contactos faciliten el acceso a otros individuos que también cumplan los criterios (Martínez-Salgado, 2012). Esta elección, se justifica por las características específicas de la población a estudiar.

4.3. Técnica de recolección de datos

En concordancia, se realizaron entrevistas en profundidad abiertas semi-directivas. Esta técnica consiste en una pauta con temáticas relevantes de indagar según los objetivos de la investigación. Se permite un alto grado de libertad e indagación al no ser una entrevista estructurada (Vela, 2004). Esta técnica permite a los participantes dar forma a su propia narrativa (Arthur y Nazroo, 2003) y hablar libremente sobre aspectos conductuales y cognitivos de su vida laboral y personal desde su propio discurso. Esta técnica resulta útil para los trabajos de carácter exploratorios y descriptivos, por ser un marco de interacción directo, íntimo con los participantes y flexible que adecuarse a los objetivos (Vela, 2004).

4.4. Procedimientos

Las entrevistas se realizaron a principios del año 2017. Cada participante fue entrevistado individualmente por aproximadamente 45 minutos en los lugares que ellos propusieron según su comodidad, ahí se les entregó un consentimiento informado, donde se indicó las especificaciones de la investigación y se aseguró confidencialidad y anonimato de su identidad (Anexo 2). Las entrevistas fueron grabadas y transcritas, por la investigadora, aspecto que hizo posible una familiarización temprana con el material y una primera impresión global de los datos. Los nombres de los participantes fueron modificados para resguardar la confidencialidad del proceso.

4.5 Análisis de datos

El análisis de datos se realizó mediante la técnica del análisis cualitativo de contenido. Este análisis permite formular, desde unidades de análisis, inferencias reproducibles y válidas que

puedan aplicarse al contexto. Su misión consiste en estudiar rigurosa y sistemáticamente la naturaleza de los mensajes que se intercambian en los actos de comunicación, teniendo como objetivo la interpretación de su contenido (Krippendorff, 1990; Cáceres, 2003).

Los pasos que se llevaron a cabo para realizar el análisis de contenido fueron los sugeridos por Cáceres (2004). Primer paso: selección del objeto de análisis, donde se definió la postura teórica del trabajo de investigación. Segundo paso: pre análisis, aquí se organizó el material y se identificaron los primeros indicadores de temas frecuentes en las entrevistas. Tercer paso: definición de las unidades de análisis, en este paso se seleccionaron los trozos de contenido sobre los cuales se abordó el análisis. Cuarto paso: establecimiento de reglas de análisis y códigos de clasificación, aquí se agruparon, definieron y ejemplificaron las unidades de análisis en códigos. Quinto paso: desarrollo de categorías, donde el contenido codificado se ordenó y vínculo con la perspectiva del estudio otorgando interpretaciones al material de estudio. Sexto paso: integración final de los hallazgos, donde finalmente se realizó la síntesis final del estudio.

V. RESULTADOS

Los resultados que se presentan a continuación dan cuenta de las estrategias de gestión de la relación-vida personal utilizadas por jóvenes profesionales de la Región Metropolitana. Se establecieron cinco categorías emergentes: La percepción de su relación trabajo-vida personal; Gestión temporal y localización para la ejecución del trabajo; Refuerzo de las relaciones interpersonales fuera del trabajo; Características del trabajo y el empleo y Trayectoria y proyección laboral.

5.1. Percepción de su relación entre trabajo-vida personal

Se evidencio que los jóvenes entrevistados tenían nociones respeto a su relación trabajo-vida personal y que estas creencias les permitían gestionar ambos roles de forma consiente. Según sus relatos ellos se autoimponía reglas respecto a su propia elaboración del trabajo y de su vida personal. Esto incluía la forma en que actuaban en caso de que ciertas situaciones hicieran difuminar los límites entre estos:

Yo siempre dije tajantemente incluso antes de trabajar, que, si yo no tenía tiempo para hacer las cosas del colegio, yo preferiría avisar al encargado, jefe de UTP o director. Porque supuestamente, según la ley, esos plazos tienen que estar. Siempre he tenido esto presente en mi cabeza porque a los profesores siempre les ponen más pega de la que deberían (Gastón).

Los entrevistados trataban de que su relación trabajo-vida personal fuera de equilibrio y ponían esfuerzos en que esto funcionara. Sin embargo, esto ha sido más complejo de lo que ellos esperaban y constituye un esfuerzo mayor según la situación personal o laboral por la que estén pasando:

Mi relación entre la pega y todo lo demás a ha sido súper difícil, sobre todo el encontrar un equilibrio. Siempre he querido tener las cosas en orden y a veces no me funciona, creo que me falta más adaptación (Carlota).

El equilibrio era considerado algo importante en su relación trabajo-vida personal, lo llamaban principalmente “mantener las cosas en orden”. Se reflejaba en sus discursos, que su relación era buena o de equilibrio e indicaban las diferentes formas en que trataban de generar estrategias para conservar la armonía de su relación. Las estrategias no eran las mismas y resultaban ser de “ensayo y error” para que dieran resultados y pudieran adaptarse a su nueva vida como trabajadores. A pesar de esto, era generalizada la percepción de que el trabajo siempre consumía más tiempo del que ellos querían:

Este año comencé una nueva metodología para tratar de equilibrar trabajo, estudio y vida y aun así ha sido complicado. Prácticamente me impongo que debo salir de la casa con mis amigos o visitar a mis papás. Pero, aun así, siento que no le dedico las horas suficientes a todas las cosas y que sigo teniendo muchas horas en el trabajo (Mariam).

La priorización del trabajo por sobre la vida personal fue un tema recurrente en los relatos. Esto se relacionaba con poner en primera prioridad el trabajo por sobre otros aspectos de su vida personal, sin embargo, no necesariamente se veía como un aspecto que otorgara desequilibrio en la relación de sus roles. Si bien las motivaciones por las cuales darle más importancia al trabajo eran diferente según cada persona, todas implicaban las diversas recompensas que les otorgaba el trabajo. Estos beneficios incluían crecimiento profesional, factores monetarios, vocación, entre otras. Todas estas ventajas de darle prioridad al trabajo por sobre su vida personal influían en la relación entre ambos:

Para mí el trabajo es fundamental en mi vida, es mi vocación, lo que yo elegí estudiar. Yo soy malo para levantarme temprano, pero me levanto con las ganas de salir, me gusta que no sea una obligación trabajar. Yo me levanto con ganas en la mañana, tomo mi bolsito y me vengo (al colegio), la paso bien todos los días con los chiquillos. Llego a la casa cansado, pero contento (Carlo).

Otra forma de percibir el trabajo como prioridad, era la importancia que tenía para ellos su desarrollo profesional. Sobre todo, cuando el encontrar un trabajo relacionado con lo que estudiaron, fue un desafío para ellos:

En primer lugar, está mi trabajo porque yo lo único que quería era mi desarrollo profesional, me había costado mucho encontrar trabajo y aún más en el área que a mí me gusta... Esto es para mí súper importante, el crecer como profesional incluso más que por beneficio económico. Pero si uno estudió y aprendió algo, la idea es ponerlo en práctica (Kelly).

Los discursos evidenciaron que era importante el hacer presente a su círculo cercano la importancia que tenía para ellos la labor que realizaban en su trabajo en la práctica y la importancia que éste tenía en sus vidas:

Para mí el trabajo es importante y trato de que los demás lo sepan, porque quiero integrarlo en mi vida y que los otros entiendan lo que yo hago. Porque si no, no puedes sopesarlo y llevarlo en conjunto. Puede pasar que al final la familia no te entiende o tu pareja no te entiende y si no saben de qué es lo que uno vive el día a día (Benito).

En concordancia al considerar su trabajo actual por sobre otros aspectos de su vida, estaba la importancia del factor monetario. El inicio de su carrera laboral y el comenzar a

tener independencia personal y económica, hicieron que su condición de vida actual les obligara a permanecer empleados para poder mantenerse: “En este momento para mí el trabajo es fundamental, porque ahora yo vivo en una casa que arriendo. Sin trabajo se me viene todo encima, no tendría de que comer ni donde vivir” (Carlo).

La cantidad de horas que ocupaban trabajando por sobre el tiempo que le dedicaban a realizar otros roles también constituía un factor de centralidad del trabajo. Este era una obligación que debían cumplir por su responsabilidad contractual y en algunas situaciones perjudicaba su vida personal:

El trabajo se convirtió en lo más importante en cuanto a mi tiempo por la cantidad de horas en el día que le dedico. De hecho, como por “cabeza” le dedico mucho más tiempo a trabajar y paso a segundo plano mi vida personal, mis amigos (Carlota).

5.2. Gestión temporal y localización para la ejecución del trabajo

Esta categoría implicaba la administración del tiempo dedicado al trabajo durante la jornada laboral en términos de duración y de experiencia temporal y también de localización, el lugar donde ejecutaban efectivamente este tiempo de trabajo. Ambos aspectos evidenciaban en los relatos, que se evitaba la acumulación de tareas durante el día o de tener que llevar trabajo extra a la casa. La forma más habitual que utilizaban para gestionaban la duración y el momento de su jornada, era asegurarse de distribuir correctamente las labores durante el día, usando estratégicamente los tiempos para no mermar el tiempo libre luego del trabajo. Incluso utilizaban momentos de su jornada laboral, cuando disponían del tiempo, para realizar trámites o tareas que eran personales y no tenían que ver con el trabajo:

Por ejemplo, en la mañana cuando hay poca gente alcanzo a hacer otras cosas, como avanzar materia del magister. En verdad ahora se administran mejor mi nivel de trabajo en la pega. Estoy más adaptada, antes gastaba más tiempo y más energía en cumplir y distribuir mis funciones (Carlota).

En la misma línea: “La carga de trabajo la logro sacar todo en las horas de trabajo. De hecho, a veces puedo sacar todo antes y alcanzo a hacer trámites en línea, pagar cuentas o lo que tenga pendiente” (Benito).

El ritmo y la intensidad con la que distribuían sus labores durante la jornada laboral también era variable según otras tareas que debiesen realizar. Para ellos podían existir días más relajados y otros con mayor carga dependiendo si se acercaba el fin de semana o según las tareas que se tuviesen que completar durante el día:

Debo admitir que el viernes me relajo bastante, como es el último día en la semana y si saque todo en la mañana, me dedico más a conversar con mis compañeras, a tomarme un café o a planificar mi fin de semana (Valentina).

La duración de la jornada laboral constituía un desafío dentro de los relatos de los jóvenes profesionales entrevistados. Por un lado, la buena gestión de la duración total del tiempo en el trabajo, no solo les permitía salir según las horas reales de su contrato, sino que también les producía satisfacción tener tiempo para poder realizar mejor su trabajo. Esto se hacía más evidente cuando eran nuevos en el empleo y tenían tiempo para adaptarse a los requerimientos de su nuevo trabajo:

Los chiquillos salen a las 3:30 de clases y yo estoy acá hasta las 6 de la tarde. Entonces es harto tiempo para preparar cosas que realmente se agradecen, soy rápido revisando pruebas y guías así que lo que hago con mi tiempo es por una parte, planificar las clases con tiempo y por otro, como soy profe nuevo, dedico

el tiempo que me sobra en adaptarme al currículo y el formato de planificación de acá (Gastón).

Por el otro lado, a pesar de gestionar su jornada laboral de la forma más eficiente posible, de todas formas, debían quedarse más tiempo completando las tareas adicionales que fueron exigidas por la jefatura. Generando incertidumbre sobre la hora de salida, debiendo considerar un margen de tiempo adicional a la salida del trabajo y no comprometerse a actividades personales cerca de esa hora:

No debería llevarme ningún tipo de trabajo a la casa. Pero nunca pasa eso, me estrujan todo lo que pueden, y me pasan carpetas a última hora. El otro día iba a salir con mi mamá en la tarde, pero tuve que postergar tres veces la salida porque tenía que quedarme más tiempo por compromiso (Kelly).

Si bien era una práctica que los entrevistados evitaban, en los relatos se evidenció que en su mayoría la localización para ejecutar el trabajo tenía relación con el tiempo extra que pasaban dentro de la oficina cuando no podían completar sus funciones. Esto con el fin de no llevar trabajo a sus casas o no acumularla para el día siguiente, evitando “mezclar” más de la cuenta un ámbito con el otro:

A mí no me van a pagar por corregir pruebas desde la casa eso lo tengo súper claro. Entonces lo que hago, es quedarme a revisar un par de pruebas para adelantar pega y por último alargarme hasta las 4:30 para llegar a mi casa y no tener que hacer nada relacionado con eso (Carlo).

En otras ocasiones señalaban explícitamente que no les gusta “contaminar” o mezclar las temáticas relacionadas con el trabajo en su vida personal, prefiriendo quedarse hasta más tarde sin importar la hora o llegando con anticipación a la oficina: “Aunque sea hasta muy

tarde prefiero quedarme acá a terminar y no contaminar mi casa con el tema del trabajo o llegar más temprano a la oficina. Prefiero dejar cosas pendientes para otro día, pero no llevarme nada” (Carlota).

En la misma línea: “A mí me gusta cada cosa en su lugar. Si tengo que trabajar más me quedo en la oficina. No me gusta combinar pega y vida personal, prefiero tener todo en su lugar “(Kelly).

Denominaban como “trabajo domiciliario” cuando debían completar sus horas de trabajo en otro lugar fuera de la oficina. Esto implicaba utilizar sus momentos libres del día en completar las funciones de su rol, debiendo ellos elegir en qué momento del día o de la semana realizarlos independiente de su cansancio o fatiga producto de las labores realizadas en el día: “Me traigo trabajo domiciliario al depto., pero en verdad estoy tan cansada que no me da el cuero, al final traigo todo a pasear y completo lo que me falta en mis horas de oficina” (Mariam).

Quienes trabajaban en horario flexible eran más preocupados en cuanto a la correcta utilización de su tiempo libre, como también del lugar donde completaban sus funciones. Para ellos no se evidenciaba como problema el tener que completar funciones en su casa:

Ahora estoy ayudando en una investigación, y tengo que llevar los textos leídos y sistematizados a la oficina. Eso implica que debo estar a full en cuanto a trabajar en mis ratos libres. Al menos se distribuir bien mi tiempo, me pongo horarios en la casa para que no se enrede todo o voy a la biblioteca a terminar (Valentina).

5.3. Refuerzo de las relaciones interpersonales fuera del trabajo

Otra estrategia estaba enfocada en reforzar su relación trabajo-vida personal sociabilizando y manteniendo relaciones con personas fuera del contexto laboral. Este esfuerzo estaba

enfocado principalmente para conservar un equilibrio trabajo-vida personal, a pesar de que en muchos casos el trabajo les utilizaba la mayor cantidad de tiempo en un día. Sus momentos y vivencias no relacionadas con el trabajo en la mayoría de las ocasiones eran limitadas y reforzaban su relación con amigos ya que ellos representaban en sus relatos otro mundo, distinto al de su trabajo y al de sus obligaciones. Esto era un aspecto positivo que beneficiaba su relación trabajo-vida personal, otorgándole una percepción de equilibrio o control:

Como que me he tenido que obligar a tener más vida personal para no volverme loca y trato de al menos dentro de la semana juntarme con algunos amigos. Ellos me desconectan, como no tienen nada que ver con la pega y no entienden nada de lo que hago es como entrar en otro mundo y relajarme (Mariam).

5.4. Trayectoria y proyección laboral

Se pudo evidenciar que todos los participantes comenzaron su vida laboral antes de obtener el título de su carrera. Esto implicaba haber conseguido un trabajo formal o informal, que podía ser de tiempo completo o parcial compatible con sus cargas académicas. Según sus relatos, las formas de elaborar su relación trabajo-vida personal, no necesariamente fueron adquiridas en el tiempo acotado que llevan trabajando como titulados. Sino que podían observarse como un continuo desde que comenzaron a trabajar, ya sea en empleos relacionados con lo que estudiaron o no:

Mi proceso no fue abrupto, porque cuando partí tenía muy poca carga horaria en el trabajo y más carga horaria de academia. Pero como que las horas del trabajo de a poco le han ganado al resto de las horas. Y obviamente cuando me titulé y comencé a trabajar horario completo me comencé a involucrar mucho más en el trabajo (Carlota).

Un aspecto que también se destacó fueron sus expectativas respecto al futuro. Sus planes laborales y personales tenían pensado llevarlos a cabo en un futuro próximo, teniendo claro que no estaban interesados en mantenerse en la situación actual. Todos querían realizar un postgrado o cambiar de trabajo con la finalidad de conseguir mejores condiciones laborales, pero también para tener un desarrollo profesional que les permitiera buscar otros cargos, mejorando su relación trabajo-vida personal y teniendo empleos que se adecuan mejor a sus necesidades: “Quiero ser una especie de capitán del equipo ojalá un jefe de UTP y mostrar todas mis capacidades” (Gastón).

Ninguno de los entrevistados estaba dispuesto a permanecer un tiempo prolongado en su trabajo actual, lo veían como una forma de adquirir experiencia y de mantenerse económicamente, sin necesariamente estar disgustados por este:

Este trabajo en si ya no está ocupando tanto mi cabeza, me siento más segura, como que estoy tratando de subir de importancia otras cosas y pensando en sacar un magister y buscar nuevos horizontes laborales donde tenga más tiempo y este mucho más a gusto con las funciones (Kelly).

Para los jóvenes entrevistados la independencia fue un punto clave, era fundamental mantenerse empleados y con trabajo estable, ya que les permite adquirir independencia económica y personal. Esto era visto como una nueva forma de vida que los hacía salir de su adolescencia para sentirse adultos. La independencia era muy valorada y constituía un logro que les permitía estabilidad en su relación trabajo-vida personal. El vivir solos y no depender de su familia era una ventaja a la hora de reunirse con amigos o simplemente salir sin dar explicaciones, como también, el poder controlar sus planes a futuro:

Lo que más me gusta es el nivel de independencia que he podido alcanzar, como de poder decidir si quiero comprarme algo, o salir a comer. Hacer cosas que en otros momentos no podía hacer, invitar a comer a mis papas, salir de vacaciones con tus amigos y no preocuparte por la plata o no tener que dar explicaciones porque llegas tarde a la casa (Carlota).

5.5. Características del trabajo y el empleo

Esta categoría hace alusión a las dificultades con las que se han encontrado en su ingreso al mundo laboral en la condición de profesionales titulados jóvenes. Estas dificultades mantenían en tensión su relación trabajo-vida laboral, ya que se presentaban escenarios de incertidumbre. Desde este aspecto, se podían identificar dos formas que daban cuenta de los conflictos que han evidenciado en el proceso y de los que aún no pueden hacerse cargo por su poca experiencia laboral y que serán presentados a continuación.

Primero estaba la inestabilidad laboral, el encontrar trabajo ya había resultado complejo para ellos, pero, además, el mantenerse empleado resultaba ser todo un desafío considerando factores externos del trabajo, manteniéndose en constante incertidumbre en cuanto a su continuidad laboral. Según sus relatos, esto provocaba en muchas situaciones estrés o indefensión en un contexto donde sus competencias profesionales no determinaban su permanencia en el trabajo:

Los contratos de nosotros son contratos fijos, el primer año y el segundo también, al tercero se pasa a indefinido, entonces aquí los profes duran un año o duran dos años y chao. Yo tenía muchas intenciones de quedarme en mi colegio anterior,

estuve súper tenso los últimos meses, la pase mal y finalmente me echaron a mí y a todos los profes nuevos (Gastón).

En la misma línea, relataban que sus capacidades profesionales no son suficientes para mantenerse contratados:

A los que somos profes nuevos es fácil echarnos, aunque hayamos hecho bien nuestro trabajo, en la balanza de quien se queda y quien no, no pesa mucho el cómo hiciste las clases, puntualidad, buena voluntad de tomar cursos cuando los profes faltan, eso no pesa mucho, al final siempre pesan las lucas (Carlo).

Señalaban también en sus relatos, que las largas jornadas de trabajo no se justificaban para ciertos tipos de trabajo. Este sobretiempo dedicado a estar en el espacio laboral perjudicaba su vida personal en general y se limitaba su tiempo para realizar otras tareas o simplemente para hacer un trámite personal:

Desde que comencé a trabajar en jornada completa me di cuenta de que hay mucho trabajo y el día se te hace muy corto, sales a las 6, ya no puedes hacer ningún trámite, no te queda tiempo. Tienes que pedir permiso, los horarios no son flexibles, pero no es algo de acá solamente es algo general en Chile. Es difícil tener vida personal en un contexto así (Carlota).

Por otra parte, en términos generales no se observaron diferencias significativas dentro de los relatos entre el grupo que trabajaba en horario fijo y quienes trabajaban en horario variable. Tampoco fueron significativas las profesiones de los participantes a pesar de trabajar en el mismo rubro, solo los profesores tenían ciertas características comunes.

VI. DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación fue explorar mediante metodología cualitativa, las diferentes formas de gestionar la relación trabajo-vida personal en jóvenes profesionales. Esta gestión se define como estrategias generales utilizadas a nivel individual para dar forma y regular la propia relación trabajo-vida personal, orientadas en buscar un equilibrio entre ambos roles (Kossek, Lautsch y Eaton, 2005).

Esta investigación está alineada con resultados previos, surgiendo como categorías dentro del análisis estrategias que se relacionaría con los planteamientos teóricos de Wrzesniewski y Dutton (2001), quienes indican que los individuos se pueden involucrar y elaborar estrategias de formas cognitivas, físicas y relacionales para gestionar su relación trabajo-vida personal.

La primera categoría **Percepción de la relación trabajo-vida personal** se podría relacionar con las estrategias cognitivas que hacen mención los autores (Wrzesniewski y Dutton, 2001), ya que estas implicaban reglas o percepciones creadas por los participantes, que se relacionaban con patrones de comportamiento sobre un rol y su relación trabajo-vida personal. Esta categoría determinaba los patrones de comportamiento para lidiar con situaciones que tendieran al conflicto entre los roles. En este sentido la muestra presentó características que dentro de la teoría de la frontera (Clark, 2000) se denominan segmentación e integración para lograr un equilibrio. La mayoría se identificó como segmentador y mantenía límites claros entre la frontera trabajo-vida personal. Se destacó en este sentido aquellos relatos de quienes sabían desde antes de titularse que su profesión muchas veces estaba relacionada con llevar trabajo a la casa. Ellos defendían sus límites entre roles, autoimponiéndoselos o haciéndolos visibles a sus jefaturas. Si bien, estas situaciones no

podían llevarse a la práctica en todas las ocasiones, resultaba ser un marco fundamental a la hora de tomar decisiones respecto al tránsito entre un rol y otro.

La integración se identificó en situaciones específicas o en las que ellos no eran conscientes, la flexibilidad de los límites se permitía para acomodar demandas de un rol en otro. Esto podría explicarse, ya que, si bien ellos se declaran abiertamente segmentadores, incurrían en prácticas simples que permeabilizan su rol en tareas rutinarias como pagar en línea una cuenta personal desde el trabajo o resolver algún problema doméstico.

Desde estas dos características, se identificó que cuando la permeabilidad se daba desde el contexto del trabajo para que ingresaran demandas de la vida personal, no era percibido como un problema o conflicto, si no como un beneficio. Sin embargo, cuando se permeabilizaba la frontera de la vida personal para ingresar demandas del trabajo, producía en la mayoría de los casos un conflicto entre roles. Ambos descubrimientos se contrarrestarían con estudios como los de Olson-Buchanan y Boswell (2006), quienes sugieren que la permeabilización de ambos dominios se asocia a menos equilibrio trabajo-vida personal.

Otro aspecto que se destacó dentro de esta estrategia de Percepción de la relación trabajo-vida personal, fue la priorización del trabajo por sobre las demandas de la vida personal. Esta elección no se percibía como un desequilibrio entre roles, sino que una armonía para el contexto que están viviendo. El crecimiento profesional era considerado fundamental e implicaba priorizar las demandas del trabajo para que este objetivo se cumpliera.

No obstante, los entrevistados indicaron que esta priorización podría ser momentánea y solo con el fin de cumplir objetivos a corto plazo, como por ejemplo un cambio de trabajo que permita conseguir mejores condiciones laborales. Este descubrimiento y tal como

señalan Smola y Sutton (2002), indica que los valores laborales y personales podrían cambiar mientras los trabajadores profesionales jóvenes crecen.

La segunda categoría, **Gestión temporal y localización para la ejecución del trabajo**, se relaciona con las estrategias físicas señaladas por Wrzesniewski y Dutton (2001). Estos comportamientos determinaban dónde y de qué forma se producía un determinado rol. Estas tácticas tenían la finalidad de moldear, al igual que en estudios anteriores (Wrzesniewski y Dutton, 2001; Sturges, 2008), los aspectos físicos que influían en su relación trabajo-vida personal y otorgar una percepción de equilibrio. Esto se reflejaba en los momentos que pasaban efectivamente trabajando, la adecuada distribución de la jornada laboral y el lugar donde preferían realizar su trabajo.

En cuanto a esta estrategia, resultaba ser el refuerzo práctico de las percepciones de la relación trabajo-vida personal. Lo que indica un grado de interdependencia entre ambas estrategias al igual como indica Sturges (2012). En esta categoría los participantes administraban el tiempo dedicado al trabajo de forma la más eficiente posible, terminando el trabajo a tiempo y además otorgando momentos en que pudiesen completar labores de su vida personal, es en este aspecto donde la integración de roles se hizo más evidente. La localización indicaba el lugar dónde se ejecutaba efectivamente el trabajo y se podía evidenciar con mayor claridad la intensión de segmentación entre los roles.

La tercera categoría, **Refuerzo de las relaciones interpersonales fuera del trabajo**, está en concordancia con las estrategias relacionales mencionadas en el trabajo de Wrzesniewski y Dutton (2001). Esta estrategia de refuerzo implicaba el gestionar y utilizar las relaciones fuera del trabajo para asegurar y reforzar su relación trabajo-vida personal, otorgándoles un equilibrio y un sentido de control cuando sentían que el trabajo absorbía más tiempo del que quisieran. Esta categoría fue la menos frecuentes entre los participantes

respecto a las demás estrategias, evidenciándose, solo el refuerzo en las relaciones interpersonales fuera del trabajo para mantener el equilibrio trabajo-personal. Este aspecto esta en disonancia con los resultados que obtuvo Sturges (2012), donde, si bien también se identificaron estrategias relacionales, estas estaban enfocadas en generar refuerzo de las relaciones con los mismos compañeros de trabajo y no con otros para lograr mantener un equilibrio. Este fenómeno podría explicarse por qué ciertas características culturales de las muestras estudiadas, difieren entre un estudio y otro.

En concordancia con la literatura, estas tres categorías estaban relacionadas con la permanente búsqueda de un equilibrio entre los roles, lo que llevaba a los individuos a actuar como agentes activos y mediadores de su propia relación trabajo-vida personal (Sturges, 2012). Las estrategias de gestión resultaron ser indispensables a la hora de lidiar con las implicancias que conllevaba el hecho de ser joven e integrarse recientemente al mundo laboral, teniendo la intención de tomar el control de su situación actual y buscar a través de diferentes esfuerzos individuales el mayor equilibrio posible.

Esta necesidad de equilibrar era fundamental para los jóvenes entrevistados, valoración e importancia de este aspecto, que también se pudo observar en investigaciones anteriores como las de Lewis, et al. (2002), Smola y Sutton, (2002), Sturges, (2008; 2012) y Jurkiewicz (2000).

Este equilibrio era percibido en los relatos de los participantes según la definición de Clark (2000, p. 751), como “la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en casa, con un mínimo de conflicto entre roles”. Los participantes llamaron a este concepto “armonía”, para indicar sus intenciones de conjugar ambos roles de la mejor forma posible. Esta definición permite comprender el hecho de que la priorización del trabajo por sobre la vida personal no constituyera para ellos un aspecto de desequilibrio.

Al igual que en investigaciones anteriores (Mickel y Dallimore, 2009), donde se concluyó que la utilización de una o más tácticas se relaciona con una percepción de ganancia en el equilibrio entre los roles, la mayoría de los participantes indicaron percibir su relación actual trabajo-vida personal como buena o en armonía. Esto a pesar de indicar en al menos una oportunidad alguna situación en la que tuvieron un conflicto entre los roles. La gestión de su relación trabajo-vida personal, era una búsqueda constante de nuevas estrategias que permitieran adecuarse de la mejor manera al contexto social en el que se encontraban actualmente.

Los hallazgos que más se destacaron dentro de este trabajo, es la aparición de dos categorías emergentes no esperables según la revisión de la literatura y que se relacionan con el contexto laboral de la región (Weller, 2011), la **Trayectoria y proyección laboral y Características del trabajo y el empleo**. Estas fueron categorías transversales, que no podrían clasificarse teóricamente como estrategias y que involucraron los discursos de todos los jóvenes participantes en el estudio. Ambas actuaban como complemento a las estrategias que utilizaban, siendo un trasfondo social y personal que influiría y convivía con estas.

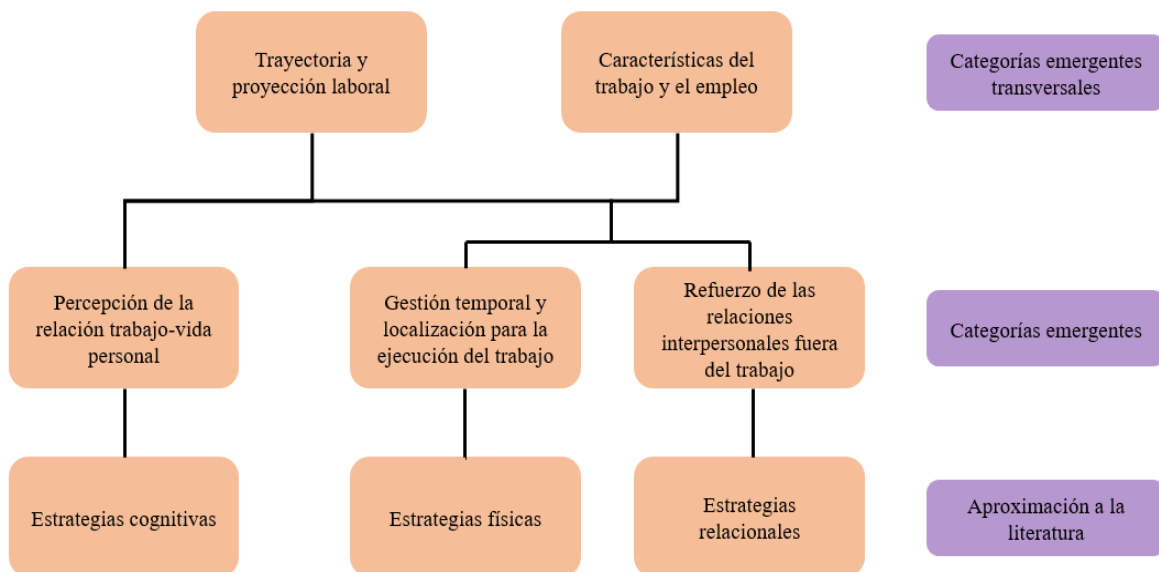
Si bien Sturges (2008; 2012) indicaba que un contexto social podía ser un factor importante a la hora de gestionar la relación trabajo-vida personal, solo se limitaba a indicar características particulares según el tipo de trabajo de los individuos. En esta investigación las **Características del trabajo y el empleo** se identificaron como un fenómeno a nivel macro, que estaba presente en todos los discursos de los individuos sin necesariamente pertenecer a los mismos lugares de trabajo. Estas características tenían relación con las dificultades con las que se han encontrado en el mundo del trabajo, mediadas por la inestabilidad laboral y las largas jornadas de trabajo. En cuanto a la **Trayectoria y proyección laboral**, este aspecto era de carácter personal e implicaba, por ejemplo, el haber

comenzado su carrera laboral antes de titularse formalmente, aspecto que permitió de forma gradual, tener nociones sobre el mundo del trabajo y adquirir experiencia. Además, todos los participantes indicaban en sus relatos que estaban en búsquedas de nuevos horizontes laborales y profesionales, con la finalidad de acceder a mejores condiciones laborales. La relación entre las categorías se puede observar en la Figura 1.

La identificación de estas categorías podría sugerir que ciertas estrategias de gestión pueden estar mediadas o influenciadas por características del contexto y trayectoria en el que se encuentran inmersos los jóvenes profesionales, así como lo indica Weller (2007).

Figura 1

Diagrama relacional de las conclusiones obtenidas



Fuente: Elaboración propia.

Estas nuevas categorías, no previstas en otros trabajos, tendrían relación con la falta de investigaciones con grupos de jóvenes profesionales recientemente incorporados al mundo laboral. En general la relación trabajo-vida personal ha sido fuertemente estudiada desde la perspectiva del trabajo con personas adultas. Sin embargo, las desigualdades y preocupaciones de este segmento juvenil representan una realidad que aqueja a todos los actores vulnerables del mercado del trabajo (CEPAL, 2015), esta realidad actúa como mediadora en el campo de acción que tienen los nuevos profesionales. Estrategias de Percepción de la relación trabajo-vida personal como el priorizar el trabajo por sobre otros roles, radica en la necesidad de volcar todos los esfuerzos cognitivos a este nuevo rol debiendo actuar competitivamente y adaptarse a pesar de las condiciones (Repetto, 2013).

Además, la gran mayoría de las investigaciones en el área de la psicología ligadas a la relación trabajo-vida personal se han realizado en países europeos. Sin dudas, las diferencias culturales, políticas y sociales interfieren en los resultados de una investigación otorgándose diferentes respuestas de un mismo fenómeno. De esta forma, el generar investigaciones ligadas a nuestra región resultaría imprescindible para avanzar en la comprensión de la relación trabajo-vida personal en grupos de trabajadores que recientemente se insertan en este complejo mundo del trabajo.

En cuanto a características significativas del rubro educacional, este no tuvo mayores implicancias, solo se destacaron aquellos participantes que eran profesores (2) y tenían similitudes en su discurso. Se identificó en sus relatos el compromiso y vocación por su profesión (Sisto, 2011), además de tener claras las complejidades de su contexto laboral incluso antes de titularse. Estas estrategias les permitieron adecuarse mejor a sus primeros trabajos en escuelas. Este grupo de profesionales resulta interesante de estudiar y muestra

características particulares en cuanto a estrategias de gestión de la relación trabajo-vida personal, por lo que se sugiere sean considerados en otros estudios.

Las contribuciones de esta investigación son de carácter teórico y práctico. En cuanto a las implicancias teóricas, se aporta a la literatura trabajo-vida personal explorando las diferentes estrategias que utilizan los trabajadores jóvenes para gestionar su frontera entre ambas esferas y la identificación de categorías emergentes que dan cuenta de las problemáticas nacionales y de la región.

La importancia de este aporte está en que no se tienen antecedentes de un estudio similar a nivel nacional ni Latinoamericano, por lo que este trabajo resultaría el primero en explorar esta temática. Además, resulta interesante el aporte teórico al identificar las categorías emergentes sobre **Trayectoria y proyección laboral y Características del trabajo y el empleo**, ligada a problemáticas y percepciones propias de trabajadores jóvenes. Estas categorías podrían ayudar a dar respuestas a interrogantes sobre el porqué este grupo utiliza cierto abanico de tácticas y las diferencias con los resultados de investigaciones previas.

En consideración, las implicancias prácticas de este trabajo radican en que los jóvenes profesionales utilizan estrategias de gestión y les son beneficiosas ya que les proporcionan orientación para tomar decisiones sobre su calidad de vida, además, de permitir afrontar mejor contextos laborales y personales complejos, teniendo una gama de comportamientos y creencias en las cuales manejarse (Mickel y Dallimore, 2009; Rothbard, Phillips y Dumes, 2005; Kreiner, Hollensbe y Sheep, 2009; Kossek y Lauth, 2008).

Sí, como indican estos resultados las estrategias de gestión de la relación trabajo-vida personal son importantes y útiles para lograr un equilibrio, las organizaciones deberían facilitar estrategias organizaciones que se adecuen a estas estrategias individuales tomando

en consideración que los trabajadores jóvenes son agentes activos y con características particulares según su contexto social y personal.

Es fundamental que se realicen acciones concretas respecto a los jóvenes y el trabajo en nuestro país ya que este es uno de los grupos más vulnerables en materia de trabajo (Tomaselli, 2017). Sin embargo, las medidas para subsanar esta problemática han sido solo paliativas, pero no concretas. Las estadísticas de desempleo juvenil y de condiciones precarias en el trabajo se mantienen desde los últimos 10 años (Weller, 2007; Weller, 2011; Tomaselli, 2017), el generar estudios sobre las formas o tácticas en que los jóvenes incurren para desenvolverse y adaptarse en esta área, son un aporte a nivel gubernamental y la mejora de políticas públicas para la creación de más y mejores empleos que se adecuen al contexto socio personal de los trabajadores jóvenes. Como a nivel de organizaciones públicas o privadas que permitan el aumento de la calidad de vida de los trabajadores con medidas formales que sean acordes según las necesidades personales de cada tipo de trabajador dentro de la organización.

En cuanto a las limitaciones de esta investigación, se pueden mencionar las siguientes. Primero, las características de la muestra fueron muy específicas y acotadas (N=7), sin dudas una muestra más amplia de participantes que se desempeñen en diferentes rubros daría pie a resultados más concluyentes. Sin embargo, la acotada muestra que se estudió, permitió un análisis de resultados mucho más detallado, lo que resulta interesante como pie para nuevas investigaciones que se realicen sobre la misma temática. Segundo, el diseño transversal no permite hacer inferencias causales entre el contexto social y la utilización de estrategias específicas. A pesar de esto los análisis revelaron concordancia con estudios previos. Tercero, esta investigación se enfocó solo en metodología cualitativa, otros métodos podrían ser útiles

para alcanzar una mayor visión sobre la forma en que las personas gestionan su relación trabajo-vida personal. A pesar de esto, el enfoque cualitativo facilitó el acceso a los discursos de los participantes, permitiendo realizar un análisis indagatorio e interpretativo complejo de sus propias percepciones.

Finalmente, este trabajo refuerza la importancia de la utilización de estrategias individuales en la búsqueda de un equilibrio en la relación trabajo-vida personal, además de ser un aporte a la literatura en aumentar los estudios que utilicen el concepto vida personal, ampliando el marco conceptual más allá de la familia en población juvenil. En lo que concierne a las proyecciones de esta investigación se espera que sea el primer paso para futuras investigaciones relativas a estrategias de gestión de la frontera trabajo-vida personal en jóvenes profesionales, que amplíen la limitada literatura existente en la región y contribuyan a las problemáticas actuales del trabajo.

VII. REFERENCIAS

- Allen, T., Cho, E., y Meier, L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*(1), 99–121.
- Arthur, S. y Nazroo, J. (2003). Designing fieldwork strategies and materials. In: Ritchie J and Lewis J (Eds) *Qualitative Research Practice*. London: SAGE.
- Ashforth, B., Kreiner, E., y Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Barber, L., Grawitch , M., y Maloney, P. (2006). Work-Life Balance: Contemporary perspectives. (<http://dx.doi.org/10.1037/14731-006>, Ed.) *American Psychological Association*. Agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology* 5(2), 278-308. 5(2), 278-308.
- Becker, G., (1983). *El capital humano*. Segunda Edición. Alianza Editorial, S.A. Madrid, España.
- Bulger, C., Hoffman, M., y Matthews, R. (2007). Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation–Integration Continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365–375.
- Byron, K. (2003). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198.
- CEPAL (2015). Panorama Social de América Latina 2015. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Santiago.

- Cornachione, M. (2006). Psicología del desarrollo. Adultez: aspectos biológicos, psicológicos y sociales. *Editorial: Brujas*.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, [CEPAL]. (2009). Proyección de población. América Latina y el Caribe Observatorio Demográfico. *Organización de Naciones Unidas*. Santiago, Chile.
- Consejo Nacional de Educación , [CNE]. (2015). Posicionamiento del consejo nacional de educación respecto a los antecedentes de la reforma al sistema nacional de educación superior. Santiago, Chile. Recuperado el 15 de 03 de 2016, de http://www.cned.cl/public/Secciones/SeccionAcercaDe/doc/POSICIONAMIENTO_CNED_REFORMA_EDSUPERIOR_FINAL.pdf
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Desrochcers, S., y Sargent, L. (2003). *Desrochcers, Stephan, & Sar Boundary/Border Theory and Work-Family Integration*. Recuperado el Septiembre de 2015, de Work and Family Encyclopedia: <http://workfamily.sas.upenn.edu/>
- Eby, L., Casper, W., Lockwoo, A., Bordeaux, C., y Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*(66), 124–197.
- Franco, R. (2002). La educación y la segunda generación de reformas en América Latina. Educación y conocimiento: una nueva mirada. Educação e conhecimento: um novo olhar. *Revista Iberoamericana de Educación* (30)1, 3-10.

- Fisher, G., Smith, C., y Bulger, C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456.
- Figuroa, A., Olea, D., Concha, A., y Díaz, E. (2009). Cultura trabajo-familia y compromiso organizacional en una empresa de servicios. *Psicología en estudio, 14*(4), 729-738.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gajardo, M. Y Milos, P. (1999) *Capacitación de Jóvenes Pobres en Chile: Situación Reciente y Perspectivas*. Santiago: CIDE – MIDEPLAN.
- Godoy, L., Stecher, A., y Díaz, X. (2007). Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral. En C. 3. (Coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global* (págs. 81-100). Mexico: ANTHROPOS y Universidad Autónoma Metropolitana.
- Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. *Cuadernos de administración Pontificia Universidad Javierana, 26*(46), 107-133.
- Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Editorial Sistema
- Guest, D. (2002). Perspective on the study of work-life balance. *Social Science Information*. London: SAGE Publications. 41(2), pp.255-279.

- Greenhaus, J. H. y Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- INE, I. (2005). *Instituto nacional de estadísticas*. Obtenido de Estadísticas demográficas: http://www.ine.cl/canales/publicaciones/compendio_estadistico/pdf/2005/4.pdf
- Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre el trabajo y familia: medio para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Jurkiewicz, C. (2000). Generation X and the Public Employee. *Public Personnel Management March*, 1(29), 55-74.
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., y Ryan, A. M. (2013). From “work-family” to “work-life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 221–237. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.005>
- Kirchmeyer, C. (1999). DiVerent strategies for managing the work non-work interface: a test for unique pathways to work outcomes. *Work & stress*, 59-73.
- Kossek, E., Noe, R., y DeMarr, B. (1999). Work-family synthesis: Individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management* 10(2): 102–129.
- Kossek, E., Lautsch, B., Eaton, S. (2005). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367.
- Kossek, E. E. y Lambert, S. (2005). *Work and Life Integration: Organizational, Cultural and Psychological Perspectives*. Mahwah, N.J.: LEA Press.

- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., y Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, *64*, 289–313. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Kossek, E. E., y Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, *2*, 152–171. <http://dx.doi.org/10.1177/2041386611436264>
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *27*: 485–507.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., y Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, *52*, 704–730. <http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2009.43669916>
- Lewis, S., Smithson, J. y Kugelberg, C. (2002). Into work: Job insecurity and changing psychological contracts. In: Brannen J, Lewis S, Nilsen A and Smithson J (Eds) *Young Europeans Work and Family*. London: Routledge.
- Nippert-Eng, C. (1996). *Home and work*. Chicago: University of Chicago Press.
- Martínez, M. (2014). La integración laboral del egresado de educación superior en México. *Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey*. Monterrey, México. Recuperado el 03 de 2016, de http://ciige.mty.itesm.mx/memorias/CIIGE_VII/common/memorias/folio_008.pdf
- Martínez, N., Aguayo, I., Castro, L., Fernández, G., Mardones, F., Muñoz, A., y Salinas, M. (2012). *Retratos de la desigualdad en Chile*. Santiago: Biblioteca del congreso nacional.

- Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619.
- Martini, G. (2001). De la regulación a la desregulación del mercado laboral: Impacto socioeconómico de la flexibilización en el sector textil chileno. Madrid, España: *Biblioteca Universidad Complutense de Madrid*.
- Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74
- Mickel, A., y Dallimore, E. (2009). Life-quality decisions: Tension management strategies used by individuals when making tradeoffs. *Human Relations*, 627–668.
- MINEDUC, M. (2016). *Ministerio de educación, Gobierno de Chile*. Obtenido de Resumen Estadístico de la Educación 2014: http://centroestudios.mineduc.cl/tp_modulos/tpm_seccion/contVentana.php?cc=2196
- Ministerio del trabajo y previsión social, M. (2015). *Unidad de estudios laborales Subsecretaría del trabajo*. Obtenido de Minuta de empleo nacional. Trimestre OND: <http://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2016/02/%E2%80%93Trimestre-m%C3%B3vil-octubre-noviembre-y-diciembre-2015.pdf>
- Ministerio del trabajo y previsión social, M. (2016). *Ministerio del trabajo y previsión social*. Obtenido de Jóvenes y trabajo: <http://www.mintrab.gob.cl/jovenes-y-trabajo/>
- OCDE. (2016). *The Organisation for Economic Co-operation and Development*. Obtenido de Fomentando un crecimiento inclusivo de la productividad en america latina : <https://www.oecd.org/latin-america/fomentando-un-crecimiento-inclusivo-de-la-productividad-en-america-latina.pdf>

- Olson-Buchanan JB, Boswell WR. (2006). Blurring boundaries: correlates of integration and segmentation between work and non-work. *J. Vocat. Behav.* 68:432–45
- Parker, V. A., y Hall, D. T. (1992). Conclusion: Expanding the domain of family and work issues. In S. Zedeck (Ed.), *Work, families and organizations*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Parasuraman, S., y Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12: 299–312.
- Prieto, C. (2010). Sentido y valor del tiempo de trabajo profesional, género y representaciones de la “vida personal”. *Trabajo 13*. Recuperado de <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/144>
- Poelmans, S. A. Y. (Ed.). 2005. *Work and family: An international research perspective*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Repetto, A. (2013). *Universidad Adolfo Ibañez*. Obtenido de Vulnerabilidad y Oportunidades: Los Jóvenes Inactivos en Chile: http://www.uai.cl/RePEc/uai/wpaper/wp_031.pdf
- Rothausen, T. (1999). Family in Organizational Research: A review and comparison of definitions and measures. *Journal of Organizational Behavior* 20(6): 817-36.
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., y Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals’ desires for segmentation. *Organization Science*, 16: 243–258.
- Rodríguez, a., Díaz, f., Fuertes, f., Martín, m. a., Montalbán, m., Sánchez, e., y Zarco, v. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC

Ruíz, O. (1996). Metodología de la Investigación Cualitativa. *Universidad de Deusto*. Bilbao.

Sanchez, M., Cegarra, D., y Navarro, J. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review* , 100-115.

Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación. *UNIVERSUM*, 2(24), 192-216.

Sisto, V. (2011). Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de 'profesionalización' para la educación en Chile. *Signo y Pensamiento*, XXXI Julio-Diciembre, 178-192.

Sistema de información de la educación superior, [SIES]. (2014). Principales indicadores 2014 de Educación Superior en perspectiva de género Matrícula, Titulación y Retención. *Ministerio de Educación*. Santiago, Chile. Recuperado el 14 de 03 de 2016, de http://www.mifuturo.cl/images/Estudios/Estudios_SIES_DIVESUP/principales%20indicadores%20de%20educacion%20superior%20en%20perspectiva%20de%20genero%20matricula%20titulacion%20y%20retencion_2014.pdf

Smola, K., y Sutton, C., (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior* 23: 363–382.

Sturges, J. y Guest, D. (2004). Working to live or living to work: Work/life balance and organizational commitment amongst graduates. *Human Resource Management Journal* 14(4): 5–20.

- Sturges, J. (2008). All in a day's work? Career self-management and management of the boundary between work and non-work. *Human Resource Management Journal* 18(2): 118–134.
- Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human relations*, 65(12), 1539–1559.
- Schultz, T. (1985). *Investing in people. The economics of population quality*. Editorial Ariel, S.A. España.
- Tarrés, M. (2004). *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. México: FLACSO.
- Troncoso, M. (2008). Carácter del proceso de inserción laboral de algunos jóvenes profesionales. *Tesis*. Santiago, Chile: Universidad de Chile. Obtenido de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2008/cs-troncoso_m/pdfAmont/cs-troncoso_m.pdf.
- Tijoux, M. (1995). *CIDPA*. Obtenido de Jóvenes pobres en Chile: nadando en la modernidad y la exclusión: <http://www.cidpa.cl/wp-content/uploads/2013/06/3.3-Tijoux.pdf>
- Tomaselli, A. (2017). *Caracterización de la participación laboral en Chile*. Santiago: Publicación de Naciones Unidas.
- Vaydanoff, P. (2002). Linkages Between the Work-Family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes. *Journal of family issues*, 23(1), 138-164.
- Vela, F. (2004). Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa. En María Luisa Tarrés (Cord.), *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. México: FLACSO

Wallace, J. (1999). 'Work-to-non-work conflict among married male and female lawyers'.
Journal of Organisational Behavior, 20: 797-816.

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos.
Revista de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 1(92).
Recuperado el 16 de 03 de 2016, de
<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/29587/LCG2339eWeller.pdf>

Weller, J. (2011). Panorama de las condiciones de trabajo en America Latina. *Nueva Sociedad*(232), 32-49

Wrzesniewski, A., y Dutton, J. (2001) Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review* 26(2): 179–201.

ANEXO 1. PAUTA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Pauta entrevista

1. Identificación general entrevistado
 - Nombre:
 - Edad:
 - Carrera/titulación:
 - Años de experiencia laboral:
2. ¿Cómo ha sido el inicio de tu carrera laboral?
3. ¿Cómo es tu relación entre el trabajo y la vida personal?
4. Indagar según la respuesta del entrevistado.
5. Prácticas concretas, ¿qué has hecho? ¿Qué estrategias has utilizado en este proceso?
6. ¿Qué has hecho para compatibilizar tu trabajo con tu vida personal?
7. ¿Qué acciones utilizaste? ¿Se solucionó? ¿Es algo que te a problema?
8. ¿Qué ha sido lo más complejo?
9. ¿Qué factores crees que favorecen o perjudican la situación actual de tu relación trabajo- vida personal?
10. ¿Te agradaría compatibilizar o priorizar uno sobre otro?
11. ¿Cómo ha sido el proceso para tus compañeros de universidad que también comenzaron a trabajar?
12. ¿Cuál es tu proyección laboral/personal?

ANEXO 2. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

Quisiera comunicarle que usted ha sido invitado a participar de manera voluntaria en una entrevista, para la investigación relación trabajo-vida personal en jóvenes profesionales. Llevada a cabo por la Lic. Michelle Matthies, cuyo objetivo principal es indagar en las estrategias de gestión de la relación trabajo-vida personal que utilizan jóvenes profesionales que recientemente se incorporan al mundo laboral.

Usted puede rechazar su participación, como también hacer las preguntas que le parezcan pertinentes. La entrevista se realizará en el lugar que usted indique teniendo una duración aproximada de una hora, solicitando previamente la grabación digital de la conversación. Pudiendo retirarse si usted lo estima necesario. Si lo desea, podrá conocer los resultados de la investigación una vez finalizada.

Es importante mencionar, que esta investigación asegura la confidencialidad de sus datos y de la información recabada, además, ante cualquier duda respecto a los procedimientos o respecto a la veracidad de este trabajo, puede escribir a la profesora patrocinante de esta memoria Dra. Gloria Zavala Villalón al correo gzavala@u.uchile.cl. Si usted desea participar, se le solicita completar los datos requeridos y firmar un consentimiento.

Sin otro particular, se despide

Lic. Michelle Matthies Eyzaguirre
Memorista de pregrado
Carrera de Psicología

Consentimiento Informado

Yo, _____ he sido invitada/o a participar en un estudio que busca explorar las estrategias de gestión de la relación trabajo-vida personal en jóvenes profesionales de la Región Metropolitana. Entiendo que mi participación consistirá en ser entrevistado. He leído la información contenida en el consentimiento informado y he realizado las preguntas pertinentes para aclarar mis inquietudes. No tengo dudas sobre mi participación.

Acepto voluntariamente participar, sé que la información recogida en la entrevista es para fines exclusivos de este estudio, resguardando mi identidad. Además, puedo terminar mi participación en cualquier momento.

Firma entrevistada(o):

Nota: Se firman dos copias del formulario de consentimiento informado, una de las cuales queda en manos de la entrevistada(o).

Santiago, ____ de Marzo del 2017