

Magister de Sociología

Universidad de Chile

Trabajo, familia y masculinidad. Trabajadores del retail.

Profesor Guía: Miguel Urrutia

Estudiante: Muriel Guzmán

Índice

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
1.	Presentación.....	1
2.	Antecedentes.....	4
2.1	Breve caracterización del comercio de retail en Chile	4
2.2	Transformaciones de la familia en Chile	7
3.	El problema de investigación.....	10
3.1	Pregunta de investigación.....	11
3.2	Objetivos	11
3.2.1	Objetivo General	11
3.2.2	Objetivos específicos.....	11
3.3	Hipótesis.....	12
II.	ENCUADRE TEÓRICO - CONTEXTUAL.....	13
1.	Reestructuración de la economía mundial	13
2.	Transformación del rol del Estado	14
2.1	Concepto	14
2.2	Del Estado liberal al Estado Neoliberal	16
3.	Transformaciones familiares en contexto de transición del Estado Benefactor al Estado Neoliberal en Chile.....	20
3.1	La familia nuclear, unidad social principal del Estado Benefactor.....	20
3.2	Principales efectos del neoliberalismo en la vida privada y la familia	23
3.3	Estado actual de la(s) familia(s) y proyecciones hacia el futuro	24
III.	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	28
1.	Tipo de estudio.....	28
2.	Carácter del estudio	29
3.	Diseño del Estudio.....	29
3.1	Universo y Muestra	29
3.2	Plan de recopilación de información.....	30
3.2.1	Acceso a los casos	30
3.2.2	Técnica de recolección de la información.....	30
3.3	Plan de análisis de la Información.....	31
IV.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	32

1.	Caracterización de los entrevistados	33
2.	Organización del trabajo remunerado y condiciones laborales	37
2.1	Primeras experiencias laborales remuneradas	38
2.2	Importancia y motivaciones, asignadas al trabajo	43
2.2.1	Importancia del trabajo.....	43
2.2.2	Motivaciones respecto al trabajo.....	45
2.3	Condiciones laborales	48
2.3.1	Estabilidad laboral	50
2.3.2	Decisiones sobre las condiciones de trabajo	53
2.3.3	La jornada y los horarios laborales.....	56
2.3.4	Salud y seguridad en el trabajo	59
2.3.5	Lo positivo de las condiciones laborales	61
2.4	Adecuaciones y resistencias entre lo laboral y lo familiar	64
2.4.1	Medidas empresariales que faciliten la conciliación trabajo - familia	67
3.	Modelos identitarios y de relaciones, asimilados en la familia de origen	69
3.1	Organización de las dinámicas y roles en la familia de origen	70
3.2	Aprendizajes de los padres y madres.....	73
3.3	Familia de origen y familia nuclear	75
4.	Relaciones de pareja y parentales. Tensiones, conflictos y concordias.....	80
4.1	Organización de las dinámicas y roles en la familia	80
4.2	Problemas y reclamos familiares	84
4.3	Actividades domésticas y de cuidado en el hogar	88
4.4	Uso del tiempo: conciliación trabajo-familia	91
5.	Evaluación de la familia, del trabajo y de la vida en general	94
V.	CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES.....	97
VI.	BIBLIOGRAFÍA	110
	Fuentes electrónicas	121
VII.	Anexos.....	123
	ANEXO N° 1: CARACTERIZACIÓN DE LOS ENTREVISTADOS.....	123
	ANEXO N° 3: LIBRO DE CÓDIGOS.....	138

I. INTRODUCCIÓN

1. Presentación

Este trabajo se enmarca en el proyecto FONDECYT 1110553 *Hombres en Chile. Conciliación, corresponsabilidad y uso del tiempo: tensiones y conflictos entre familia y trabajo*¹ extendido que se realizó entre los años 2012 y 2014 sobre conciliación entre trabajo y corresponsabilidad familiar de hombres chilenos jefes de hogar en 3 sectores laborales: minería (I Región), retail (Región Metropolitana), y agroforestal (VII y VIII Región).

Considerando como contexto al menos dos transformaciones globales que se originan en la década de los años 70s y cuya dinámica se encuentra aún en marcha, a saber: la reorganización del trabajo en el capitalismo industrial y el proceso de desarticulación y reorganización de la familia nuclear conyugal (padre, madre, hijos).

Este estudio procura explorar en la subjetividad masculina, particularmente en hombres jefes de hogar que conviven con pareja e hijos, a fin de conocer y analizar su reacción y percepción frente a estas transformaciones, además de revisar las implicancias que ellas han tenido en aspectos identitarios y relacionales, particularmente en los ámbitos social y familiar.

Específicamente, interesa indagar cómo estos hombres se insertan subjetivamente en este contexto, es decir, todos aquellos elementos que

¹ El proyecto fue adjudicado por Pedro Olavarría Anguren, tuvo asignaciones los años 2011, 2012 y 2013, y se finalizó y publicó como informe el año 2014.

constituyen acomodados y desacomodados, adecuaciones y resistencias, factores que de alguna forma también estarían reorganizando y redefiniendo otros ámbitos de la vida que ellos consideran importantes para su existencia. En tal sentido, el supuesto que está en la base de este estudio apunta a establecer que dichas reestructuraciones han incidido negativamente en la subjetividad y en las formas de relacionamiento de estos hombres, haciendo más precaria su vida y la de sus familias.

Se ha estimado pertinente abordar el caso específico de los hombres que laboran en el sector retail² de la Región Metropolitana, principalmente porque este sector es uno de los que más rápidamente se ha asimilado a las transformaciones que han venido ocurriendo en la reorganización del trabajo de las últimas décadas y por la importancia del sector en la economía nacional.

Metodológicamente, se ha considerado que la forma de acercamiento a esta realidad no puede ser otra que aquella enfocada a comprender procesos, vivencias y significados que se insertan en un espacio sociocultural específico, por lo tanto, esta exploración se enmarca en el contexto de los estudios cualitativos cuyas estrategias y técnicas se adaptan adecuadamente a este propósito y a la perspectiva señalada.

De este modo, a partir de entrevistas semiestructuradas a hombres jefes de hogar que conviven con pareja e hijos, del sector retail, se recabó información relevante que permite tener una descripción detallada de cada una de las aristas del tema, expresadas en los siguientes objetivos

² En general, se entiende por “Retail” al término inglés utilizado para definir el comercio al por menor o al detalle.

específicos: Explorar y analizar la organización del trabajo remunerado y las condiciones laborales; Explorar y analizar las relaciones de pareja y parentales, sus tensiones, conflictos y concordias; Explorar y comparar los modelos identitarios y de relaciones, asimilados en la familia de origen con los que se dan en el grupo familiar actual y; Explorar y analizar la evaluación que se hace de la familia, del trabajo y de la vida en general.

Finalmente los datos obtenidos se procesaron con el software Atlas,ti 6.0. Programa que que permitió organizar y analizar la información en base a los objetivos planteados.

2. Antecedentes

2.1 Breve caracterización del comercio de retail en Chile

En general, se entiende por "Retail" al término inglés utilizado para definir el comercio al por menor o al detalle. El concepto suele vincularse a la venta de grandes cantidades, pero a muchos compradores diferentes. De este modo se diferencia de la venta mayorista, que implica la venta de un elevado volumen de unidades a un mismo comprador. Operacionalmente, se pueden incluir todas las tiendas o locales comerciales, grandes o pequeños, que habitualmente se encuentran en cualquier centro urbano con venta directa al público, sin embargo su uso se halla más bien ligado a las grandes cadenas de locales comerciales, es decir, al sector de negocios de los supermercados, tiendas, centros comerciales, sucursales bancarias, etc., y está muy relacionado con las cadenas de tiendas, franquicias y centrales de compras.

A nivel nacional, la industria del retail asociada principalmente a las grandes cadenas comerciales, ha tenido un gran impulso desde la década de los 80s, fundamentalmente a partir de la oferta de créditos y de la emisión de tarjetas para su realización, lo que ha provocado un auge del sector y su consecuente crecimiento tanto por la cantidad de centros comerciales que se han instalado en el país, como por el aumento progresivo de sus ventas y utilidades.

De acuerdo a un estudio realizado por la Fundación Sol (2007), en Chile, este sector económico ha adquirido una gran importancia en los últimos años, pero fundamentalmente las grandes cadenas comerciales, instalándose incluso, en otros países de América del Sur, principalmente en Argentina, Perú y Colombia. "En el año 2006 las ventas del retail crecieron

un 6,9% respecto al año anterior alcanzando un total de US\$31 mil millones aproximadamente, representando un 22% del PIB" (Durán y Kremerman, 2007).

Este mismo estudio señala que en el año 2006, aproximadamente un 60% de las ventas del sector se realizó a través de Supermercados (26%), Grandes Tiendas (14%) y Ferreterías (19%). El 40% restante de las ventas del sector corresponde a Comercio tradicional (9%), Farmacias (6%), Negocios de consumo local (4%), y otros (22%) (Ibíd. anterior).

Respecto al empleo que genera el sector, este estudio indica que, según la Encuesta Nacional de Empleo del INE y la Encuesta CASEN, en el sector Comercio existen aproximadamente 1,3 millones de ocupados/as, que porcentualmente se expresan en un 19,7% y 19,8%, respectivamente, en relación al total de las personas ocupadas en el país. Dentro de estos porcentajes el comercio de retail emplea aproximadamente al 15% de los/as ocupados/as del país, equivalente a cerca de un millón de empleados/as (Ibíd. anterior).

Una investigación sobre Holding y Tiendas realizado por la Dirección del Trabajo (2009), señala que "En la medida en que las empresas buscan asegurarse capacidad para efectuar cambios rápidos y para utilizar flexiblemente los distintos factores productivos, la gestión del trabajo se convierte en un tema central para la tienda y también para el grupo. Así, por ejemplo, el uso del tiempo de trabajo ha sido clave en las estrategias de venta, que han ido extendiendo cada vez más su actividad, alargando el horario diario de atención al punto de incluir recurrentemente horario nocturno, manteniendo abiertos los locales durante los fines de semana y los días festivos. La expansión de los horarios de atención al público se ha

hecho con frecuencia sobrepasando la regulación legal del tiempo de trabajo. Sin embargo, en los últimos años la ley ha repuesto algunas limitaciones legales obligando a las empresas a reorganizar el trabajo (definiendo turnos, multiplicando las contrataciones de tiempo parcial, ajustando a la ley las contrataciones temporales)³ (Gálvez, Henríquez y Morales, 2009).

En general, las modificaciones más importantes que este sector ha introducido en la gestión del trabajo son:

- Flexibilidad en las funciones, especialmente las de vendedor. La norma legal que obliga a especificar las tareas en el contrato laboral acepta, desde 2001, una definición más amplia.
- Flexibilidad en la remuneración de los vendedores. Para estos trabajadores, la base del sistema salarial es la comisión, un porcentaje del valor de las ventas que cada uno ha efectuado, mientras la parte fija del salario ha permanecido por muchos años en un nivel excesivamente bajo.
- Premios y castigos expresados en la obtención o la pérdida de ciertos pagos extraordinarios, según se alcancen las metas de ventas que fija la empresa; los bonos de este tipo son a veces colectivos. El carácter tan inestable de la remuneración en el comercio fue lo que ocasionó una modificación legal reciente que obliga a fijar para los vendedores un sueldo base equivalente, al menos, al salario mínimo vigente.
- Intensificación del trabajo a partir de una política de recursos humanos coherente con la política comercial de incremento de las ventas.

³ Durante el año 2008, entró en vigencia una modificación legal que ordena cerrar los locales de comercio los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año (Ley N° 20.215). Una reforma anterior había rebajado la jornada de trabajo a 45 horas semanales.

- Políticas de disciplinamiento basadas en: un sistema salarial basado en la comisión y que emplea incentivos permanentes para elevar la productividad y; la vigilancia directa a cargo de jefes de sección y de piso, cuya conducta no excluye el hostigamiento y la amenaza. También se ha generalizado la vigilancia a distancia, utilizando cámaras que filman el desempeño de los empleados.
- Técnicas de gestión que buscan, sobre todo, generar docilidad. El principal objetivo es que el trabajador conecte su proyecto personal con los valores de la empresa, haciéndole ver que su inserción en la tienda es su gran oportunidad de éxito, siempre que el establecimiento eleve sus ventas, crezca, se consolide (Gálvez, Henríquez y Morales, 2009).

2.2 Transformaciones de la familia en Chile

Por lo menos hasta la década de los años 70s, el tipo de familia conyugal (Padre, madre, hijos) fue un elemento esencial de las políticas públicas como asimismo la base social sobre la cual se organizaban las agendas de los principales actores del país (empresarios, obreros, iglesias, partidos políticos, etc.). La familia conyugal se consolidó durante gran parte del siglo XX como el fundamento sobre la cual el Estado Benefactor adquiere sentido. “Ella fue el eje de las políticas de conciliación trabajo – familia, para la reproducción sustentable de la fuerza de trabajo y de las familias. El estado de bienestar no se explica ni se entiende, en sus componentes y procesos principales, si está ausente la supremacía que tiene esta configuración familiar impulsada desde el Estado, sostenida con recursos públicos y privados, y con una legislación del trabajo que buscó darle sustentabilidad. Ordenó el ámbito de la vida privada y de la organización del trabajo que estuvo vigente, al menos, hasta la década del 70” (Olavarría, 2014).

Además, sobre esta configuración familiar se consolidaron las nociones duales fundamentales de la relación entre sexo y género, es decir, lo que correspondería de acuerdo al contexto sociocultural a hombres y a mujeres a partir del ámbito familiar y en el contexto keynesiano.

“La familia conyugal es uno de los pilares del orden de género del capitalismo industrial: consolida la división sexual del trabajo; profundiza la separación entre lo público y lo privado; en ella se deposita la responsabilidad de la reproducción de la fuerza de trabajo, y se estructura lo que corresponde a hombres y mujeres –los *roles sexuales*”. (Olavarría, 2014, p.490)

Pero este tipo de familia comienza a decaer desde fines de la década señalada, fundamentalmente porque los soportes que la sostenían también comienzan a reestructurarse, es decir, cuando el Estado y los principales actores sociales, económicos, políticos y culturales comienzan a reorganizarse en función de los nuevos requerimientos del mercado.

“Las políticas de policía de la familia devinieron en políticas focalizadas para subsidiar núcleos familiares indigentes y pobres, en particular aquellos encabezados por una mujer –los que presentan las mayores carencias-; las demandas del capitalismo industrial quedaron en la historia, con las transformaciones en la organización del trabajo la producción capitalista globalizada comenzó a demandar trabajadores para tareas específicas por tiempos determinados, con contratos crecientemente tercerizados y subcontratos; el magisterio y las enseñanzas de la Iglesia Católica perdieron fuerza, particularmente en la vida familiar, incluso los matrimonios religiosos disminuyeron en una proporción similar o

mayor a los civiles, según fuentes del Episcopado; y finalmente, el matrimonio por amor para toda la vida, con roles sexuales asignados al hombre y a la mujer, se fueron resquebrajando...". (Olavarría, 2014, p.490)

3. El problema de investigación

Los aspectos antes descritos, es decir, la reorganización del trabajo del capitalismo industrial con sus consecuentes y significativas transformaciones al rol del Estado, más las transformaciones de la familia en Chile, conforman lo medular del contexto en el cual se insertan las personas del Chile actual, contexto que, como ya se señaló en la presentación de este estudio, aún está vigente y en un proceso dinámico de adecuaciones y tensiones.

Teniendo en cuenta este marco es que se puede suponer que ambos procesos contribuyen notablemente a una metamorfosis profunda de la vida privada, de la identidad, de las relaciones sociales, particularmente las de género, de las nociones de paternidad y maternidad y, en general, de la vida de las personas.

Es entonces en este punto de la reflexión donde se hace posible preguntarse por las formas de adecuación y de resistencia con que enfrentan las personas tales procesos. Dicho de otro modo, a partir de aquí es dable suponer que la vida de las personas adquiere nuevas configuraciones, nuevas aristas sobre las cuales se puede explorar, asumiendo que toda transformación estructural y cultural introduce cambios en la existencia de los individuos y en su modo de enfrentarla.

Este estudio va en esa dirección, focalizándose por el momento en hombres jefes de hogar, con pareja e hijos, del sector retail, y preguntándose por sus percepciones y formas de reacción a las transformaciones descritas en los párrafos anteriores.

En esta perspectiva, surgen una serie de interrogantes que podrían orientar la indagación, por ejemplo: ¿Cómo influyen las transformaciones del mundo laboral y del ámbito familiar en la vida de estos varones? ¿Qué respuestas o reacciones ofrecen los varones jefes de hogar a este nuevo contexto? ¿Qué evaluación hacen estos varones de su vida insertos en este proceso de transformaciones de lo laboral y familiar?

3.1 Pregunta de investigación

Todas las interrogantes anteriores se resumen en la siguiente pregunta de investigación:

- *¿Cuáles son las adecuaciones y resistencias que presentan los hombres chilenos jefes de hogar que conviven con pareja e hijos, del sector retail, frente a la actual configuración de lo laboral y lo familiar?*

3.2 Objetivos

3.2.1 Objetivo General

- *Caracterizar y analizar las adecuaciones y resistencias que presentan los hombres chilenos jefes de hogar que conviven con pareja e hijos, del sector retail, frente a la actual configuración de lo laboral y lo familiar.*

3.2.2 Objetivos específicos

- *Explorar y analizar la organización del trabajo remunerado y las condiciones laborales de los entrevistados.*
- *Explorar y comparar los modelos identitarios y de relaciones asimilados en la familia de origen con los que se dan en grupo familiar actual.*

- *Explorar y analizar las relaciones de pareja y parentales, sus tensiones, conflictos y concordias.*
- *Describir y analizar la evaluación que se hace de la familia, del trabajo y de la vida en general.*

3.3 Hipótesis

- *Las profundas transformaciones, ocurridas a partir de los años 70s, en el ámbito laboral y el familiar, han incidido negativamente en la subjetividad y en las formas de relacionamiento de los hombres chilenos jefes de hogar que conviven con pareja e hijos, haciendo más precaria su vida y la de sus familias.*

II. ENCUADRE TEÓRICO - CONTEXTUAL

En este capítulo se presentan los principales elementos teóricos que orientan conceptual y situacionalmente el presente estudio. El propósito es hacer un recorrido que permita contextualizar y comprender el carácter de las transformaciones económicas ocurridas en las últimas 4 décadas, así como la serie de consecuencias derivadas que constituyen en la actualidad el entorno laboral y el espacio privado de las personas. Para esto se ilustran tres elementos que se relacionan con el fenómeno estudiado y que se corresponden con los objetivos y la perspectiva analítica de la investigación: (1) Reestructuración de la economía mundial, focalizando, principalmente, las incidencias ocurridas en lo laboral; (2) Rol del Estado antes y después de la reestructuración económica global, y finalmente; (3) Transformaciones de la familia y de la vida privada, centrándose en los efectos producidos en las relaciones socio-afectivas a partir de los cambios ocurridos en la organización laboral y en el rol del Estado.

1. Reestructuración de la economía mundial

Antes que nada hay que hacer algunas precisiones necesarias. Decir, primeramente, que para comprender la realidad actual, además de las adecuaciones y resistencias que tienen las personas ante el modelo hegemónico de vida actual, es ineludible asumir un enfoque panorámico desde la génesis hasta el presente y sus proyecciones, es decir, considerar al objeto de observación como un fenómeno que opera dentro de procesos de larga duración.

En segundo lugar, también es conveniente precisar que: se entiende la llamada *reestructuración de la economía mundial* como un proceso

dentro de otro, es decir, reacomodos o readecuaciones dentro del sistema global, el capitalismo. Dicho de otro modo,

La transición en los setenta del siglo XX no fue esencialmente entre keynesianismo y neoliberalismo, sino una transición desde un modelo global típicamente productivo comercial con una expresión teórico subjetiva y de política económica keynesiana hacia un *modelo global típicamente especulativo financiero* de corte neoliberal. En ese caso, el contenido es el modelo global, el keynesianismo como teoría y política económica que es, fue solamente un revestimiento externo de dicho modelo. (Sierra Lara, 2011, p.36)

Esta mirada es relevante para entender que los procesos subyacentes siguen una lógica similar desde una perspectiva simbólica, entendiendo de esta forma que si bien son transformaciones estructurales que afectan las condiciones de vida de las personas, las ideas fuerza que están internalizadas colectivamente siguen siendo, con algunos matices, las mismas que se instalaron con el liberalismo a partir del siglo XVIII.

2. Transformación del rol del Estado

2.1 Concepto

Si bien hay muchas variantes en la definición del Estado moderno, al menos existe acuerdo de que es una institución concebida para tener el monopolio en el control de los asuntos públicos en todas sus aristas, es decir, es una forma de organización política representativa de los ciudadanos cuyo fin es velar por el bien común⁴ de una nación. Se

⁴ Según la corriente aristotélica-tomista, el fin objetivo del bien común está dado por la búsqueda del orden, la justicia, el bienestar y la paz externa. En tanto que el fin subjetivo trata de los objetivos propios de cada

considera que los elementos constitutivos del Estado son tres: el poder, el humano y el territorio. El bien común se entiende como "el conjunto de condiciones apropiadas para que todos -grupos intermedios y personas individuales- alcancen su bien particular" (López, 1983).

Max Weber (1919) definía el Estado moderno como una "asociación de dominación con carácter institucional que ha tratado, con éxito, de monopolizar dentro de un territorio la violencia física legítima como medio de dominación y que, a este fin, ha reunido todos los medios materiales en manos de su dirigencia y ha expropiado a todos los funcionarios estamentales que antes disponían de ellos por derecho propio, sustituyéndolos con sus propias jerarquías supremas". Por ello se hallan dentro del Estado instituciones tales como las fuerzas armadas, la administración pública, los tribunales y la policía, asumiendo pues el Estado las funciones de defensa, gobernación, justicia, seguridad y otras como las relaciones exteriores.

De acuerdo con la actual Constitución Política de la República de Chile (1980, actualizada al 2010) "El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos. El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución

Estado, cuyos contenidos varían según el tipo de sociedad y el momento histórico como también la doctrina política imperante <http://www.bcn.cl/ecivica/estado/>).

establece. Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender al fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional”.

Es decir, sorteando algunas particularidades nacionales, la idea de que el Estado es representativo y garante del interés supremo de la nación se ha mantenido así hasta nuestros días, sin embargo, en su práctica real ha sufrido significativas modificaciones que acentúan algunos aspectos y atenúan otros, considerando su relación histórica con la sociedad y la economía.

2.2 Del Estado liberal al Estado Neoliberal

En este acápite interesa, básicamente, profundizar en las transformaciones que ha tenido el Estado durante el siglo XX, específicamente aquellas que redefinen su rol en el contexto de la transición del Estado Liberal, pasando por el Estado de Benefactor, al Estado Neoliberal o Subsidiario. Para Huerta (2005),

“El Estado liberal anteponía los intereses de la burguesía al resto de las clases sociales en la promoción de las condiciones de acumulación, justificándose en términos de la reivindicación de los derechos naturales del hombre y del novísimo ciudadano: libertad, igualdad, propiedad y seguridad. Este Estado destruyó la vieja estructura social y política del Estado absolutista enarbolando los principios de legalidad para poder asegurar el monopolio del uso de la fuerza y garantizar la seguridad y los derechos de propiedad de los individuos, así como vigilar que las relaciones laborales y mercantiles entre los ciudadanos libres e iguales se

realizaran sin obstaculizar la buena marcha del comercio y de la naciente industria. Esto se traducía en que las clases sociales y los factores de la producción debían asumir obligadamente el papel que les correspondía para alentar el progreso del capitalismo. El Estado liberal hizo de las propuestas del liberalismo económico su estandarte y su guía. Con esto, la libertad económica se convirtió en uno de los valores supremos, y en la condición sine qua non para avanzar en la realización de actividades vinculadas al interés público". (p.123)

La misma autora señala que:

"La salida a la gran crisis de los años treinta del siglo pasado, con sus secuelas de depresión y paro, se produjo con el incremento de las inversiones y el gasto público. Esto mejoró el nivel de renta y contribuyó a crear una visión positiva acerca de los beneficios que las acciones del Estado tenían para la sociedad. La idea detrás de esto era que si el Estado podía fomentar la acumulación de capital y la rentabilidad privada, también era capaz de crear los medios de consumo social necesarios para lograr la satisfacción de las demandas que iban surgiendo de una sociedad en constante crecimiento. Así, desde el punto de vista social se aceptaba que la gestión pública propiciara, mediante los instrumentos y los recursos económicos a su alcance, la disminución de la brecha existente entre los ingresos de las élites más poderosas y las masas populares, por lo que se aceptaba que parte de los recursos públicos se utilizara para aminorar la supremacía del capital sobre la fuerza de trabajo y de esa forma atenuar las desigualdades sociales provocadas por el funcionamiento del libre mercado. Es decir, se reconoció que con una política económica activa se podían alcanzar varias metas. Por una parte, favorecer el desarrollo de las industrias y los mercados, al mismo tiempo

que contribuir a mejorar el empleo y las condiciones de vida de la población y, por otra parte, ampliar las opciones de participación democrática con el desarrollo del sistema de partidos y la promoción del voto. A este orden de cosas se le conoció como Estado benefactor". (Ibídem, p.124)

En definitiva, el Estado Benefactor estableció el contexto adecuado para la implementación de un modelo económico centrado en una economía pública a partir de la cual los gobiernos legitimarían su acción, es decir, se estableció una consistencia entre las acciones de los gobiernos con los requerimientos del modelo económico, considerando las necesidades provocadas por éste en las personas y las familias. En este sentido, el Estado asumió un protagonismo relevante en las sociedades teniendo injerencia en todos los aspectos de la vida social, económica, política y cultural de las naciones.

Esta situación comienza a ser afectada con la crisis económica mundial de comienzos de los años 70s donde la mirada crítica se focaliza, justamente, en el Estado y su omnipresencia en todos los aspectos que inciden en la sociedad. La crítica apuntaba, concretamente, a su rol, pero más específicamente a su responsabilidad en la administración del modelo y de la sociedad.

"Ello no sólo modificó la percepción acerca de la importancia de las actividades públicas y del papel que la iniciativa y el capital privados debían tener en la economía, sino que añadió de manera particular el progresivo deterioro de los vínculos político-sociales que existían entre el ejercicio del poder público y de la gestión gubernamental, por un lado, y la atención a las demandas sociales, por el otro". (Huerta, 2005, p.122).

A partir de lo anterior toma fuerza y se empodera en las sociedades desarrolladas -posteriormente en sociedades como las latinoamericanas-, la idea del Estado Neoliberal o Subsidiario. Teóricamente y abstrayéndose de las particularidades de cada nación, el Estado Neoliberal,

“Debería favorecer unos fuertes derechos de propiedad privada individual, el imperio de la ley, y las instituciones del libre mercado y del libre comercio. Estos son los puntos de acuerdo considerados esenciales para garantizar las libertades individuales. El marco legal viene definido por obligaciones contractuales libremente negociadas entre sujetos jurídicos en el mercado. La inviolabilidad de los contratos y el derecho individual a la libertad de acción, de expresión y de elección deben ser protegidos. El Estado, pues, utiliza su monopolio de los medios de ejercicio de la violencia, para preservar estas libertades por encima de todo. Por ende, la libertad de los empresarios y de las corporaciones (contempladas por el sistema jurídico como personas) para operar dentro de este marco institucional de mercados libres y de libre comercio, es considerada un bien fundamental. La empresa privada y la iniciativa empresarial son tratadas como las llaves de la innovación y de la creación de riqueza. Los derechos de propiedad intelectual son protegidos (por ejemplo, a través de las patentes) de tal modo que sirvan para estimular cambios tecnológicos. Los incrementos incesantes de la productividad deberían, pues, conferir niveles de vida más elevados para todo el mundo. Bajo la premisa de que ‘una ola fuerte eleva a todos los barcos’, o la del ‘goteo o chorreo’, la teoría neoliberal sostiene que el mejor modo de asegurar la eliminación de la pobreza (tanto a escala doméstica como mundial) es a través de los mercados libres y del libre comercio” (Harvey, 2007, p.72).

De este modo, se instalan a nivel mundial las condiciones básicas que dieron pie a un nuevo rol del Estado, sacándolo del protagonismo que tuvo en las décadas anteriores como ente regulador en todos los ámbitos de la sociedad y traspasándole al mercado tales atribuciones, con las consecuencias ya mencionadas en párrafos anteriores y que se evidencian, entre otros ámbitos, en la vida laboral, la seguridad y los derechos sociales.

3. Transformaciones familiares en contexto de transición del Estado Benefactor al Estado Neoliberal en Chile

En este apartado se consideran -a partir del análisis de diversos autores-, dos periodos importantes de transformaciones del siglo XX, tanto en lo contextual estructural como en lo cotidiano de la vida familiar y personal. El primer periodo considera una caracterización de la familia y de la vida privada teniendo como entorno al Estado Benefactor. El segundo periodo considera los cambios producidos en la familia y la vida privada por la emergencia del Estado Neoliberal.

3.1 La familia nuclear, unidad social principal del Estado Benefactor

A partir de la tercera década del siglo XX y durante gran parte de tal periodo, la familia conyugal (padre, madre, hijos) (Olavarría, 2014) fue el gran soporte de las políticas públicas que desarrollaba y ejecutaba el Estado en un marco de derechos sociales y protección de ellos. En este contexto, Gutiérrez y Osorio (2008) señalan que,

“La asunción de las capas medias al poder político significó, en lo fundamental, instalar lo social como una preocupación importante del aparato público. Entre los principales procesos sociales de este período,

cabe señalar una progresiva urbanización, resultado de la migración rural y el proceso de industrialización como base del crecimiento económico. Las políticas de carácter nacional se orientaron a fortalecer el Estado como un agente económico activo en la generación de riqueza así como impulsor de las obras públicas y responsable de un conjunto importante de industrias básicas para el país. Así, el Estado fue constituyéndose en un agente clave para la inclusión social de los crecientes sectores medios y, luego, de los sectores obreros organizados". (p.107)

Los mismos autores indican además que,

"En este proceso, con un fuerte énfasis en la promoción de la educación y salud públicas gratuitas, un importante impulso de la inversión en la vivienda social, y legislaciones con mayores regularizaciones en los contratos laborales y el sistema previsional, se desarrolló una serie de políticas sociales que, normalmente respondiendo a un punto de vista masculino, construyeron las condiciones sociales y legales que posibilitaron una vinculación creciente entre la constitución de la familia y el matrimonio, y, en especial, con la familia nuclear patriarcal" (Gutiérrez y Osorio, 2008, p.107), o como la define Olavarría (2014) *la familia conyugal*.

Por su parte, Valdés (2008) establece que

"La relativa estabilidad y legitimación de la familia que surgió con la industrialización, se extendió a amplias capas de la población gracias a los sistemas de protección social estatal. Ello condujo a que este tipo de familia se homogeneizara bajo la separación de esferas masculinas (trabajo) y femeninas (familia)". (p.42)

Siguiendo con esto Gutiérrez y Osorio 2008 afirman que Estos mandatos socioculturales.

"Estaban dirigidos por *el ideal del salario familiar*, esto es, constituir al

hombre trabajador como el jefe de familia y el sujeto proveedor y, a su vez, a la mujer como la figura responsable del hogar y la crianza de los hijos. Así, el lugar de los hombres y las mujeres en la familia y en la sociedad, fue favorecido y reafirmado socialmente a través de dispositivos públicos que apoyaban el modelo normativo basado en el matrimonio. Las definiciones sociales que predominaban en las relaciones entre los géneros, la vida de pareja y la vida cotidiana de familia, se caracterizan por estar inscritas en una estructura jerárquica en la que la vida del hombre está orientada al nivel de lo público y la de la mujer hacia lo privado, la maternidad y lo doméstico". (p.109)

En definitiva, se puede establecer que la forma, los contenidos, más las adecuaciones y determinaciones que la familia nuclear tiene en el periodo señalado la confirman como la unidad social más importante no sólo para el Estado, sino que también para otros actores e instituciones que Olavarría (2014) describe de este modo:

“La consolidación de familia conyugal estuvo en el centro de las políticas públicas durante gran parte del siglo XX. Fue parte de la agenda de importantes actores, como el empresariado vinculado al capitalismo industrial y minero, los partidos obreros y de sectores medio, las centrales obreras, y la Iglesia Católica. Ella fue el eje de las políticas de conciliación trabajo-familia, para la reproducción sustentable de la fuerza de trabajo y de las familias. El Estado de Bienestar no se explica ni se entiende, en sus

componentes y procesos principales, si está ausente la supremacía que tiene esta configuración familiar impulsada desde el Estado, sostenida con recursos públicos y privados, y con una legislación del trabajo que buscó darle sustentabilidad. Ordenó el ámbito de la vida privada y de la organización del trabajo que estuvo vigente, al menos, hasta la década del 70". (p.490)

3.2 Principales efectos del neoliberalismo en la vida privada y la familia

Con el advenimiento de la dictadura militar en Chile (1973-1990), la instauración del modelo neoliberal y la globalización de las economías nacionales, se producen una serie de consecuencias tanto en lo público como en lo privado. En lo público, el Estado pasó a constituirse en su nuevo rol de entidad subsidiaria en lo social, el papel del mercado pasó a consolidarse como el eje sobre el cual giran todas las acciones del Estado y del resto de los actores sociales.

“La política pública desarrollada en estos años mermó los dispositivos públicos que se convertían en beneficios sociales, característica central del pasado Estado benefactor. Se modificaron la legislación laboral y el sistema de previsión social, y la gratuidad de los servicios públicos de salud, educación y vivienda quedaría focalizada para la población en extrema pobreza. Este conjunto de cambios, como es ampliamente reconocido por la literatura especializada, tuvo efectos importantes en la vida cotidiana de las familias, en tanto se afectaron las bases que favorecieron el tipo de familia nuclear patriarcal” (Gutiérrez y Osorio, 2008).

En lo privado, “se despliega una multiplicidad de formas de construir familia con variadas modalidades de división del trabajo por sexo y distintas estructuras: extensas, nucleares, a cargo de mujeres, del padre con sus hijos, en un contexto en que aumentan otras formas de vida como el vivir

solo o sola desplazando la nupcialidad, la convivencia, los hijos, a edades más avanzadas o vivir con una pareja del mismo sexo. Con respecto de la filiación y residencia, crecientemente los hijos dejan de vivir con ambos padres" (Valdés, 2007, p.42).

Esto implicaría, según Valdés, además de cambios en las relaciones de género, importantes modificaciones en la paternidad y la maternidad, la emergencia de una idea de parentalidad asociada a la "co-responsabilización del padre y la madre frente a su descendencia" y un lento alejamiento de las concepciones respectivas que existían en la sociedad salarial que se anclaban en la idea de un padre proveedor económico y autoridad de la familia, y una madre dedicada a la reproducción, al cuidado y a la crianza.

Además, señala la investigadora, "las estructuras familiares se han modificado con un estancamiento de la familia nuclear, el aumento de las familias matricentradas de madres con sus hijos y como espejo de estos cambios nos encontramos con hogares en que viven personas solas, sean estas mujeres (en una fuerte proporción viudas) u hombres (principalmente solteros y separados o divorciados) (Valdés, 2007, p.42).

3.3 Estado actual de la(s) familia(s) y proyecciones hacia el futuro

Definitivamente, los cambios que ha tenido "la familia tradicional" o "familia nuclear conyugal" en las últimas décadas, son muchos y variados. Además, éstos se vienen produciendo en forma acelerada y compleja, siempre de la mano con transformaciones más globales.

Objetivamente, el conjunto de cambios señalados en los párrafos anteriores se puede traducir también como factores que, de diversas formas, han producido una percepción de incertidumbre acerca de las

fuentes fundamentales de seguridad en las que las personas sustentan sus vidas.

En este sentido, y desligándose de las diversas acepciones de “familia”, la noción de familia opera como un factor relevante de seguridad emocional, afectiva y social de los individuos y su existencia, orienta sus planes de vida, sus metas en diversos ámbitos, y define su identidad de ser en el mundo.

Sin embargo, “La familia ha dejado de ser el punto de referencia estable de un mundo definido por la movilidad geográfica y social de los individuos y participa de la misma fragmentación de fluidez de la sociedad contemporánea, ya que como parte integrante de los diferentes procesos históricos no es ni un receptor pasivo de los cambios sociales, ni un elemento inmutable en un mundo en constante transformación. La familia actual vive definida por la diversidad y también por la cohesión y la solidaridad. El individuo tiene en mayor medida que en el pasado capacidad de elección en cuanto a sus formas de vida y de convivencia. También han cambiado las relaciones personales que configuran la familia” (Jadue, G., 2003).

Como lo indica Iglesias de Usell (1998),

“La diversidad familiar es considerable, hasta el punto tal, que no parece que exista una norma estándar de familia ni un prototipo de familia contemporánea. El ideal de familia nuclear cerrada se ha desmoronado; sin embargo, esto no significa necesariamente una pérdida del rol de la familia y del parentesco. Las relaciones de parentesco, lejos de dejar de existir, parece que toman nuevas fuerzas y se convierten en un valor sólido a partir de esta incertidumbre”. (Citado en Jadue, 2003).

En una investigación sobre conciliación familia-trabajo, realizada por Olavarría (2014), y en parte, basada en información obtenida de la Encuesta CASEN entre los años 1990 y 2011, se señala que:

“en el año 1990 los hogares biparentales representaron a casi dos tercios de la totalidad de los hogares (64,1%). En el año 2000 ese porcentaje alcanzó el 61,6% del total de hogares. En los años 2009 y 2011 siguió la tendencia a la disminución en los biparentales con al menos 1 hijo/a, a 52,3% y 47,5% respectivamente. En dos décadas, el peso específico de estos hogares pasó desde casi dos tercios del conjunto de todos los hogares a menos de la mitad (...). La jefatura de hogar por sexo también muestra variaciones en estas dos décadas. En este período (1990-2011) disminuyó la proporción de hombres jefes de hogar del conjunto de los hogares y de los hogares biparentales, y se incrementó la participación de las mujeres. Para los hogares biparentales con al menos un hijo, se constata, asimismo, variaciones en las jefaturas según el sexo de quien es reconocido como jefe/a. En el año 1990 casi la totalidad de las jefaturas de hogar correspondió a un hombre (97,8%), valor que disminuyó hasta llegar al 84,3%, el 2011. Las mujeres, por su parte, la incrementaron en estas dos décadas, desde una presencia muy baja el año 1990 (2,2%) al 15,7% el 2011; el incremento fue de aproximadamente 6 veces para las mujeres jefas de hogar” (Olavarría, 2014, p.482)

Lo anterior refleja, parcialmente, cómo el tipo de familia “tradicional” ha ido decayendo y dando paso a una diversidad de formas familiares en torno a las cuales no existe, aparentemente, un sustento estructural y sociocultural que las avale. Al respecto, Olavarría indica:

“los recursos públicos y procesos señalados han inducido a una diversidad de configuraciones familiares que, a diferencia de las políticas de conciliación trabajo-familia de antaño, han precarizado las condiciones de la vida familiar y han acentuado las diferencias e inequidades entre familias, en razón de los recursos que poseen ¿Cómo articular a actores con intereses tan diversos para buscar un nuevo orden familiar y de género que concilie trabajo y familia e incentive configuraciones familiares sustentables que tengan en el centro el reconocimiento de sus derechos, la calidad de vida y felicidad de sus miembros? (Ibídem, p.492).

III. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

1. Tipo de estudio

Este es un estudio de tipo cualitativo cuyo objetivo es conocer y analizar, a través del discurso de los informantes, su reacción y percepción frente a las transformaciones que han ocurrido en la organización del trabajo y de la familia en las últimas décadas.

La opción por lo “cualitativo” se justifica al asumir que el foco de atención es la subjetividad masculina, sus expresiones, opiniones y significados acerca de una variedad de aspectos vinculados a sus vivencias, para distinguir y comprender los modos de adecuación y de resistencia a las nuevas características del contexto laboral y familiar. Por ende, la estrategia cualitativa, tal como afirman Taylor y Bodgan (1984) es una estrategia que produce datos descriptivos a partir de la conducta observable de las personas como también de sus propias palabras ya sea escritas o habladas.

Las principales características de esta estrategia establecen que: es *inductiva*, es decir, los conceptos, intelecciones y comprensiones que surgen en el análisis están avalados directamente en los datos que entregan los informantes y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preestablecidas. Además, es *holística*, o sea, las personas, los escenarios o los grupos observados son considerados como un todo vinculado y no como partes independientes. Finalmente, es *interpretativa*, su propósito básico es comprender e interpretar a los sujetos de estudio en su marco de referencia o contexto, ya sea histórico y/o contingente, estructural y/o sociocultural (Ibídem. anterior).

De esta manera, la investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones.

2. **Carácter del estudio**

Desde el punto de vista de cómo se aborda el tema, este es un estudio exploratorio que, por sus características, foco y objetivos, no tiene antecedentes similares previos, independientemente de que se ubica en una línea de investigación sobre la cual el estado del arte aporta algunas referencias complementarias.

Hernández (et al. 2001) expone que Los estudios de carácter exploratorio se utilizan cuando el problema de investigación consista en estudiar un tema que ha sido poco estudiado o que no ha sido abordado antes. El alcance exploratorio permite familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos o que se estudian bajo perspectivas teóricas que no se habían estudiado antes.

También se trata de un estudio descriptivo pues este tipo de estudios se centralizan en medir, los conceptos o variables, *con la mayor precisión posible* (Ibídem, p.72.). Asimismo se debe especificar quiénes deben estar incluidos en tal medición. De igual modo, se requiere un buen conocimiento del área que se pretende investigar, ya que de esa manera se puede lograr formular las preguntas específicas que se buscan responder (Dankhe 1976. Citado en Hernández et al., 2001).

3. **Diseño del Estudio**

3.1 **Universo y Muestra**

El universo está conformado por una cohorte específica de hombres chilenos, a saber, jefes de hogar que conviven con pareja e hijos y que laboran en el comercio de venta al detalle (Retail).

La muestra desarrollada en esta investigación es no-probabilística y está compuesta por 23 hombres chilenos, jefes de hogar, que conviven con

pareja e hijos y que laboran en el comercio de venta al detalle (Retail).

Es necesario precisar que este grupo es una submuestra que corresponde a otra mayor del Proyecto FONDECYT N° 1110553 en el que se entrevistó a 92 hombres chilenos, jefes de hogar, que conviven con pareja e hijos y que laboran en los sectores minería, retail y agroforestal.

3.2 Plan de recopilación de información

3.2.1 Acceso a los casos

Cada uno de los informantes fue abordado directamente en su lugar de trabajo. Se les explicó de manera general el objetivo que perseguía el estudio, las características de la entrevista y el uso que se daría a la información que se obtuviera como producto de la conversación. Finalmente, se les instó a que ellos propusieran la fecha, la hora y el lugar en el que se realizaría la entrevista.

3.2.2 Técnica de recolección de la información

La técnica escogida para la recolección de información fue la entrevista semi-estructurada, donde el investigador plantea un dialogo horizontal sobre temas y preguntas para obtener información sobre los objetivos de la investigación.

En la entrevista, el investigador puede obtener la máxima información sobre un determinado tema, dado que la modulación del tiempo y el ritmo de esta dinámica depende de la exhaustividad con la cual este desee trabajar cada caso, además se tiene presente el tipo de recepción y disposición que va exhibiendo el entrevistado (Rodríguez et al., 1999).

La entrevista se realizó a partir de una pauta de preguntas que ordenó la conversación en torno a los temas relevantes de acuerdo a los objetivos del estudio.

3.3 Plan de análisis de la Información

La obtención de información y su análisis corresponde a una de las tareas más atractivas y complejas dentro del proceso de investigación. Según Rodríguez (1996) Los datos recogidos resultan insuficientes por si mismos para arrojar luz acerca de los problemas o las realidades estudiadas, situando al analista frente al reto de encontrar significado a todo un cúmulo de materiales informativos. De este modo la tarea del examinador es poder hurgar en los contenidos y descubrir el sentido que se encuentra en el interior de los discursos de los entrevistados, más que en la palabra expresada de manera textual o literal. Para ello se requiere no sólo capacidad interpretativa, además es necesario tener habilidades y criterios adecuados para administrar, sistematizar y relacionar los datos de manera tal que éstos se constituyan en el principal soporte de validez de los resultados alcanzados.

Para el registro, de los datos se elabora una table de dimensiones e indicadores como base de la pauta de entrevista con temas y preguntas vinculadas a los objetivos de investigación, luego se revisa la programación de las entrevistas con los informantes claves, se administra la entrevista para luego revisarla, posteriormente se transcribe el material, que se lee y analiza. Se construyen las categorías de análisis y se realiza análisis simple de contenido de las entrevistas. Se construye un libro de códigos y mediante Atlas.ti se segmentan los textos significativos de cada entrevista, para vincularlos con códigos en familias de conceptos que facilitan el orden del material para el análisis del contenido.

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se describen los principales resultados obtenidos en terreno, es decir, a partir de las entrevistas realizadas a 23 hombres jefes de hogar emparejados, con al menos un/a hijo/a, y que trabajan en el comercio de retail o venta al menudeo en la Región Metropolitana de Chile.

En primer lugar, se presenta una caracterización básica general de los varones entrevistados con el propósito de contextualizarlos en su medio vital y laboral de acuerdo con las situaciones específicas que ellos viven.

En segundo lugar, se describen los aspectos más importantes relativos a los objetivos del estudio que se plantean en el Capítulo I, dando especial relevancia a los discursos, expresados en citas, que los/as entrevistados entregaron respecto a cada tópico que se les consultó en las entrevistas.

Los temas globales tratados en esta parte son: Organización del trabajo remunerado y condiciones laborales; Modelos identitarios y de relaciones, asimilados en la familia de origen y en el grupo familiar actual; Relaciones de pareja y parentales. Tensiones, conflictos y concordias; Evaluación de la familia, del trabajo y de la vida en general.

En cada uno de estos temas, se analizan los principales contenidos que sobresalen en los discursos y la relevancia que ellos tienen en la percepción de los/as entrevistados/as acerca de sus acomodados y resistencias a las condiciones de vida personal, familiar y laboral en el contexto global de las transformaciones ocurridas en las últimas décadas y aun en curso.

1. Caracterización de los entrevistados⁵

La investigación se focalizó en 23 hombres jefes de hogar emparejados, con al menos un/a hijo/a, y que trabajan en el comercio de retail o venta al menudeo en la Región Metropolitana de Chile.

Las edades de estas personas fluctúan entre los 20 y los 54 años, pero mayoritariamente se ubican en el grupo etario joven y adulto joven. Específicamente, 9 de ellos se ubican en el grupo de los 20 a los 29 años; 8 se ubican en el grupo de los 30 a los 39 años y sólo 6 se ubican en el grupo de los 40 a los 54 años. El promedio de edad de estas personas es de 34,1 años.

Todos están emparejados, 8 de ellos son casados; 14 son convivientes y sólo uno declara estar separado de su esposa, pero que convive con otra mujer. En este punto hay que aclarar que la variable fue dirigida de acuerdo al perfil de entrevistados que se buscaba y que se explica en el primer párrafo de esta caracterización.

También es necesario destacar que en la mayoría de los casos (14) las parejas trabajan remuneradamente y cumplen horarios laborales fuera del hogar.

El número de hijos de la muestra va desde 1 hasta 4 hijos, siendo el promedio total de 1,8 hijos.

Respecto al número de personas que viven en el hogar, éste fluctúa entre

⁵ Para ver información más detallada de cada uno de los casos ver cuadros de caracterización en el Anexo nº 1.

2 y 6 personas, siendo el promedio grupal de 4,4 personas. En este punto hay que consignar que varios casos señalaron que vivían junto a sus familias de origen o las de sus parejas (padre, madre, hermanos/as, o suegros y cuñados/as), es decir, comparten su núcleo familiar con otros. Eso explicaría en parte el tamaño del grupo familiar.

En el área educacional, todos estos varones terminaron la Enseñanza media, ya sea humanista científica, o técnica. Específicamente, 11 de ellos sólo completaron los estudios medios y 12 señalaron tener estudios superiores. De estos últimos, 7 terminaron estudios superiores, mayoritariamente, universitarios, y sólo 5 tienen estudios superiores incompletos, ya sea porque no pudieron terminarlos o porque ese proceso está aún en curso.

Aunque la variable nivel socioeconómico no se focalizó a grupos específicos, la mayoría de los casos señaló pertenecer al grupo socioeconómico medio bajo (18) y 5 personas declararon pertenecer al grupo socioeconómico medio.

La muestra de casos abarca a un total de 13 comunas de la Región Metropolitana: Conchalí (1), Estación Central (1), El Bosque (1), La Florida (2), Macul (2), Maipú (3), Puente Alto (3), Quinta Normal (1), Quilicura (2), Recoleta (1), San Joaquín (2), San Miguel (1) y Santiago (3).

Ocupacionalmente, estas personas desarrollan una variedad de oficios y actividades en el contexto del comercio al detalle, pero mayoritariamente son vendedores o similares⁶ (14). El resto, opera como: auxiliar de aseo (2),

⁶ Según como se etiquete la actividad en la empresa respectiva, por ejemplo: Agente de ventas, Supervisor comercial, Gestor de ventas, etc.

1 supervisor de sistemas computacionales, 1 vigilante, 1 recepcionista, 2 jefes de local o sucursal, 1 garzón y 1 jefe de unidad o área. El promedio de edad en que estas personas accedieron a su primer trabajo remunerado es de 17 años. El rango de edad que abarca el inicio laboral va desde los 13 hasta los 20 años, siendo la edad de mayor frecuencia 18 y 19 años. No obstante, hay 6 casos que declaran haber trabajado por primera vez en forma remunerada en una etapa etaria inferior a los 15 años.

El rango de tiempo que estas personas llevan en el trabajo actual es bastante amplio y fluctúa entre 1 mes y 18 años, siendo el promedio 4,6 años. No obstante, la mayoría de los casos declaró llevar hasta 5 años en su cargo (14), De estos últimos, 9 llevan en su cargo no más de 1 año. Del resto, 4 personas llevan entre 5 y 10 años, 3 personas llevan entre 10 y 18 años, y 2 casos no entregaron información al respecto.

En cuanto a la relación contractual con las empresas donde se desempeñan laboralmente, todos los entrevistados señalaron tener contrato permanente e indefinido, salvo uno que está a prueba y con contrato por tiempo determinado. Del mismo modo, la mayoría (22) indicó que su actividad laboral la desarrollaban en la misma empresa que los había contratado. Solo 1 caso declaró lo contrario, o sea, que es subcontratado.

La mayoría de los casos labora con tipo de jornada completa (20). Sólo 3 casos indicaron que tenían jornada parcial. Asimismo, la mayoría trabaja en el horario diurno tradicional (17), 3 trabajan por turnos durante el día y 3 desarrollan su actividad en ciclos-días, es decir, un intervalo de días de trabajo intensivo y otro de días de descanso.

Respecto al número de horas trabajadas, el rango fluctúa entre las 36 y 84 horas semanales. La mayoría de los entrevistados completa 45 horas semanales, es decir, un promedio de 8 horas diarias (14), 7 casos declararon trabajar más de 45 horas semanales, y sólo 2 casos trabajan menos de 45 horas semanales. El promedio de horas de trabajo para el grupo es de 50 horas a la semana. Del total de casos, 12 indicaron que hacían horas extras y 11 señalaron lo contrario.

Casi la totalidad de los casos expresó que tenía seguro de cesantía (17). Del resto 4 señalaron que no tenían seguro de cesantía y 2 expresaron no saber si lo tenían o no. Todos los casos cotizan provisionalmente en una AFP (Administradora de Fondos de Pensiones).

En el ámbito de la salud, la mayoría de los casos cotiza en el sistema público de salud, o sea, en FONASA (19). Sólo 4 personas indicaron que cotizaban en alguna ISAPRE.

Al pedirles que evaluaran su estado de salud con una nota de 1 a 7, el intervalo de evaluación fluctuó entre la nota 4 a la nota 7, es decir, de regular a muy buena, siendo el promedio grupal de 5,7, o sea, muy cercano a "buen estado de salud". Sin embargo, cuando se les pregunta si en los últimos meses han tenido algún problema de salud, la mayoría de ellos señaló que sí (15), 7 personas respondieron que no habían tenido problemas de salud en el último tiempo y sólo un caso no respondió. Asimismo, se les preguntó si habían tenido problemas de salud en los últimos meses por enfermedades producidas en el trabajo, 12 de los casos respondieron que sí y 11 casos indicaron que no. De los que declararon que sí habían tenido enfermedades en el último tiempo, la mayoría consignó que se trataba básicamente de stress, dolores musculares o

accidentes menores.

En el ámbito de la vivienda, y respecto a la tenencia de ella, 10 personas indicaron que vivían con su núcleo familiar en situación de arriendo, pagando cánones que van entre los 100 mil y los 180 mil pesos. Otros 9 establecieron que su vivienda era propia. De estos últimos, 6 están endeudados pagando dividendos de créditos hipotecarios que fluctúan entre 50 mil y 150 mil pesos, y 3 jefes de hogar que ya tienen su vivienda pagada. El resto de los consultados son 3 núcleos que viven de “allegados” con la familia de origen de alguno de los integrantes de la pareja y; 1 caso que señaló estar viviendo en una residencia fiscal.

2. Organización del trabajo remunerado y condiciones laborales

Este apartado contiene una descripción y análisis de los principales aspectos relativos al trabajo de los varones entrevistados. En él se busca establecer algunas ideas y tendencias transversales que dan pistas acerca de la experiencia laboral en el mundo del retail, considerando la importancia o centralidad del trabajo en la vida de estas personas, las motivaciones o compromisos subyacentes, las características del entorno laboral, los procesos, las condiciones y tiempos laborales y, los ajustes y/o desajustes que se establecen entre los asuntos relativos al trabajo y la vida personal/familiar.

Para tal efecto se consideran los siguientes puntos: Primeras experiencias laborales remuneradas; Importancia y motivaciones, asignadas al trabajo; Condiciones laborales, y; Adecuaciones y resistencias entre lo laboral y lo familiar.

2.1 Primeras experiencias laborales remuneradas

Existe un gran consenso social y cultural de que el trabajo representa uno de los ámbitos más importantes en la vida de las personas, pues a partir de éste no sólo es posible agenciar los bienes y servicios necesarios para la sobrevivencia personal y/o familiar, sino que, además, permite a las personas darle significados a sus habilidades, capacidades, posibilidades y, en general, a la experiencia de trabajar, como un factor elemental que permitiría la realización de diversos proyectos de vida.

En este sentido, la experiencia de los jóvenes que entran por primera vez a formar parte del mundo laboral remunerado es una etapa digna de ser consignada, ya que de algún modo entrega luces acerca de las razones y/o motivaciones que concurren en esa decisión inicial y que determinan significativamente las siguientes etapas de su vida, sus prioridades, sus modos de adecuación y resistencias, y los significados que se atribuyen a las diversas aristas del hecho de trabajar.

Cuadro nº 2: Entrevistados según edad de inicio laboral, tipo de trabajo y razones para trabajar

Entrevistado	Edad	Edad primer trabajo	Tipo de trabajo	Razones o motivos para trabajar
Alan	29	18	Gerente de sucursal de SOPROLE en Talca.	Para mantenerse.
Alexis	26	18	Haciendo pizzas.	Para solventar estudios.
Bells	30	18	Práctica en Bata, como dependiente.	Para hacerse cargo de su familia, ante el embarazo de su pareja.
Boris	26	19	En una bodega de Almacenes Paris, descargando camiones.	Para hacerse cargo de la manutención de un hijo.
Cheo	47	14	Haciendo aseo en casas de familia o conocidos.	Para comprar alimentos básicos.
Daniel	37	13	De empaquetador en supermercado.	Para gastos personales, por inducción del padre.
Darwin	39	19	En una zapatería como dependiente.	Para solventar estudios de postgrado.

Eduardo1	25	19	Como operador de Call Center.	Para solventar estudios, aportar algo en la casa y para gastos personales.
Eduardo2	20	18	Locutor de radio taxi.	Para hacerse cargo de la manutención de un hijo y para estudiar.
Fernando	39	17	En eventos como garzón o barman.	Para tener ingresos propios.
Firulais	25	17	Lavando autos.	Para pagar un preuniversitario.
Homero	47	20	En una agencia de polla gol el año 86.	Para solventar estudios.
Javier	54	19	Fábrica de utensilios de grifería.	Para solventar gastos de su núcleo familiar.
José	47	14	En una feria libre.	Para gastos personales.
Juanjo	24		Sin información.	Sin información.
Leo	26	14	En una panadería.	Para solventar estudios.
Marc	33	19	Promotor.	Por inducción de su madre.
Mauricio1	40	14	En el persa.	Para ayudar en los gastos de su familia de origen.
Mauricio2	28	17	Almacenes París, como vendedor.	Para solventar gastos personales e independizarse.
Pablo	31	17	Junior en una imprenta.	Por inducción de una tía que le consiguió el trabajo.
Pato2	47	19	Ferrocarriles del Estado.	No se detallan razones específicas.
Patricio	30	18	Vendedor.	Para solventar gastos personales y darse gustos.
Rodrigo	35	14	Supermercado.	Para solventar estudios.

Para los varones entrevistados en este estudio, sus primeras experiencias laborales remuneradas constituyen un acceso incipiente y relativo a la vida adulta, es decir, con aquellas primeras incursiones no sólo logran solventar algunos gastos personales o gestionar algún proyecto de vida independiente de su familia de origen, sino que, además, entran a una etapa dónde elementos como: la responsabilidad, la disciplina, el esfuerzo, la autonomía, la adquisición de habilidades, el descubrimiento de capacidades, la experiencia, etc., comienzan a jugar un rol importante para valorarse en relación al entorno sociocultural y estructural⁷.

⁷ Cabe hacer notar que tales significaciones forman parte de un entramado simbólico que opera más como subtexto en sus discursos, que como como definiciones claramente

“17, trabajé en almacenes París, como vendedor... (...) Quería plata, me quería independizar, vivía con mis papás, se fueron a Viña y después a trabajar altiro. Salí de mis estudios y a la semana estaba trabajando”.

Mauricio2, 28

“Oh, pero eso fue hace años, estoy hablando del año 94, 95, tenía como 15 años. Las razones que yo tuve esa vez, era que no estaba estudiando y porque tenía que mantenerme, quería darme mis gustos de pendejo”.

Patricio, 30

“17 años, en eventos como garzón o barman. (...) No, ninguno. No tenía mayor necesidad, vivía con mi familia, pero quería tener mis ingresos propios”. Fernando, 39

De este modo, para ellos no es tan relevante el tipo de trabajo al que accedan, sino más bien, considerar que están agenciándose ciertos grados de autonomía y adquiriendo experiencia para abandonar la etapa adolescente y asumir procesos de individuación como “hombres responsables”.

De este modo cobran relevancia al menos 2 experiencias de vida que les marcan la existencia de manera significativa y que en gran parte los impulsan a asumir responsabilidades derivadas: el proyecto de estudios con la noción de ser “alguien en la vida” y el nacimiento de un/a hijo/a con la correspondiente idea de parentalidad responsable o de familia propia.

“18. Porque iba a ser papá y me había cambiado a la nocturna”.

Eduardo2, 20

“Eh... 19. Que quería juntar plata para poder estudiar. Igual pa aportar algo en la casa y tener mis cosas”. Eduardo1, 25

“18, 19 años... Para pagarme la carrera, algunos estudios, porque si no trabajaba no... no me la pagaba nadie así que... tenía que trabajar no más”. Alexis, 26

“Tenía 19, después del servicio. (...) Mi hijo, yo no podía dejarlo sin comer si estuve un año en el servicio yo estaba medio atragantado en ese sentido”.

Boris, 26

“18 años. (...) De hecho, fue cuando mi señora quedo embarazada.

Salimos de cuarto medio y quedo embarazada”. Bells, 30

“Cuando tenía 14 años trabajaba en el persa. (...) Ayudar un poco en la casa... un vecino trabajaba y ganaba sus lucas... y me fui a trabajar con unos vecinos, y él me enseñó el arte de vender”. Mauricio1, 40

Es así como los primeros trabajos a los que acceden se dan: bajo condiciones más bien precarias; en algunos casos, de manera informal; con tareas de baja complejidad técnica; con bajas remuneraciones y; focalizados en la obtención de una renta que les permita ciertos gastos básicos a nivel personal y/o familiar.

Es decir, -más allá de las motivaciones o razones particulares-, los primeros pasos en el entorno laboral se dan, con el propósito de “probarse” como entidades autónomas en los gastos propios y como aprendices que intentan explorar ámbitos distintos a los característicos de la adolescencia.

“O sea, así ¿remunerado legalmente? Porque por ejemplo a mí me pagaban, yo partí trabajando en la panadería, pero no tenía contrato de trabajo porque era menor de edad, tenía catorce años, después estuve trabajando... como en jardinería, también recibí plata, pero así el primer trabajo con cotizaciones y todo eso, fue en el casino... a los 17 años. (...)

Eh... [Para] tratar de poder estudiar”. Leo, 26

“Yo la primera vez estaba estudiando y trabajaba los fines de semana en la feria libre. (...) 14 años. Porque yo quería tener mi plata, comprarme mis cosas, no fue obligado en todo caso”. José, 47

En este proceso, no es poco frecuente la intervención de un adulto cercano como impulsor del ingreso al mercado laboral. Claramente se trata de empezar a “ganarse la vida” para, en un futuro cercano, establecerse en forma independiente y con un alto nivel de apreciación

por el ámbito material de la existencia.

A partir de esto último, adquiere relevancia -quizás a diferencia de la generación de sus padres o abuelos-, la coacción que ejerce el entorno sociocultural en la generación de necesidades, específicamente en su dimensión simbólica donde la utilidad de las cosas es valorada de acuerdo a la lógica del modelo económico que resalta al menos 2 elementos: la obsolescencia de las modas y estilos, y la marca de los productos. Es decir, la configuración de las necesidades no sólo se ampara en el valor de uso de los bienes, sino más bien en el valor simbólico que da una marca o una etiqueta de prestigio avalada publicitariamente. Teniendo incorporado en su imaginario este enfoque, estos varones acceden al mundo laboral.

“Tenía como 17 años (...) era la imprenta de una tía, y me dijo: ¿quieri ganarte unas luquitas? Ya le digo yo y empecé a trabajar, pero no por necesidad”. Pablo, 31

“19. Mi mamá quería que trabajara y ella me buscó el trabajo”. Marc, 33

“...A mi papá le dije que quería unas zapatillas de marca, y él me dijo que no podía dármelas y yo le reclamé, pelee con él, me ofusqué y me dijo “si usted quiere algo mejor que lo que yo le doy, tiene que trabajar pues amigo y ganárselo” (Daniel 37).

En general, se puede resumir que las primeras experiencias laborales de estos varones son comprensibles dentro de un proceso de individuación y transición entre una etapa de adolescencia conformada por factores de transformación personal más bien emocionales, físicos y psicológicos, a otra etapa adulta en cuya constitución convergen, además, factores de carácter social, relacional y cultural, donde el trabajo pasa a ser uno de los aspectos centrales para la vida futura de ellos en su relación con el entorno humano y estructural.

2.2 Importancia y motivaciones, asignadas al trabajo

2.2.1 Importancia del trabajo

Cómo ya se señaló en el punto precedente, el trabajo representa uno de los ámbitos más importantes en la vida de las personas. Su valoración y centralidad respecto a otros ámbitos de la vida humana se hace transversalmente incuestionable ante la premisa de que, mediante el trabajo y la correspondiente obtención de ingresos, tendrán una base de sustento para satisfacer otras necesidades tanto inmediatas como a mediano y largo plazo.

A partir de este fundamento, resulta ineludible escarbar un poco más en sus discursos para sopesar los modos en que esta evidencia se configura actualmente, considerando las transformaciones ocurridas en los últimos años a nivel laboral, entre ellas la creciente flexibilización de la organización del trabajo y las desigualdades de acceso a los distintos recursos vinculados a este ámbito y, muy particularmente en el sector del retail.

En esta línea de análisis es pertinente considerar la importancia y las motivaciones, en definitiva, las significaciones que resaltan los discursos respecto a lo laboral, atendiendo a las singularidades derivadas de la diversidad situacional que cada uno de ellos tiene en la estructura ocupacional.

Cuando se les pregunta qué tan importante es el trabajo para ellos, la respuesta irrumpe como un pesado bloque discursivo: el trabajo es un factor central en sus vidas, ya sea porque les permite la manutención o

apoyo en su familia (de origen o propia); financiar proyectos personales o familiares a corto y mediano plazo, y; sentirse autónomamente responsables en el proceso de consecución de tales propósitos.

“Eh... (Silencio)... es importante... pero... en la medida que te permita...

generar el clima para estar bien en lo que es más importante ¿cachai?

¿me entendí? eh... porque si tení la pega y tení la plata te permite hacer todo lo demás que en el fondo son tus sueños, y son tus proyectos... que son los que de verdad importan ¿cachai? pero que se sustentan en el hecho de que tení una fuente laboral, la plata...”.
Firulais, 25

“Eh... es lo que me ha ayudado a poder estudiar y poder tener una familia... es súper importante...”. Leo, 26

“Es algo importante el trabajo por lo menos para mí. Porque de eso depende la estabilidad económica que tenemos”. Bells, 30

“Bueno es lo que me sustenta, sin trabajo no podría aportar al hogar, llevar a la familia, eso es lo más importante, digamos”. José, 47

Categorícamente, el trabajo -y el dinero adquirido a partir de éste-, es asumido como un instrumento de vital importancia por cuanto determina, en gran parte, las posibilidades de llevar adelante tanto el esquema actual de vida que se han trazado -o al que se han adherido por imposición cultural-, como las diversas metas que se han planteado para el futuro.

La importancia del trabajo está fuera o separada del trabajo y de las tareas que conlleva.

“Es súper importante, nunca faltó a trabajar trato de ser siempre puntual por el hecho que gracias a este trabajo mantengo a mi familia”. Eduardo2, 20

“No, harta. Lo más importante es poder trabajar, si uno no trabaja no es nada, no soy nadie en la vida, lamentablemente es así po, lamentablemente hay gente que es muy talentosa en otras cosas, pero igual tiene que trabajar porque o sino no son nadie”.
Eduardo1, 25

“Yo tengo una familia actual, ahora es mi pareja y me hago cargo de eso. Entonces necesito trabajar para poder tener lo que quiero”. Mauricio2, 28 “Es mi vida, es que sin trabajo... es que sin trabajo no tengo vida”. Patricio, 30 “Uff... súper importante, sin la pega no tendría el bienestar que tengo, empiezan los problemas, por no tener plata... No sé sabe qué es lo más importante, no sé si la familia o el trabajo, lo más importante... Las dos cosas si no andan, andan mal. Tienen que estar las dos cosas”. Mauricio1, 40

En este sentido, no se consignan deseos de realizaciones personales específicas, es decir, no se advierte la necesidad de involucrarse cognoscitiva o afectivamente en la realización de un oficio, una experticia que les provoque complacencia por el simple hecho de haberla aprehendido y desarrollado o, la satisfacción por algún logro estrictamente laboral en el cual hayan plasmado parte de sus habilidades o virtudes. La idea, en este ámbito, es ganar dinero a través de un trabajo, porque sólo de esa forma se pueden obtener cosas en la vida, de lo contrario “no se es nada y/o no se tiene vida”.

2.2.2 Motivaciones respecto al trabajo

En este aspecto, se consignan algunos elementos complementarios a la importancia que se le da al trabajo, que establecen grados de compromiso y que se constituyen en factores motivacionales subyacentes para desarrollar positivamente las rutinas ocupacionales.

Estos elementos están anclados, fundamentalmente, en algunas especificidades de las faenas que deben realizar y soslayando en algún grado las condiciones laborales a las que estas personas están sujetas.

Es así como, por ejemplo, adquieren relevancia distintos aspectos que están relacionados con el tipo de tarea que realizan, entre los que destacan 2 de ellos: la relación con el público y el ambiente laboral con los

compañeros de trabajo:

“Me gusta la venta. Estudié venta, en el liceo... trabajar con la gente”.

Mauricio2, 28

“Sí. Porque me gusta el trabajo que hago... Siempre me ha gustado vender, atender público, así que vengo con todas las pilas... el contacto con la persona que me gusta, y el sueldo que es atractivo también”. José, 47

“Con mis compañeros tengo súper buena convivencia, prefiero tener buena convivencia en el trabajo, no importa que gane un poco menos”.

Eduardo2, 20

“Me gusta el ambiente laboral, el ambiente laboral que se ha generado acá, me gusta... bueno igual las lucas y eso más que nada...”. Eduardo1, 25.

“La gente que trabaja ahí... son todos buenas personas... buenos pal hueveo como ellos solos... (...) Son buena gente entonces como que te da gusto ir a trabajar, porque sabes que te vas a reír todo el día”. Firulais, 25

“El trato con la gente, el buen clima laboral que teníamos interno, dentro de la tienda... no a nivel empresarial”. Darwin, 39

Tomando en cuenta sólo estos dos aspectos, se puede deducir que la mayor tendencia en lo motivacional está arraigada, principalmente, en las relaciones humanas que, en este caso, operan como un sustrato levemente autónomo de las dinámicas propias del trabajo, es decir, surgen como necesidades personales que trascienden a lo laboral.

Por otra parte, también se destaca la noción de prestigio, en el sentido de mostrar habilidades o capacidades que pueden ser consideradas por los superiores a través del apoyo y el reconocimiento de los jefes directos:

“Sí... de repente tengo que hacer sacrificios extra en el trabajo, pero mi jefe me apoya siempre, me devuelve con la misma moneda...”. Eduardo2, 20

“El saber que soy bueno, yo sé que la gente aprecia lo que yo hago y por qué voy a fallar si puedo hacer más cosas... me mandan un mail todos los días deseándome un buen día y dándome su apoyo”. Boris, 26

“Si, me han dado la oportunidad de trabajar y demostrar lo que soy... son comprensivos y me han dado la oportunidad”. Rodrigo, 35

Este aspecto está íntimamente relacionado con otras dos ideas que resaltan la importancia y el desafío que constituye mostrar las habilidades en el oficio asignado y lo que esto significaría para la empresa, además de las posibilidades y oportunidades de crecimiento o escalamiento dentro de ella:

“De saber que estoy haciéndole un bien a la empresa, saber que las cosas que yo hago, las cosas que yo dirijo son todas en pro, al bien de la empresa, no es un mal”. Alexis, 26

“Sí, porque es una buena empresa, si me lo propongo puedo ganar muchas lucas... Que no tiene techo... Puedes surgir, no hay tope para decir hasta aquí no más llegaste”. Patricio, 30

También se consigna la idea de sentir que hay un crecimiento y un aprendizaje personal en la tarea realizada:

“Porque, me gusta. Tratar de aprender y crecer po'... dentro de la empresa”. Leo, 26

Además, se mencionan situaciones menos frecuentes, pero no menos consideradas por los trabajadores, relativas a ciertas capacitaciones o cursos que les facilita la empresa:

“Lo que es la empresa HP da muchos cursos... también nos motiva, porque son una de las pocas empresas de retail que paga cursos caros. Un diplomado no te lo paga ninguna empresa pa un gestor de ventas”. Alan, 29

Asimismo, se señala el gusto por competir con los compañeros en el

desarrollo de las tareas:

“Es la venta, siempre me motiva mucho vender y competir. Me gusta competir. Casi siempre me gustan los eventos grandes, donde están más a la vista del resto”. Mauricio1, 40

Finalmente, es necesario subrayar que, todos estos aspectos componen un imaginario de motivaciones diversas respecto al trabajo, pero están cubiertos transversalmente por la noción más amplia que constituye la importancia de éste para estos varones, o sea, la idea de que lo central del trabajo es la obtención de una remuneración y toda la gama de derivaciones que esto significa.

“Lo monetario, eso es lo que más... la mayor motivación. Bells, 30

“La plata yo creo, uno trabaja por plata, todos los días trabajo por plata, cuando te va bien sales más motivado, o sea del hecho que te vayan a buscar tus hijos vas a poder invitarlos a donde ellos quieran...”. Pablo, 31 “Sin duda el económico y luego el vocacional”. Marc, 33

“Sí... Por responsabilidad... La remuneración”. Fernando, 39 “Porque me deja para vivir, vivir bien... El dinero”. Cheo, 47

En este caso, se verifica en cierto grado la idea que se entrega en el punto sobre la importancia del trabajo de que el fruto del trabajo y/o la realización de aquél que lo ejerce, se dan fuera del contexto laboral y no dentro de éste, por lo tanto, la principal motivación para realizar algún trabajo es obtener el medio de cambio que permitirá la consecución de aquellas metas o propósitos constituyentes y determinantes de la vida personal y/o familiar.

2.3 Condiciones laborales

Objetivamente, este es un elemento medular para el buen desarrollo de la

actividad laboral de las personas, pues considera una diversidad de aspectos como: los contratos, las remuneraciones, las jornadas y horarios laborales, los descansos, las vacaciones, el puesto de trabajo, etc., que, en conjunto, configuran la vida laboral en sí y el imaginario asignado por los individuos a ella.

A partir de esta premisa, se estableció, en los primeros capítulos de este estudio, que las condiciones laborales. -entre otros aspectos asociados al trabajo-, se han venido precarizando en Chile desde fines de los años 70s, con la instauración de profundos cambios a la legislación laboral, que se plasmaron en la implementación del Plan Laboral de 1978. Esto como un elemento indispensable dentro de las reformas estructurales de modernización capitalista que ya venía realizando la dictadura militar en los años posteriores al golpe de Estado del año 1973.

Tales cambios, no sólo han transformado la matriz productiva del país, sino que, fundamentalmente, han afectado la organización del trabajo y dentro de éste las condiciones del empleo para la mayoría de los/as trabajadores/as del país a partir de la instalación de una serie de factores, entre los cuales destacan: la liberalización de las normas de contratación laboral; la fragmentación vertical de las empresas en unidades productivas más pequeñas y; el aumento de la subcontratación, entre otros.

Particularmente en el sector de retail, se implantaron cambios que, en términos generales, han estado orientados al mayor crecimiento de las empresas tomando como base de éste al recurso humano, pero muy particularmente a los vendedores.

De este modo, se han establecido políticas empresariales que operan

como mecanismos de disciplinamiento de los empleados en función de los objetivos empresariales. Estas políticas se sostienen, al menos, en cuatro elementos básicos: 1) Flexibilidad en las remuneraciones a través de comisiones por ventas individuales que se suman a la remuneración fija, además de pagos extras o pérdida de estos, según metas logradas o no logradas que establece la empresa en un periodo específico; 2) Flexibilidad en las funciones que, desde el 2001 y amparada en la legislación específica, son definidas de manera amplia y discrecional por las empresas de retail; 3) Vigilancia directa o indirecta -a través de supervisores presenciales o de cámaras-, cuyo objetivo es controlar el desempeño de los empleados; y 4) Estrategias de modelación de actitudes y comportamientos, orientadas a corporativizar y alinear en un solo propósito las metas de la empresa con las metas personales y familiares de los empleados (Gálvez, Henríquez y Morales, 2009).

Éste es, en términos generales, el contexto objetivo en el cual desarrollan su vida laboral los entrevistados para este estudio, y es sobre tal contexto y sobre los matices que cada uno de ellos puede aportar subjetivamente, que se centrará el siguiente análisis.

2.3.1 Estabilidad laboral

Dentro del contexto señalado, la estabilidad en el trabajo es una situación altamente valorada por los trabajadores, puesto que existe la identificación explícita del bienestar individual y familiar, vinculada a la estabilidad laboral. En este aspecto, se percibe una estabilidad precaria puesto que ella depende de cómo el trabajador asuma las reglas y condiciones que se les impone, y de la discrecionalidad de los jefes que se amparan en las metas propuestas por la empresa. Esto da pie para que se

cometa una gama de arbitrariedades frente a las cuales algunos empleados se sienten “utilizados” e inestables laboralmente, además de sometidos a los diversos requerimientos que la empresa les asigna como condición para mantener el cupo laboral.

“Porque de partida quiero que me dejen con contrato indefinido y tengo que demostrar que... que puedo y que soy capaz y que soy la persona que necesitan para sacar adelante a la empresa... Aparte si yo no trabajo, si llegara a pasar algo y si mi desempeño no es el deseado, mi jefe me puede a echar, va a incurrir de nuevo en que voy a estar con problemas de dinero, problemas en la casa...”. Eduardo1, 25

“Igual como que llevo tantos años también ahí, hay un tema que no lo comparto, una visión que tiene la empresa para hacer empleados, yo tengo opiniones que son mías, pero generalmente igual hago mi trabajo tal cual como es y sigo trabajando ahí (...) pero no... no comparto sus políticas, y eso a veces me deja como bajoneado”. Alexis, 26

“Porque a veces te sentís un poco utilizado... y en el último tiempo como que ven que podí dar más, te exigen más y como que se aprovechan. Estoy sintiendo como que se aprovechan de mí. A mí me subieron a juguetería, yo nunca había trabajado en el 2º piso... tuve que hacer devoluciones, cosas que no me correspondían, tuve que trabajar de noche. Ahí como que colapse... y quiero puro chao no más”. Mauricio1, 40

En este sentido, la inestabilidad laboral es un tema recurrente que no sólo provoca inquietud para los que llevan poco tiempo trabajando en la empresa, sino también para los más antiguos, pues la forma más frecuente que se utiliza para resolver los conflictos entre trabajador y empresa es la negociación personal que dependerá en la mayoría de los casos del criterio de un jefe supervisor o de la gerencia general -en caso de que se salten los conductos regulares y recurran a ella-, que de negociaciones a nivel colectivo entre trabajadores y representantes de la empresa o de recursos humanos. No obstante, para estos trabajadores, las dinámicas señaladas ya son habituales y por lo tanto están fuertemente arraigadas como estrategias válidas para la resolución de conflictos.

Asimismo, la inestabilidad que se percibe es asumida como parte del

"juego" laboral, es decir, como una condición inherente al trabajo en sí, y ante la cual, si bien se tiene reclamos y objeciones, no se puede hacer mucho más allá de lo que permiten las dinámicas negociadoras señaladas en el párrafo anterior. En esta misma línea de argumentación, tampoco se advierte en las respuestas específicas de los entrevistados grandes efectos psicológicos o sociales que los deriven a situaciones dramáticas en esos ámbitos.

"(Pausa) Sí, sí porque no sé, por reclamar...ya me pasó una vez que por reclamar me echaron de un trabajo". Eduardo1, 25

"Sí, porque siento que una pega así como la tengo ahora no la voy a tener en un buen tiempo y esos son los momentos en donde me siento presionado porque a veces me toca gente que son bien así cuadrados y yo me digo: y si no lo hago, ¿me podrá afectar en mi pega? No, mejor lo hago". Boris, 26

"Yo me considero un buen trabajador, y sé que no me costaría encontrar un nuevo trabajo. Hace poco (risas) me han dado muchas ganas de retirarme de donde estoy". Bells, 30

"Porque tienen mucho poder los empresarios que trabajo yo, son los dueños. Si tú les reclamas mucho, lo viví, en el primer periodo que estuve en esta empresa, porque es segunda vez que estoy, perseguían a los trabajadores". José, 47

De este modo, ellos establecen mecanismos de autodefensa ante la posibilidad del desempleo consistentes en asumir con diversos grados de docilidad los cambios y requerimientos a los que la empresa específica los enfrenta, y/o asumir que tienen suficientes habilidades o méritos para seguir desarrollando su oficio en otra empresa, o sea, cambiar de trabajo.

En esta perspectiva, la organización sindical, cuando existe, no tiene suficiente poder para negociar o simplemente no existe porque las mismas empresas se encargan de que no se formen sindicatos.

“No, acá nosotros no podemos formar sindicato, desde que yo tengo uso de razón en esta empresa, que ha echado gente como 4 veces por haber intentado formar sindicato. Y los echan a todos, y después los persiguen si se van en mala, averiguan donde están, y empiezan a llamar a los gerentes y los echan. La primera vez que estuve, como te digo, y trataron de formar sindicato, pasó eso”. José, 47

2.3.2 Decisiones sobre las condiciones de trabajo

En esta materia surgen percepciones diversas que complejizan y matizan significativamente el propósito de poder establecer en forma relativamente objetiva respuestas precisas que aporten evidencias, ya sea en un sentido de crítica positiva, negativa o intermedia, pues el discurso tiende a ser, en algunos casos, indefinido, o mejor dicho, combinado de expresiones que consideran tanto las necesidades personales y familiares como las necesidades de la empresa o características que serían propias de este tipo de organización.

Concretamente, al preguntárseles sobre ¿cómo se deciden en el trabajo temas relativos a: salarios, horarios de trabajo, número de horas de trabajo, vacaciones y descanso de fin de semana, indemnizaciones? Y si estas decisiones toman en cuenta las consecuencias que podrían tener en el trabajador y su vida familiar, la respuesta más o menos transversal, aunque con matices, es que prácticamente todas las decisiones sobre el abanico de elementos que conforman las condiciones laborales, son asumidas y establecidas por la empresa a través de sus ejecutivos y mandos medios. Estas medidas normalmente son aplicadas sin otro tipo de consideraciones que no sean las administrativas y comerciales, a las que los trabajadores deben ajustarse como puedan y, muchas veces a costa de sus responsabilidades o necesidades fuera del trabajo.

“Ah no, no, la empresa siempre lo que hace te pagan lo que ellos le acomoda, te acomodan las vacaciones, generalmente... (...) No se preocupan si tu familia va a tener o tu pareja va a tener las vacaciones en tal fecha y tú quieres tomártela en la misma fecha para que salgamos juntos, no po, a ellos le preocupa de que estén siempre los puestos ocupados, que nunca se deje de producir...”. Eduardo1, 25

“Sí, si las han hecho conmigo sobre todo conmigo, como cambiarme de sucursal de Líder porque yo trabajaba de domingo a domingo con turnos rotativos y ahora acá tengo un turno fijo, de lunes a viernes”. Patricio, 30

“No... Es que hubo algunos cambios en esta empresa, de gerencia y... los cambios que han venido después de eso son todos perjudiciales... Nos quieren bajar el sueldo... nos quieren quitar, nosotros tenemos un fin de semana por medio, nos quieren quitar el día sábado por medio que tenemos libre. Nos han subido las metas de ventas en el local, nos quieren poner metas individuales. Puedo enumerar más todavía si quieres”. Darwin, 39

“Deberían, pero no se toman en cuenta, se toman sí o sí no más. No sé si las estarán tomando en cuenta algo... pero no. Lo que decide y se decide no más”. Mauricio1, 40

“¿De parte de la empresa?, no, a la empresa no le importa nada de eso, las consecuencias que tú puedas tener. Ellos si tú no les serví te van a despedir”. José, 47

Pero esta primera aseveración no significa que los trabajadores no tengan alguna participación. Por el contrario, hay diversas situaciones que son consultadas a los trabajadores, pero generalmente en forma particularizada, es decir, si algún mando medio o gerencial establece una medida dirigida a ciertos trabajadores o a la totalidad de ellos, el jefe directo les explica y espera respuestas de los que están dispuestos y de los que no lo están, la dirección toma en cuenta las disponibilidades y ordena ejecutar la medida, sin embargo, estas disponibilidades positivas o negativas son tomadas en cuenta por los jefes cuando algún trabajador que anteriormente se haya negado o aceptado las disposiciones empresariales, pide permisos especiales o solicita alguna atención de la jefatura como permisos, cambios de horarios, de turnos, de vacaciones, etc. En general, este tipo de negociaciones en torno a las condiciones dependerá de cada empresa o de los mandos gerenciales y medios.

“Siempre tratamos de conversar, aunque yo soy el único del grupo que tiene hijo, los días festivos siempre trato de trabajarlos porque después yo pido algún día libre y no me los niegan”. Eduardo2

“He tenido bastantes beneficios, como te digo, los jefes son bastante buena onda, o bueno, el único jefe que me sigue hablando porque los otros me odian por ser un comunista reclamón... Entonces tengo hartas libertades para poder faltar o llegar a deshoras siempre que avise...”.

Firulais, 25

“Nos toman en cuenta, todo lo que pasa conmigo, con mis compañeros. Como soy muy... se puede decir que muy metete, eh... yo converso con los supervisores, con los gerentes y todos. Y les hago entender que a lo mejor lo que están haciendo ellos está mal y que podrían hacer otra cosa y cambiar el aspecto de todos los trabajadores. Y que ha resultado. (...) Entonces con eso, mis compañeros han hecho una mejor labor”. Alan, 29 “No, de repente, lo que es, las decisiones de los días libres lo toman los jefes, y las vacaciones tenemos que ponernos de acuerdo entre los que estamos, ahí para que no nos topemos. Pero por lo general los días libres lo deciden los jefes”. Bells, 30

“Sí, ellos se preocupan harto, para ellos es bien prioritario el tema de la familia, de hecho ellos te pagan sala cuna hasta los dos años de tus hijos, jardines como los Vitaminas que son buenos jardines, si de repente vas a llegar atrasado o vas a faltar, siempre te preguntan por qué”. Pablo, 31

Es decir, prácticamente todas las condiciones que afectan directamente a los trabajadores surgen, en primer lugar, como estrategias de marketing que las planas mayores de cada empresa establecen conforme a criterios estrictamente comerciales, y donde los trabajadores sólo son vistos como un recurso humano dissociado de historia, de vínculos y de responsabilidades familiares humanas, más complejas que la simple proveeduría. Como consecuencia de esto, los empleados sólo son considerados individualmente dependiendo de la discrecionalidad de los jefes directos o de los mandos superiores cuando la importancia de la medida y el conducto regular lo permiten.

“No. Exacto, ellos también son familia, también son padres de familia, entonces también deberían tomar en cuenta que también uno tiene que hacer su vida familiar más tranquila”. Alexis, 26

“Pero por supuesto, la parte humana es... que afecte la parte familiar, no, para ellos no, nada... no toman en cuenta eso...”. Pato2, 47

“No , realmente los jefes no consideran nunca eso, no, los jefes no, por lo menos en mi vida lo he visto que no tienden a preocuparse en lo que uno hace después, muchos inclusive han llegado a pensar como que uno vive para desarrollar las cosas del trabajo, entonces a las exigencias que ellos piden...”. Javier, 54

2.3.3 La jornada y los horarios laborales

Como ya se señaló en la caracterización de los entrevistados (Ver también Anexo nº 1), la mayoría de ellos son empleados que laboran como vendedores u oficios asociados a la venta, con jornada completa en horario diurno que va desde las 10 de la mañana hasta las 8 de la noche de lunes a sábado, con variaciones según la empresa y rubro. En promedio trabajan 50 horas semanales y tienen, aproximadamente, 1 hora de colación.

Los tiempos de traslado van de 20 minutos a 180 minutos, ida y vuelta de la casa al trabajo y del trabajo a la casa. El promedio de traslado ida y vuelta es de alrededor de 1,5 horas, aproximadamente.

También están algunos casos que trabajan por turnos, pero esos son los menos y corresponden básicamente al personal de seguridad y supervisores. Estos son 6 casos en que la mitad de ellos trabaja en 2 turnos durante el día y la otra mitad trabaja en ciclos, o sea, algunos días de trabajo por una cantidad similar o menor de días de descanso.

“Yo entro a las 10 y salgo a las 8, ellos entran a las 10 y salen a las 6 [los jefes]”. Boris, 26

“Los horarios son desde las 10 de la mañana hasta las 3:00 de la tarde, perdón hasta las 4:30 y de las 3:00 hasta las 9:30, son dos turnos que tenemos nosotros, pero es un turno semanalmente. (...) Es variado, semana por medio con 2 días libres a la semana en primera instancia y la próxima semana es solamente con un día libre, es 6x1 y 5x2” (Juanjo, 24)

Este régimen de jornada y horarios es más o menos el habitual para la mayoría de los casos consultados y es la base sobre la cual se establecen los respectivos contratos. Sin embargo, hay dos aspectos que no están claramente especificados: las horas extras y la discrecionalidad con que actúan los jefes y supervisores de la empresa respecto a la asignación y realización de éstas, entre otras medidas que se analizarán más adelante.

Esto último adquiere relevancia por cuanto es uno de los factores que, además de las horas establecidas para el trabajo, someten a estos trabajadores a largas jornadas laborales que les deja muy poco tiempo no sólo para el descanso, sino que también para trámites personales, contacto y comunicación familiar, esparcimiento, etc. A esto se suma que el tiempo del que realmente pueden disponer diariamente no siempre es el más apto para desarrollar otras actividades como los trámites o la comunicación con los hijos.

“No, como te decía súper poco, igual quiero hacer... como decía a veces uno como hombre desea hacer otras cosas, ver el fútbol hacer otras cosas y no puedo. Y uno más que tiene hijo, requiere ser responsable”. Eduardo1, 25

“Me afecta, porque yo igual yo quiero estar con mi familia más tiempo, pero no puedo porque tengo que estar trabajando” Bells, 30

“A veces, si ha sido para hacer trámites y cosas así ha sido mi señora quien se ha tomado el tiempo libre”. Marc, 33

“Salir a las cinco, llegar a la casa a las seis siete de la tarde ya ahí a las diez de la noche como que... poca vida familiar” (Daniel, 37)

“Son demasiadas, sí sobre todo cuando no te pagan las horas extra”.

Darwin, 39

“El trabajo no, no me deja. Cuando estoy libre no más po, ahí hago mis cosas que quiero hacer, pero el trabajo, no, el horario es muy matador, es muy largo”. José, 47

En este sentido, se verifica en los discursos diversos grados de malestar y de querer que ese tipo de condiciones cambien, cuestión que ellos íntimamente sospechan que no será así, pues saben perfectamente, por su experiencia, que las empresas están focalizadas en sus objetivos, sin considerar las particularidades y necesidades de los empleados y sus familias. Por lo tanto, sólo les resta alinearse corporativamente y acostumbrarse, o renunciar.

“Hago muchas horas extra, entonces esas horas extra me gustaría bajarlas, trabajar como en un horario más normal, de ocho... de ocho y media a seis y media, no como el turno que tengo ahora de siete y media a ocho, que tengo ahora y más los sábados”. Alexis, 26

“Porque la empresa no tiene, no transa, solo ve la parte laboral y la forma de lograr sus propios objetivos, pero no ve la parte del trabajador, ni su familia, ni la consecuencia que esto tiene, o que involucra a todo lo que es ese trabajador”. Fernando, 39

“Deberían ser más flexibles cuando uno les pide un permiso, y entiendan que uno no molesta siempre... (...) A veces son los mandos medios lo que más te perjudican a ti, más que los de arriba, son los mandos medios son ahí el problema. Porque nosotros no podemos pasar altiro a gerencia, siempre tenemos que hablar con los supervisores primero. Si ese es el punto yo creo, por ahí va”. José, 47

“No es que te parezca adecuado, te acostumbras. Date cuenta que son 15 años, ¿qué vas a reclamar?”. Cheo, 47

Resumiendo, el tema de los horarios o, mejor dicho, la cantidad de horas que los trabajadores deben dedicarle a la empresa es el aspecto más cuestionado dentro de las condiciones laborales y al que más se resisten.

No obstante, ellos asumen que no tienen alternativas en ese sentido, ya que ésta es una condición que pone la empresa conforme a sus objetivos de mercado y que, si bien hay situaciones puntuales en las que se aceptan negociaciones particulares, esta medida constituye un elemento vital para el buen desempeño comercial de ella, en el que no están contemplados los asuntos personales y familiares de los empleados.

“Lo ideal para mí sería un trabajo de lunes a viernes, de 8 de la mañana a 6 de la tarde”. Bells, 30

*“Sólo el tema del horario negativamente, todo lo demás positivamente”
Marc, 33*

2.3.4 Salud y seguridad en el trabajo

En materia de salud los varones consultados aportan escasa información, debido a que prácticamente no es un tema relevante para los empleadores salvo en aquellos aspectos que están establecidos legalmente⁸.

“Dentro del marco sanitario, el Instituto de Salud Pública cumple la función de ser laboratorio nacional y de referencia a través de la Salud Ocupacional; el Decreto Supremo 594, reglamenta las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, e indica en su artículo 117 esta función, agregando que le corresponde fijar los métodos de análisis, procedimientos de muestreo y técnicas de medición para los riesgos que regula dicho Decreto. Dicho rol se complementa con funciones

⁸ En Chile la Salud Laboral se encuentra reglamentada por normas legales que combinan aspectos laborales (Código del Trabajo y reglamentos), de seguridad social (Ley 16.744 y reglamentos) y aspectos sanitarios (Código Sanitario y reglamentos), además de algunas normativas técnicas sectoriales que indican medidas de seguridad para algunos sectores particulares (Minería).

relacionadas con apoyo a la formación de recursos humanos, apoyo a la generación de normas, asesorías técnicas, difusión del conocimiento e investigación aplicada y prestaciones de servicios". (Instituto de Salud Pública, 2019).

Bajo esta reglamentación, los entrevistados indican que las empresas en las que laboran asumen una preocupación orientada, fundamentalmente, a cumplir con la normativa legal correspondiente considerando aspectos como las condiciones sanitarias, ambientales y de seguridad, básicas que deben tener los lugares de trabajo. Es decir, el énfasis de los empleadores está puesto en la prevención de accidentes laborales o de trastornos de salud que pudiesen ser provocados por las malas condiciones sanitarias, ambientales o de seguridad dentro del espacio laboral.

"Sí, se preocupan, nuestro supervisor va todas las semanas a revisar que no haya nada en mal estado. Es seguro, muchas comodidades no tenemos, porque trabajamos de pie y hay lugar para sentarnos, pero es para una persona, no nos podemos sentar todos al mismo tiempo". Eduardo2, 20

"Sí. Pero porque legalmente tiene que hacerlo. No porque digan: no vamos... vamos a cuidar a esta persona porque ya le están doliendo las rodillas, entonces vamos a incrementar..., no. Más que nada porque es legal". Alan, 29

"La parte de seguridad sí. Salud, de un 100% yo diría un... 40%" Rodrigo, 35 "Por mi salud no sé, no sé, porque el otro día me enfermé y me pusieron casi encima de un altar de sacrificios (risas)". Javier, 54

A partir de este enfoque, no existiría una preocupación más precisa respecto a la condición de salud que pudieran tener los empleados a causa de otros factores externos a la empresa o, incluso, factores derivados del propio trabajo que realizan, como por ejemplo: el estrés provocado por la intensidad laboral que aumenta en ciertos periodos del

año o por alcanzar las metas de trabajo (ventas) que impone el empleador.

“Yo pienso que es una tensión psicológica en general porque todos trabajan por hacer de comer y si tú no vendes no comes y todos están ‘oye, déjame vender’ y a mí me dicen ‘pero oye, tú ya no ganas por comisión déjanos vender a nosotros’ y ahí se crea una tensión psicológica”.

Boris, 26

“Es que más que nada eso se ve acá en el trabajo, y de repente uno está enfermo ¡y está enfermo! Y tiene que quedarse trabajando igual”. Bells, 30 “El psicológico es querer vender y no vendí po’, el estrés que te produce es muy grande, como que uno ya se relaja en esa parte, pero es muy estresante, yo, mi sueldo es de 72 mil pesos mensuales, con eso, el resto tengo que hacérmelo todo yo, y para poder vivir bien y decentemente, y me alcance, tengo que hacer 500 mil pesos mensuales, lo mínimo”.

En este sentido, los trabajadores señalan que el estrés y la depresión son considerados, tanto por los jefes como por ellos mismos, estados “normales” en el contexto del trabajo y que, por lo tanto, deben asumirse sin mayores reclamos.

2.3.5 Lo positivo de las condiciones laborales

Como en todo orden de cosas, no todo invariablemente es negativo o cuestionable y por lo mismo, siempre los seres humanos, ya sea por su inherente capacidad de adaptación a las condiciones de vida y/o por la simple necesidad lograr algún objetivo ulterior, reconocen elementos que, de algún modo o en algún grado, los benefician permitiéndoles sanear o mejorar su existencia personal y familiar.

En esta perspectiva, los entrevistados construyen significaciones positivas respecto a diversos factores asociados al trabajo que desempeñan, ya sea en términos de procesos, de resultados, o de ambos.

Uno de estos factores es la posibilidad de hacer carrera cumpliendo los requerimientos de la empresa y empoderándose en el puesto de trabajo asignado, es decir, la posibilidad de evolucionar laboralmente, lo que dependería de la valoración de su gestión por parte del empleador, e incidiría en la probabilidad de desarrollar habilidades y de adquirir capacidades, con la consecuente autovaloración positiva y el incremento de su remuneración.

Este es un aspecto interesante de analizar por cuanto resalta la idea de alineamiento entre los objetivos estratégicos de empleador y empleado, incorporando la noción de empleado eficiente, que se orienta emprendedoramente dentro de la lógica empresarial haciendo coincidir sus metas con las de la empresa.

“Sí, porque es una buena empresa, si me lo propongo puedo ganar muchas lucas... Que no tiene techo... Puedes surgir, no hay tope para decir hasta aquí nomás llegaste”. Patricio, 30

“Sí, me han dado la oportunidad de trabajar y demostrar lo que soy... son comprensivos y me han dado la oportunidad”. Rodrigo, 35

“Sí... porque la pega no es difícil, tampoco es fácil, el sueldo que pagan eh... no es una maravilla, pero está bien para el tipo de trabajo y en el conjunto de la ecuación el resultado para mí... es un trabajo positivo, hay buen trato, paga digna, buen ambiente, el horario también está bien”.

Daniel, 37

“Sí... tantos años que llevo en mi trabajo eh... me gusta lo que hago y hasta donde he llegado hoy en día... me siento conforme (...) que es un trabajo que... todos los días vivo algo nuevo eh... salir, no es un trabajo en oficina, normalmente es en terreno... hay... tener a cargo diez y seis personas... me gusta mi trabajo”. Pato2, 47

Sin embargo, estas esperanzas muchas veces sólo quedan en promesas sin cumplir, debido a la rapidez de los cambios que se producen constantemente dentro de la empresa, con rotaciones de personal de un

departamento a otro, de una sucursal a otra, recepción de personal nuevo, cambios de funciones y de puestos de trabajo, etc., que son controlados por el empleador.

“A nosotros nos rotan, nos rotan, yo puedo estar bien cómodo aquí en el centro porque me queda a una hora de la casa, pero el día de mañana me pueden mandar al mall La Dehesa y nosotros tenemos que irnos sin reclamar porque es la pega y te dicen: bueno, si no le gusta se va”. Boris, 26

Por otra parte, también adquiere cierta relevancia positiva la utilización de las horas extras, comisiones, premios, etc., pues estas representan un estímulo económico para el trabajador, con efectos sobre el incremento del sueldo, que le permite a él y su familia mayor capacidad de consumo y endeudamiento en función de otros proyectos vitales como adquirir o mejorar la vivienda propia, pagar estudios personales o familiares y, en general, acceder a una gama de bienes y servicios que forman parte de lo que consideran bienestar.

“Sí... de repente tengo que hacer sacrificios extra en el trabajo, pero mi jefe me apoya siempre, me devuelve con la misma moneda...”. Eduardo2, 20

“Nosotros tenemos que hacer horas extras, o tengo que hacer vitrina y eso se hace en la noche, y llego más tarde o de repente no me creen y ahí empieza el problema”. Bells, 30

“Sí... porque no es un trabajo malo a pesar de que es súper peligroso, el pago no es malo, el trato es bueno... por lo mismo, como es bueno, para seguir ahorrando para la casa propia”. Homero, 47

Finalmente, se destaca dentro de las políticas de algunas empresas, los permisos que dan en el trabajo en caso de emergencias personales o familiares. Este es uno de los elementos mejor valorados como forma directa de negociación, pues depende casi exclusivamente de la apreciación que tienen los jefes directos de su gestión laboral, es decir, los permisos, así como otro tipo de autorizaciones están condicionados por la

validación del trabajador como buen o mal empleado, ante los mandos medios o gerenciales.

“Entonces tengo hartas libertades para poder faltar o llegar a deshoras siempre que avise...”. Firulais, 25

“Tú tenías derecho a pedir eh... si necesitabas llevar a tu hijo al médico hablabas con el gerente y el gerente te autorizaba. Podías no tener que venir a trabajar si tenías un problema familiar... había... una.... relación más humana” (Darwin, 39)

Considerando todo lo señalado en el punto sobre las condiciones laborales, se puede establecer que, no obstante los entrevistados perciben falencias o carencias en lo laboral que los afectan personal y familiarmente, ellos no tienen una postura crítica en la idea de querer cambiar esas condiciones o, en su defecto, cambiar la fuente laboral. Por lo tanto, asumen esa situación como un “mal menor” o como un costo naturalizado de la actividad, pues peor sería no tener trabajo. De este modo, se verifica lo que se señaló en el punto sobre la importancia y motivaciones acerca del trabajo: que el proyecto laboral, cualquiera que sea y en condiciones que sean básicamente aceptables y soportables, es más que todo un instrumento para la obtención de recursos económicos que determinan o facilitan otros proyectos vitales. Esta significación, además, es concordante con el imaginario sociocultural que existe actualmente sobre el trabajo.

2.4 Adecuaciones y resistencias entre lo laboral y lo familiar

Resulta bastante lógico pensar que al existir responsabilidades familiares y laborales en la vida de las personas, éstas deben estar en permanente armonía, atendiendo sobre todo al hecho de que una buena parte de hombres y mujeres en el país comparten ambos compromisos, y por lo

tanto, se crea la necesidad de que el Estado, a través de las leyes, y las empresas, a través de sus estrategias y normativas, generen los instrumentos que faciliten la conciliación de estos ámbitos.

Actualmente, en la legislación chilena existen diversas medidas orientadas hacia ese propósito, entre las cuales se pueden destacar: el descanso de maternidad (pre y post natal), el permiso paterno, el permiso por enfermedad grave del/a hijo/a menor de un año, el permiso por accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte de un hijo menor de 18 años, el permiso a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas discapacitadas⁹, y los permisos por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres del trabajador o trabajadora. Recientemente fue incorporado también el permiso postnatal parental¹⁰.

Sin embargo, cualquier medida en la dirección señalada choca siempre con al menos dos dificultades: La persistencia de nociones tradicionales respecto a los roles de género que le atribuyen a las mujeres la responsabilidad del hogar y de las tareas de cuidado y, la pertinencia de muchos empleadores que aplican residualmente las normas pertinentes sólo para no entrar en conflicto con la legislación vigente en la materia.

“Están obligados... por ley, si a ellos no lo obligaran no lo harían”. Alexis, 26 “Por ejemplo las mujeres deberían al momento de embarazarse trabajar hasta los seis meses y de ahí en adelante estar dos años con los hijos porque ahí es necesario que la madre esté o por lo

⁹ La Ley N° 20.535 modificó el artículo 199 bis del Código del Trabajo e incorporó nuevos incisos quinto, sexto y séptimo a dicha norma, señalando que “iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga a su cuidado personal o sea cuidador de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante”.

¹⁰ Ley N° 20.545, publicada en el Diario Oficial el 17 de octubre de 2011.

menos un año, un año y medio aquí dan seis meses con suerte y ya vuelven a trabajar ...”.
Daniel, 37

Estos dos elementos se verifican en el discurso de los varones entrevistados para este estudio y demuestran que, no obstante existir avances de tipo político-jurídico en el tema, estos no siempre tienen una consecuencia positiva en la disminución de las tensiones que se dan permanentemente entre lo laboral y lo familiar.

“...de darnos los tiempos para estar más con los hijos, ya que siempre..., generalmente todos los hombres chilenos no estamos con los hijos, generalmente siempre estamos... estamos afuera y ese rol, y ese rol de padre según opino yo que hay que ser más presente, no ser tan lejano, principalmente eso”. Alexis, 26

Concretamente, en el discurso de los varones consultados se advierte una queja importante en ese sentido. Es decir, existe la percepción de que este tipo de empresas no le da la importancia debida al ámbito familiar de los trabajadores y, como consecuencia, se genera en ellos un permanente esfuerzo por tratar de cumplir en los dos ámbitos, situación que termina afectando sus relaciones familiares y no pocas veces su rendimiento laboral, por las afecciones de tipo emocional, psicológico y hasta físico, producidas por tales problemas.

“Tú tienes que cumplir con tu horario de trabajo, de hecho tus días libres no los eliges, te los asignan de acuerdo a las necesidades de la empresa. Entonces para una persona que no tiene hijos es más fácil estar disponible, por ejemplo: pa’l cumpleaños de tu hijo si tienes que trabajar tienes que andar cambiando turnos. Hay situaciones que por el hecho de tener familia, no puedes dejar de lado”. (Eduardo2, 20)

“Ellos también son familia, también son padres de familia, entonces también deberían tomar en cuenta que también uno tiene que hacer su vida familiar más tranquila “. Alexis, 26

“Por lo que te decía antes. Los trabajadores no somos números, tenemos una familia y aparte, normal... En este caso en particular de esta gerencia en particular... eh... la única familia que cuenta es la de él, la de los demás vendedores... no cuenta”. Darwin, 39

“No, no se preocupan digamos mucho del... de la parte familiar de cada trabajador”. Pato2, 47

“Cuando mi hijo salió de octavo, o mi hija de cuarto medio, y que tampoco pude ir, como son en diciembre, y aquí en diciembre es casi nulo el permiso que te pueden dar”. (José, 47)

Sin embargo, este aspecto es asumido también como una realidad del contexto, que se debe absorber y tratar de resolver de algún modo. En este sentido, independientemente de la voluntad de estas personas, casi siempre la resolución elegida se decide en favor del trabajo y en desmedro de la familia, poniendo como excusa la idea de que los conflictos familiares pueden solucionarse mediante la negociación con la pareja, e cambio con la empresa ese tipo de estrategia es inconducente, salvo si se depende de la decisión discrecional de un jefe directo.

2.4.1 Medidas empresariales que faciliten la conciliación trabajo - familia

Al considerar las medidas específicas que estas empresas ponen a disposición de los trabajadores para facilitarles sus responsabilidades familiares, estas personas, mayoritariamente, indicaron que tales medidas son prácticamente inexistentes y que, en la mayoría de las situaciones, los supervisores o jefes directos toman algunas medidas específicas como otorgar permisos especiales por razones de salud, para asistir a algún evento familiar, o por otras causas urgentes que involucran a la familia, y que no afecten las dinámicas y tareas asignadas a los empleados en las metas y estrategias empresariales.

“Sí ubico una... Actualmente cuando... las mujeres entran y tienen que darle pecho a su hijo se van más temprano. Es la única que conozco... a veces no respetan ni el post natal del hombre”. Alexis, 26

“No, mm antes existían, ahora no. Tú tenías derecho a pedir eh... si necesitabas llevar a tu hijo al médico hablabas con el gerente y el gerente te autorizaba. Podías no tener que venir a trabajar si tenías un problema

familiar... había... una.... relación más humana”. Darwin, 39

“No, no, la empresa no tiene medidas de ese tipo creo yo, por lo menos en las tiendas no, a lo mejor en las fábricas sí, pero en las tiendas no hay. Yo nunca me he fijado, desde que tengo uso de razón, desde que estoy en el comercio, ninguna empresa se preocupa de eso”. José, 47

“No, no lo he visto. Respecto a las familiares no. Y respecto a remuneraciones, tampoco. Lo veo muy poco”. Homero, 47

Como es habitual, en estos casos y en los consignados anteriormente, tales medidas no son parte de las políticas organizacionales, por lo que deben ser evaluadas por los jefes directos considerando el interés de la empresa y las razones “humanas” a las que apelan los empleados, según sea el caso y las circunstancias de éste. En este sentido, cobra relevancia el criterio la sensibilidad y buena o mala relación que tenga con el empleado, quién toma las decisiones, o sea, el supervisor o jefe directo.

“No, no tienen... o sea yo salgo. Y después aviso. Tengo ese plus por ser tan metete, ser tan yunta de todos los...”. Alan, 29

“Sí, si las han hecho conmigo sobre todo conmigo, como cambiarme de sucursal de Líder porque yo trabajaba de domingo a domingo con turnos rotativos y ahora acá tengo un turno fijo, de lunes a viernes”. Patricio, 30

“Es que ahí, ojo, es piel, ahí estamos hablando de criterio y piel, si un supervisor no tiene piel contigo, no tiene piel no va aplicar el criterio, no hay política.”. Cheo, 47

3. Modelos identitarios y de relaciones, asimilados en la familia de origen

Este apartado pretende establecer, distanciándose necesariamente de algunas complejidades particulares, un marco simbólico común en la asimilación o aprendizaje de modelos identitarios y de relaciones dentro de la familia de los varones entrevistados a partir de la exploración en las dinámicas relacionales de sus familias de origen. La razón de esto radica en el hecho que la mayor parte de ellos son personas que comenzaron a vivir su vida adulta y su jefatura de hogar en un tiempo pretérito no superior a los 10 años, o 15 años los menos, cuando el modelo global en el que se fundan las transformaciones económicas, políticas, socioculturales y familiares ya señaladas en capítulos anteriores, estaba prácticamente instalado, aunque con dinámicas reformadoras permanentes aún en marcha.

Lo relevante en este aspecto, desde un punto de vista metodológico epistemológico, es que no se les puede preguntar a las personas sobre cómo han experimentado las grandes transformaciones del mundo público y privado cuando sólo han vivido tal realidad durante un “después”, un después en movimiento y con elementos de permanencia del pasado en el presente, pero es, básicamente, una vivencia de lo actual, no del momento del cambio y mucho menos de lo anterior al cambio, o sea, no vivieron el “antes” para poder tener referencias comparables con sus vivencias actuales en el ámbito familiar. Concretamente, estas personas podrían sólo responder por lo que han vivido, lo demás no pasaría de ser mera especulación, asumiendo además que tales respuestas contienen atribuciones de significado actualizadas y mediatizadas simbólicamente por los contenidos valórico-culturales del actual modelo de vida y que se cruzan con procesos culturales de mediana y larga duración, haciendo más complejo aun el fenómeno.

Teniendo presente tal consideración es que la exploración acerca de la familia de origen se hizo necesaria y relevante. A partir de ella, de las vivencias en ella, los entrevistados pudieron recordar experiencias de una serie situaciones respecto a su crianza, a sus padres, a sus hermanos, etc., que permitieron tener los antecedentes más o menos necesarios para poder aproximarse a una reconstrucción de ese pasado y así tener una referencia válida que pudiera compararse con las dinámicas relacionales de sus familias actuales. Si bien es cierto, esos recuerdos también podrían estar actualizados en la construcción de sentido de estas personas, al menos tienen un sustento vivencial e histórico que los avala.

3.1 Organización de las dinámicas y roles en la familia de origen

Independientemente de la edad, pero con algunos matices, los entrevistados pertenecen a familias de origen con sistemas de roles de género tradicionales¹¹ (patriarcales), o sea, madres dedicadas al ámbito privado del hogar, encargadas de la organización, administración y decisión en ese ámbito, dedicadas, fundamentalmente, a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos, aún en aquellos casos de madres que trabajaban remuneradamente fuera del hogar.

Paralelamente, los padres eran y son (algunos) jefes del hogar dedicados al trabajo remunerado y a proveer a su familia de lo necesario para su sobrevivencia, es decir, hombres que pasan la mayor parte de su tiempo fuera del hogar y con escasa injerencia en los asuntos familiares, incluso en

¹¹ Los roles de género determinan acciones y comprenden las expectativas y normas que una sociedad establece sobre cómo debe actuar y sentir una persona en función de ser mujer o hombre. Los roles femeninos son los relacionados con todas las tareas asociadas a la reproducción, crianza, cuidados, sustento emocional, etc., y están inscritos, fundamentalmente, en el ámbito doméstico o privado. Los roles masculinos están asociados a las tareas que tienen que ver con el productivo, el mantenimiento y sustento económico, principalmente desarrollados en el ámbito público.

sus horas libres, pero que tienen el mandato sociocultural de conseguir, mediante su trabajo, los recursos necesarios para el sustento de su núcleo familiar. Eso les otorga, además, la facultad de tomar las grandes decisiones dentro de la familia.

“Mi mamá siempre fue dueña de casa. A lo más ha trabajado haciendo aseo, a veces donde familiares y eso más que nada. (...) Mi papá siempre ha trabajado de chofer más que nada. Ha tenido hartos trabajos, mi papá antes igual siempre se ha cambiado de trabajos. Trabajó generalmente de chofer, en locomoción colectiva, micro, taxi, de transporte de carga, transporte de traslado de pasajeros en empresas como Soprole, Watts y eso más que nada”. Eduardo1, 25

“La que organiza todo era mi mamá y mi papá era un erudito que siempre estaba estudiando libros, no cocinaba no hacía nada”. Fernando, 39

“Bueno era mi mamá la que hacía todo en la casa, mi papa solamente llegaba de su trabajo, los fines de semana en la cancha de futbol, que era árbitro mi papi, los fines de semana arbitra”. José, 47

“Mi madre era dueña de casa no más po... Mi viejo era pescador, o sea más que nada no era como pescar ponte tú pa poder vender pescado, como actualmente lo hacen las personas, sino que pescar porque de eso era de lo que se alimentaba uno, eso es lo que uno comía, yo varias veces salía a pescar con él, de hecho varias veces así que con él pescábamos...”. Javier, 54

Las imágenes recurrentes sobre los roles, las relaciones, las atribuciones, etc., que se dan en el espacio familiar, sugieren un ambiente patriarcalizado, es decir, donde la expresión o “palabra” del padre es la hegemónica. Los espacios de acción y de expresión están definidos a partir de 2 entornos de autoridad: el espacio privado, dominado por la madre, más por su acción que por su expresión; y el espacio público, que es más diverso, menos explorado por la familia del jefe de hogar, dominado por el padre. Todo lo relativo a lo privado como las tareas domésticas y de cuidado, la organización y administración del hogar, etc., las ejecuta, administra y son responsabilidad de la madre, pero teniendo el arbitraje permanente del padre. Lo relativo a lo público, específicamente

la proveeduría, lo ejecuta y es responsabilidad del padre.

También se habla, de relaciones precarias, afectiva y comunicacionalmente, ancladas en la complementariedad de padres ausentes (en lo privado) y autoritarios, con madres abnegadas, esforzadas y sumisas. Incluso se menciona, en algunos casos, la existencia de VIF física y/o psicológica como algo naturalizado, es decir, como una “facultad” del padre respecto a la madre. Estas imágenes del recuerdo acerca de la familia de origen son valoradas negativamente en relación a sus familias actuales y, muy probablemente, en consideración a la existencia de una consciencia de derechos que se ha ido consolidando socioculturalmente en las últimas décadas.

“Mis papas siempre han sido como súper herméticos en lo que es la relación de ellos privada, nunca la muestran mucho frente a los demás, siempre han sido herméticos”.
Eduardo2, 20

“Que generalmente conversaban, trataban de conversar porque mi papá nunca ha sido mucho de conversar, generalmente mi mamá es la que trata como más los problemas y las cosas que son como que hay que hacer, trata ella de conversarlo, pero mi papá nunca ha sido..., como que nunca toma muy en serio las cosas...”. Eduardo1, 25

“Mmm... se llevaban más o menos no más, mi mamá era muy depresiva y por ejemplo, mi papá era muy alcohólico, entonces siempre que llegaba a la casa, por ejemplo no sé po', eh... podía llegar un día viernes a las cuatro de la mañana y mi mamá tenía que estar despierta para darle la comida”.

Leo, 26

“Es una mera... ¿cómo puedo decir?... costumbre, exacto, costumbre, se apoyan, pero así como “relación amorosa”, no”. Alexis, 26

“Jamás se levantaron la voz, ellos, jamás se gritaron, podían pelear, podían pelear entre los dos, si le sacaba la porquería, mi mamá nos sacaba del lugar y nos mandaba a otro lugar, sabía que le iba a pegar...”. Cheo, 47

“Bueno allá la cosa es, el hombre manda la mujer acata no más”. Javier,

54

En definitiva, el discurso evidencia la matriz patriarcal que sobrevalora los roles masculinos y minusvalora los roles femeninos, ya sea a través de la invisibilización o reducción expresiva de lo femenino y el énfasis de lo masculino. Específicamente, se destaca la responsabilidad e importancia del hombre en tanto proveedor y, por defecto la responsabilidad e importancia menor de la mujer como productora y reproductora de la vida familiar.

3.2 Aprendizajes de los padres y madres

Un elemento que resalta en los testimonios es la diferenciación del modo de aprendizaje que se sintetiza respecto del padre y de la madre. En el caso del padre son nociones y/o valores asociados a conductas o actitudes que remiten a experiencias concretas observadas o deducidas de éste. Concretamente, no se advierte una mediación o intencionalidad formativa a partir de un vínculo efectivo y directo entre el padre y sus hijos/as. En el caso de la madre, las nociones y valores asociados no sólo consideran sus conductas y actitudes concretas, sino que además aluden a una intencionalidad formativa instalada en la relación cotidiana; en el vínculo afectivo; en la expresión directa de estas valoraciones entre la madre y sus hijos/as.

Lo anterior es consistente con las imágenes presentadas en el punto 2.1., respecto de los ámbitos atribuidos al padre y a la madre, los roles asociados y las acciones correspondientes.

Específicamente, el aprendizaje obtenido de los padres está en la apreciación del trabajo, el esfuerzo o sacrificio constante en función de la familia, la responsabilidad hacia la familia asociada a la proveeduría y el respeto hacia los demás. Estas valoraciones tienen un factor común: el

trabajo como responsabilidad del hombre para ser un hombre autónomo, buen proveedor, respetuoso y respetable ante los demás.

“El esfuerzo, el esfuerzo, que a veces uno juzga a los padres y hay que ponerse en los zapatos de ellos y caminar con ellos para saber lo que sale pesado, pero en realidad el tema de aprender, fue que para mí, como hijo no me faltara nada, a veces sacrificar algunas cosas para que no nos falte nada para comer, de salir adelante”. Juanjo, 24

“Su respeto, yo pienso, a respetar a las demás personas, yo pienso que lo más valorable es que mi papá me enseñó a valorar a las demás personas... yo lo aprendí de él porque es una persona respetuosa... es como persona, es un hombre respetable”. Boris, 26

“La responsabilidad, fue un hombre responsable, siempre trabajo para darnos lo que más podía, para que no nos faltara nada”. Bells, 30

“Ser trabajador... ser honesto, ehh... ser, ser trabajólico, aprendí eso, de mi viejo aprendí a ser trabajólico”. Darwin, 39

“La responsabilidad en la vida y ser correcto con la gente y respetuoso, porque para que lo respeten, hay que respetar a la gente”. Homero, 47

De las madres aprendieron a darle importancia a la perseverancia en la consecución de metas o para superar las crisis; a expresar sin temores los afectos y las emociones a los demás; a resolver los conflictos de manera civilizada, dialogando; a tener disciplina y cumplir con lo que se les ordena; a establecer grados de orden en lo cotidiano del hogar; a ser solidarios, honrados, responsables y respetuosos con los demás. Todos los aspectos señalados se sintetizan en dos: una orientación hacia el esfuerzo, la organización, la disciplina y la responsabilidad, y otra orientación que resalta los afectos y la empatía para abordar las relaciones con otros/as.

Discursivamente, se establece una diferencia significativa entre los aprendizajes asociados al padre respecto de los que se relacionan con la madre. En este sentido, lo importante de destacar es la amplia gama de valores que representa la madre frente a una gama algo más reducida que representa el padre, y que, además apuntan a universos valóricos distintos, pero complementarios en la internalización de ideas que le dan

sentido a sus actitudes y acciones en su vida afectiva, social y productiva.

“La perseverancia, mi mamá siempre ha sido perseverante en todo, problemas económicos toda esa cosa en la familia mi mamá siempre ha estado presente... Yo siento que herede la organización de mi mamá...”.

Eduardo2, 20

“Como la parte afectiva yo creo, ella era como la... la que te decía te quiero, la que te abrazaba, la que de los besos, todas esas cosas”. Firulais, 25

“Mi mamá me enseñó que todo era conversable, no había que explotar, todo se puede solucionar en la buena y no a la mala”. Alan, 29

“Lo que es el orden, yo ahora soy súper ordenado”. Pablo, 31

“Ayudar, ayudar al prójimo, que más aprendí de ella, ser también responsable, y ayudar, ayudar también en los quehaceres de la casa”.

Homero, 47

“Todos los valores que tengo son de ella, ella me los inculcó, todos los valores. La honradez, más que nada... la perseverancia, lo luchador que soy...”. José, 47

“Yo creo que el respeto porque mi mamá era más estricta con nosotros. Eh, siempre nos enseñaba las cosas y ¡le teníamos un respeto único! (risa) Yo creo que el respeto ella siempre lo impuso.”. Pato2, 47

3.3 Familia de origen y familia nuclear

Cuando los entrevistados son puestos en el dilema de tener que comparar, aportando similitudes y diferencias, entre sus familias actuales con sus familias de origen, se pueden advertir continuidades y rupturas vinculadas, particularmente, al rol de los hombres en la pareja¹².

En el contexto de las continuidades, se destaca, principalmente, la noción de padres responsables y esforzados en su trabajo y en la manutención de

¹² En este sentido, habría que precisar un aspecto relevante de estos discursos: los entrevistados están haciendo, fundamentalmente, un ejercicio recordatorio autorreferencial, es decir, es su historia personal la que cuentan y por lo tanto, el acento de las narraciones está en su protagonismo, de ahí que el énfasis en los cambios y/o continuidades de su rol sea lo central más que las relaciones de pareja involucradas o la actuación de su familia.

la familia. Este elemento, con algunos matices, permanece más o menos intacto, es decir, la responsabilidad principal en el sustento familiar correspondería al varón, tanto en la época de sus padres como en la actual. De ahí se desprende, en parte, la centralidad que tiene el trabajo como fuente estratégica para la obtención de los recursos económicos que permiten la manutención familiar.

“Pucha la parte responsable... de mantener la casa bien, como se merecen po huevón, a mi señora y mi hijo cuidarlos tal cual mi papá lo hizo con nosotros, en el sentido de que no les falte nada para que coman, que tengan donde vivir”. Alexis, 26

“La semejanza de que a mi hijo no le ha faltado nada que yo he tenido que postergar algunas cosas para poder comprarle cosas a mi hijo”. Juanjo, 24

Si bien es cierto, muchas mujeres –y también mujeres emparejadas-, se han incorporado al mundo del trabajo remunerado en las últimas décadas, y junto a ello se han instalado, socioculturalmente, nociones de un relacionamiento conyugal basado en la equidad, la corresponsabilidad y la democracia al interior del hogar, la imagen de ámbitos-responsabilidades masculinos y femeninos sigue siendo hegemónica, al menos en el discurso de estos varones.

Otro elemento de continuidad, aunque en variados grados, es la relativa distancia física, comunicacional, emocional y afectiva del padre de familia con sus hijos y con su pareja. En esta imagen se resalta la idea de que, no obstante ser un elemento relativamente resistido por ellos en la vida cotidiana, aún sigue teniendo vigencia sociocultural, es decir, más allá del razonamiento en función de reprochar ciertas actitudes o conductas asociadas a la distancia emocional y/o incomunicación, este elemento tiene un peso bastante significativo en la cotidianidad de las relaciones entre el padre (jefe de hogar) y su familia. La razón principal de esta

distancia sería, supuestamente, el reducido tiempo que dejaban -y dejan-, las actividades vinculadas al trabajo para proveer en el hogar, entre otras causas.

“Yo igual me he dado cuenta que a veces soy como mi papá, que a veces me cuesta decir las cosas, pero yo trato igual de conversar porque me he dado cuenta, si cuando chico me daban rabia esas cosas, así que ahora yo cuando estoy con mi pareja trato de que los dos tomemos las decisiones, nos sentemos a conversar y lleguemos a un acuerdo que es lo más lógico... veces soy muy cerrado y llego y tomo las decisiones y digo: vamos a hacer esto porque eso es lo correcto y... o lo que yo creo correcto, y a veces sí he pasado a llevar a lo mejor a mi pareja en ese sentido”. Eduardo1, 25

“Siempre el tiempo que estoy libre estoy con mis hijos y esa igual es una semejanza, porque igual cuando estábamos todos juntos, salíamos todos el fin de semana. Igual pienso que soy como mi papá, aunque sea inconscientemente”. Boris, 26

“Siento que me faltó conversar más con mi padre, nosotros hablábamos cosas más puntuales... (...) No tenía la confianza de él y hasta el día de hoy no la tengo”. Boris, 26

Un tercer elemento destacado como valor de continuidad o de semejanza entre la familia de origen y la actual, es la supuesta unidad de la familia, entendida ésta como el acompañamiento y la colaboración en la convivencia diaria o, dicho de otro modo, el ejercicio de compartir todos los sucesos, positivos y/o negativos que ocurren en el grupo familiar en la cotidianidad y enfrentar juntos “*las buenas y las malas*” que son propias de cualquier grupo humano fusionado y solidario con cada uno de sus miembros.

“La unión familiar es lo primero, mi papá siempre ha marcado eso, él no es muy cálido como persona, pero siempre está presente ahí, eso me demostró que... que hay cosas que están, pero no se ven”. Eduardo2, 20 “Yo trato que seamos unidos como ellos me enseñaron, que a pesar de todos los problemas y las cosas que pasen tratar de estar siempre juntos porque igual nosotros somos una familia, formamos una nueva familia...”.

Eduardo1, 25

“Yo la unidad, porque la unidad que tenemos es súper importante, yo estuve lejos de mi familia tres meses, estuve lejos y no podía estar sin ellos, volví por ellos, por mi mujer, eso es lo que me enseñó mi padre, la familia siempre está primero”. Pablo, 31

“Somos una familia unida que está en las buenas y en las malas, y que siempre está con un proyecto, pensando muy positivamente”. Fernando, 39

Como elementos de ruptura o que marcan diferencias entre la familia de origen y la actual, se alude, principalmente, a la organización en la cotidianidad del hogar, es decir, la toma de decisiones, la administración de los gastos, del ahorro, del pago de cuentas, etc., la distribución de las tareas; la cercanía afectiva entendida como demostraciones frecuentes de afectuosidad entre los miembros de la familia y; la capacidad de dialogo para que los integrantes de la familia puedan expresarse con libertad y resolver de ese modo los asuntos cotidianos dentro del hogar.

Todos los aspectos mencionados son catalogados como carencias o precariedades en la familia de origen y como ganancias o cualidades de la familia actual. Específicamente, se establece una imagen de familia de origen marcada por roles demasiado rígidos que no permitían que estos elementos fluyeran de manera positiva y, consistente con esto, una recarga de expectativas diferenciadas para el padre y para la madre que no siempre podían cumplir, o que lo hacían insuficientemente.

Por el contrario, la imagen que se entrega de la familia actual, si bien no es de cambios radicales, además de mantener variados elementos de continuidad con la familia de origen, contiene gérmenes de transformación que sugieren una tendencia a ejercer relaciones más democráticas y equitativas entre los miembros de la familia, que permiten mayor fluidez en la organización del hogar y que, por lo tanto, facilitan el intercambio y/o ampliación-reducción de roles de acuerdo con las características y dinámicas de cada hogar.

“Grandes diferencias no, no hay, he tratado por lo menos, yo por lo menos de mi parte hacerlo como lo más parejo posible. Eso si ahora no se yo (...) porque mis padres no eran tanto así de piel, ellos se preocupaban de que no nos faltara nada y... ahora con mi hijo yo trato de darle el más cariño que puedo”. Bells, 30

“Todo lo que aborde limpieza, el orden con las platas... hay más dialogo en la que yo tengo ahora que la de antes... ahora es mejor... exacto, tiene que ser más equilibrado”. Darwin, 39

Referido a lo anterior, al momento de tener que comparar entre la organización de la familia de origen y la actual, hay una valoración negativa de la forma de organización que tenían sus familias de origen y una valoración positiva de las formas de relacionamiento que se expresan en sus familias propias en el sentido de que, actualmente, su organización familiar les permite conversar o negociar los asuntos cotidianos del hogar, compartir responsabilidades indiferenciadamente, organizar democráticamente con la pareja los proyectos a corto, mediano y largo plazo, y expresar con mayor libertad y convicción su afectividad.

“Ahora acá en la casa todos decidimos y opinamos hasta el Martín decide de repente cosas, igual dejamos que él se manifieste, pero pienso que igual nos falta mucho, que hay cosas que planificamos mucho y se nos escapan de las manos igual”. Eduardo2, 20

“Es mejor ahora que antes, porque antes la mamá se llevaba toda la pega del hogar, el hombre no hacía nada, no iba a la reunión de apoderados, no iba al médico con los hijos, no iba a los actos del colegio, no se involucraba en nada, solamente trabajar y dar plata, ahora el hombre es mucho más activo dentro de la relación también hace las cosas del hogar, también va al supermercado, también cocina, también hacemos el aseo, también vemos a los niños, también los vamos a buscar los vamos a dejar, también vamos a las reuniones de apoderados...”. Daniel, 37

“Yo creo que ahora, me gustan los tiempos de ahora, bueno hay cosas que eran mejor antes y otras... pero en cuanto a personalidad me gustan como son ahora, que digan las cosas, que rebatan”. José, 47

Los dos momentos, el de la familia de origen y el de la familia nuclear actual, marcan más que nada diferencias de grados, pues aún

permanecen rastros de las costumbres y formas de organización familia tradicionales caracterizadas por la idea de que el hogar debe ser predominio de las mujeres, mientras que el trabajo debe ser preponderancia de los hombres. Es decir, hay un deber ser instalado como hegemonía cultural que se manifiesta en el discurso y que está en los fundamentos de la orgánica y relacionamiento familiar. No obstante lo anterior, también se observan adecuaciones más bien prácticas, pero que subvierten de algún modo el devenir dentro del núcleo, haciendo que la convivencia se perciba compleja y desafiante en el día a día, lo que conlleva una serie de contrastes que los miembros de la familia, en particular los jefes de hogar, deben enfrentar comprensivamente, pero con las resistencias propias de los roles heredados y aprehendidos de sus padres. Este aspecto se verá con más detalle en el siguiente punto.

4. Relaciones de pareja y parentales. Tensiones, conflictos y concordias

Este apartado está orientado a describir y analizar los aspectos específicos de la cotidianidad relacional entre los entrevistados y sus respectivas familias con el propósito de construir algunas ideas o imágenes transversales ya instaladas o, en proceso de adecuación a las dinámicas familiares o de pareja. Los aspectos que se consideran son: Organización de las dinámicas y roles en la familia; Problemas y reclamos familiares; Actividades domésticas y de cuidado en el hogar; Uso del tiempo: conciliación trabajo-familia.

4.1 Organización de las dinámicas y roles en la familia

En este ámbito advierte la existencia de un discurso que destaca la emergencia de un marco ideológico o cultural que propiciaría o haría comprensibles y hasta justificables en las prácticas cotidianas de

organización familiar, formas de relacionamiento y corresponsabilidad que son relativamente coherentes con una visión más liberal o, más adecuada a las necesidades actuales de las parejas en el modo de asumir su proyecto de familia. En tal sentido se valora la noción de “diálogo” y “acuerdo” como elementos vitales en la manera de organizar la vida familiar en todos sus aspectos.

Este es el modo que se ha ido internalizando, al menos discursivamente, acerca del modo cómo se debe enfrentar no sólo la planificación -cuando la hay-, de los proyectos más importantes de la familia, sino también la resolución de diferencias y/o conflictos que se dan en el marco de la convivencia cotidiana, es decir, más allá de las diferencias que estos hombres hacen respecto a su familia de origen, se advierte a lo menos una reflexión, acerca del relacionamiento con sus parejas e hijos, anclada en la necesidad del intercambio de opiniones que se orientan desde la inquietud por convencer al otro con argumentos relativamente sólidos en torno a una idea que consideran la más adecuada, hasta la comprensión de que tales procesos deben ser asumidos con una estrategia comunicacional y práctica más democrática y participativa. Para ellos ya no es el mundo donde el hombre tiene la última palabra y el resto de la familia acata.

“Es mutuo, todas las decisiones... yo creo que se deberían realizar mutuamente. Sobre todo si tienes familia, cachai, tanto sea dinero, sean decisiones de los niños, no sé po eh... cuando los llevas al colegio a que colegio los llevas, si vas a pagar por el colegio, si los vas a meter a cierto tipo de colegio, o si los niños se enferman a donde los vas a llevar, o si los vas a tener en un... en tal sistema de previsión, no se po' todo se debería conversar y ser un acuerdo mutuo”. Firulais, 25

“Sí, es importante, pero no siempre se acata las decisiones que yo quisiera, pero si... la opinión mía si es importante, siempre está presente, si tengo que opinar y lo digo se toma en cuenta, y si ella viene con una idea fija me lo tiene que explicar, no se hace lo que ella

quiere tampoco ni lo que yo quiero tampoco, se llega a un consenso y se busca una alternativa". Pablo, 31

"No somos como de regla, se dan de forma natural, más que estén regladas. (...) Es importante, no es relevante, ósea. Ella no va hacer algo sin consultármelo. No... lo conversamos... y yo no tomo decisiones sin conversarlo con ella, ella tampoco lo hace sin consultarlo conmigo (...) Se toma en común acuerdo. Nunca se ha tomado una decisión por separado". Mauricio1, 40

"No, eso es de los dos, hablamos, conversamos, vemos las necesidades de cada uno de nosotros, de la casa misma, y ahí llegamos a un término medio ahí, entre los dos, se conversa siempre (...) cada uno conversa, se sacan conclusiones y se hacen". José, 47

Sin embargo, también se consigna la existencia de un soporte cultural que anida la preexistencia de un modelo tradicional de relacionamiento y organización fundamentado en la dualidad hombre-trabajo y mujer-hogar (público-privado), que orienta los comportamientos y los roles en las relaciones de pareja y parentales. Frente a este fenómeno no se advierten cuestionamientos discursivos radicales que tiendan a rechazarlo o a sacarlo del marco ideológico referencial que orienta las actitudes y conductas, ya que es percibido como un bloque simbólico instalado en las personas, consolidado como factor ideológico basal de las relaciones de pareja y, sólo impugnado o resistido por las dinámicas particulares concretas de negociación y de acuerdos que se dan al interior de las familias.

Las referencias consignadas dentro del modelo tradicional de relacionamiento percibido son: roles diferenciados asimilados desde las generaciones anteriores (familia de origen, abuelos); los mensajes acerca de tales roles que se propician a partir de los medios de comunicación (particularmente, la publicidad); la condición de reproducción biológica de las mujeres; la tradición patriarcal expresada como "machismo"; el lenguaje común que expresa como "natural" la atribución de roles

diferenciados; la mentalidad que se construye socioculturalmente y que abarca desde lo familiar hasta lo institucional y; la persistencia de costumbres y prejuicios que, en definitiva, reafirman un contexto de diferenciación para lo femenino y lo masculino, particularmente en las relaciones de pareja y parentales.

“En la casa de mis papas sí, pero acá en la casa... también (dudando), pero acá igual es más distribuida, pero en la casa de mis papas si no lo hacía mi mamá no lo hacía nadie. (...) Yo creo que esta inculcado eso en la sociedad que la mujer es la que debe estar en la casa, tú lo ves en cualquier lado. Por los principios machistas que habían en Chile de antaño, pero ahora eso está mucho más cambiado, hasta se han cambiado los papeles”. Eduardo2, 20

“Por una... costumbre histórica... prejuicio histórico... de que las mujeres son débiles... de que las mujeres son, como son las que paren, son las que tienen más que ver con el niño... (...) Bueno, lo podí ver siempre en la tele, incluso ahora ¿cachai?... que todos los productos pal hogar, son vendidos pa' las mujeres... ¿cachai?... porque ella es la que siempre estuvo en la casa...”. Firulais, 25

“Eh... porque (risas) así se ha dado la mayor parte del tiempo... de la historia de la humanidad por lo menos, no bueno, sí porque siempre las mujeres... desde que era chico la mamá está en la cocina y (risas) el papá está preparando el asado afuera o está en el sillón viendo tele o está sentado en la mesa esperando que le sirvan”. Eduardo1, 25

“Porque le llaman la ama de casa, la dueña de casa... en ese sentido están como... como mentalizado en la sociedad que las mujeres lo que más... la que debería estar en la casa”. Mauricio2, 28

“Porque yo creo que en este país la mentalidad es... ya estamos así ya, y es difícil cambiar, o sea, si hemos llegamos a la igualdad de género, pero siempre va a ser un país machista igual”. Pablo, 31

Lo anterior se asume como un entorno ideológico consolidado, naturalizado y hegemónico, pero en permanente tensión con las prácticas que van surgiendo a partir de factores micro sociales diversos que se amparan en la necesidad de adecuación o de resolución de los conflictos que constituyen las interacciones de los individuos en el hogar.

En esta tensión se advierte, además, una importancia relativa del marco sociocultural emergente y en curso señalado en los primeros párrafos de este apartado, es decir, la noción de un entorno simbólico que propicia formas de relacionamiento más equitativas, conforme a derechos, a libre expresión y a negociación de las personas, en particular aquellas que integran un grupo familiar.

En esta perspectiva, se percibe una realidad que ha cambiado respecto a otras épocas, y que demanda la asunción de diversas responsabilidades por parte de los jefes de hogar, orientadas a la colaboración o la participación más comprometida en las dinámicas familiares.

“O sea, eso es como algo... como cultural que se da po', pero en la actualidad a lo mejor no pasa eso en todos los casos. Hay muchas personas que como en mi caso, tenemos que saber hacer tareas domésticas, cuidar a los niños, cambiar pañales, hacer la papa y todas esas cosas, porque los tiempos igual están cambiando...”. Leo, 26

“Lo que pasa es que este es un país machista, yo pienso que desde los antiguos tiempos es un país machista, ahora cuando la mujer está en la casa sin trabajar, esa es su pega, porque igual a mí, te soy sincero, me molestaría llegar a la casa si estoy trabajando todo el día y que las cosas no estuvieran hechas, yo pienso que es ilógico, en este caso como trabajamos los dos, las tareas son compartidas porque andamos en la calle los dos todo el día”. Boris, 26

“Se supone que el hombre trabaja y la mujer se queda en la casa, pero en estos tiempos modernos ha cambiado la cosa. Yo conozco hombres que se quedan en la casa y la mujer trabaja. Pero los dos por igual... a mí parecer los dos por igual...”. Homero, 47

“Porque somos parte de una sociedad machista, entonces, todo se ha hecho así siempre, nadie cuestiona el por qué no se hacen de otra forma, se han hecho así siempre y uno dentro de su cabeza está acostumbrado que así sean, así las hacía mi papá, así las hacía mi abuelo, así las hacían mis suegros , entonces así se hace, es una cosa que ya en el momento no, yo he intentado no caer en ese juego de, ah así es, por eso yo intento ayudar, dentro de mis posibilidades por lo menos”. Javier, 54

4.2 Problemas y reclamos familiares

En esta materia, se señala una variedad de conflictos. Los principales serían: la carencia de un lugar independiente y/o propio donde vivir, específicamente en las parejas más jóvenes; el deterioro de los vínculos a causa de la poca o mala comunicación; las discusiones al tener que ajustar los gastos a ingresos que generalmente no alcanzan a cubrir las necesidades básicas del grupo familiar; las diferencias de criterios que surgen en la organización familiar; la insuficiente corresponsabilidad que asumen los hombres en los asuntos del hogar y; los celos y desconfianzas recíprocas en la pareja, derivadas principalmente, del poco tiempo que disponen para estar juntos.

“Porque te pongo un caso, tú ves que no te va bien en el trabajo o ves que tus compañeros de trabajo... y llegas a la casa y quieres por último una caricia de tu pareja que te puede reconfortar y no la encuentras, si lo necesitas sobre todo cuando tienes un hijo de por medio, que tu creías iba a ser tu pareja para toda la vida y a veces piensas en no sé si casarme con ella, no sé estoy bien aquí en la casa de mis suegros, me siento incómodo por la actitud de ella a veces. (...) El vernos juntos se ha vuelto rutina y no fue lo que uno esperaba y empiezas a pensar que es mejor irte, pero está el tema de tu hijo que lo quieres ver todos los días, de que ya te acostumbraste a llegar a la casa y ver a tu hijo, acariciarlo, besarlo”.

Juanjo, 24

“Son problemas en torno a la plata, que siempre estamos justos, a veces hay que conseguirse y eso al final nos termina afectando nuestra relación de pareja, que discutimos por cualquier cosa”. Eduardo1, 25

“Un tema de desorden, de mal manejo de la situación, a veces uno cree que las puede hacer todas y no es así, a veces uno explota y queda la cagá”. Alexis, 26

Todos los aspectos consignados anteriormente están estrechamente vinculados a la falta de tiempo que les deja el trabajo, -y en algunos casos el estudio u otras actividades necesarias-, para compartir en familia. En este sentido, se evidencia que no obstante tener la voluntad de establecer un ambiente de calidad en el relacionamiento familiar, existen otras responsabilidades, -como la subsistencia, por ejemplo-, que impiden o, a lo

menos, condicionan fuertemente la corresponsabilidad en el hogar y la fluidez de los vínculos.

A partir de estos condicionamientos se percibe una tendencia a precarizar las relaciones, cuestión que, fundamentalmente, podría resolverse desde una perspectiva estructural institucional, pero que, en definitiva, se convierte en una imposición hacia las familias que, de diversas formas, las personas tratan de franquear o remediar con muy pocas probabilidades de éxito, pues no siempre disponen de las herramientas adecuadas para hacerlo en forma satisfactoria.

“Tiempo... siempre el tiempo, que nos vemos poco, entre que ella estudia y yo trabajo, y... el estrés de estar cuidando a la guagua... que todavía no tengamos un lugar fijo donde vivir... todos esos temas como que, de alguna forma van... se entremezclan ¿cachai? y va creando una bola que se va haciendo más grande...”. Firulais, 25

“Es tiempo... el tiempo el que... por ejemplo... dedicarle más tiempo a... el

simple arreglo de una llave puede ser, y uno no lo concreta porque llega cansado, llega muy tarde. Todos problemas de tiempo. (...) Eh... lo que pasa es que esta todo relacionado con el sistema, si el sueldo que se tiene acá en Chile fuera de unas expectativas mejores, se reduce el tiempo de trabajo y ese tiempo de trabajo que se reduce se traspasa a las familias. No habría tanto problema de divorcio, ni esas cosas, que esas cosas se están produciendo ahora. Para ganar más plata hay que hacer más, hay que trabajar más”. Rodrigo, 35

Bueno, por mi trabajo de pasar tan poco tiempo en la casa yo creo po... de que ella tenga que asumir el rol de padre en las noches digamos... con mis hijos...”. Pato2, 47

No obstante lo anterior, algunos entrevistados tienden a bajarle el perfil o a negar la existencia de grandes conflictos o reclamos dentro de la pareja, y a valorar la relación positivamente, asumiendo como inevitables sólo aquellos “pequeños” problemas surgidos en el contexto familiar por diferencias de temperamento, de caracteres, de formas de hacer y/o compartir las responsabilidades dentro de la familia, o de aspectos estructurales relativos al trabajo.

“Ninguno. Discutimos por tonteras y después nos reímos. Y no son discusiones así como, ¡ah! Alegatos, no... negro, blanco y... ella quiere negro yo quiero blanco... cosas así”. Alan, 29

“No tenemos grandes problemas, como toda pareja hay momentos más graves que otros o más sensibles o de un lado para otro”. Fernando, 39

“Yo en verdad, problemas nunca tenemos, gracias a Dios. No sí, la verdad, como te digo, yo me llevo súper, súper bien con mi señora, no hay peleas, no hay conflictos que digamos, que sean y pasen a mayores, ni nada, en ese sentido nada”. José, 47

Consistente con los principales problemas señalados al comienzo de este punto, se destaca como principal reclamo de las mujeres hacia los hombres dentro del hogar el poco tiempo que ellos dedican para compartir en familia o para hacerse corresponsables en las tareas domésticas y de cuidado, incluso en aquellos casos donde la mujer también trabaja fuera del hogar¹³.

En este punto se evidencia, además, el marco simbólico que orienta la asunción de roles que, en el caso de los varones, los impulsa a darle más importancia a su rol de proveedores que a asimilar más fluidamente otros aspectos de la vida, particularmente de la vida familiar.

En estos casos, independientemente de la labor que realizan o de las condiciones laborales, el trabajo constituye el centro de su vida, incluso cuando la pareja y la parentalidad tienen para ellos una importancia simbólica trascendente. Justamente, es debido a esa misma importancia simbólica que el trabajo y la proveeduría adquieren para ellos un significado fundamental justificándose como medio para un bien superior que sería la familia, la estabilidad de ella y su calidad de vida.

¹³ Cabe hacer notar en este punto que en la mayoría de los casos consultados (14), las parejas respectivas trabajan remuneradamente, fuera del hogar.

“Yo creo que es tiempo, tiempo para los niños porque yo me preocupo más de la estabilidad familiar general que de solamente estar con mi hijo”.

Eduardo2, 20

“A mí, me reclaman mucho el tiempo... lo que más me reclaman es el tiempo porque todo el fin de semana son muchas horas de trabajo, estoy en la tienda y aparte, para poder tener más ingresos, todo día libre que tenga yo, o tipos de vacaciones que yo tenga acá en la universidad, lo ocupo para trabajar... poder, tratar de vivir mejor... siempre es el tiempo... es el tiempo”. Leo, 26

“Tiempo... básicamente tiempo, porque uno como tiene que trabajar y hacer un montón de cosas, pero también quiere ir a jugar la pichanga con los amigos, o se quiere tomar una chela después del trabajo... como que la mujer ahí empieza a reclamar un poco a exigir más tiempo...”. Daniel, 37

“El poco tiempo de estar en casa... por el trabajo (...) yo creo que de repente un poco de comprensión, que el genio no es lo mismo cuando uno trabaja de noche a cuando trabaja de día. No es lo mismo... cuando me pide que salgamos a algún lado, yo ando con un poco de cansancio por la forma de trabajar de noche”. Pato2, 47

4.3 Actividades domésticas y de cuidado en el hogar

En este ámbito se esboza la noción de necesidad en el sentido de que si ambos cónyuges trabajan remuneradamente, debe asumirse necesariamente la coparticipación en las tareas domésticas y de cuidado. Por el contrario, si sólo es el hombre quien trabaja remuneradamente, se da por sentado que debiera ser la mujer quien se encargue de todo lo relacionado con el hogar. Estas ideas tienen, más que nada, un sentido práctico que deja entrever una percepción de adecuación a las particulares realidades de cada núcleo, pero también tienen su base en el modelo tradicional señalado con anterioridad, que distribuye las responsabilidades conforme a roles diferenciados.

En el caso en que ambos trabajan fuera del hogar o cuando las parejas desarrollan otras actividades no necesariamente remuneradas, -como

estudiar por ejemplo-, las responsabilidades o tareas al interior de éste se asumen con grados de resistencia por parte de los varones al no haber un compromiso ideológico fundamental que oriente sus acciones en esa dirección, por lo tanto, se presentan como necesidades puntuales a las que hay que acomodarse de algún modo, pero con tensiones. Es decir, la corresponsabilidad o colaboración de los varones dentro del hogar se va construyendo en el devenir de la vida familiar, a partir de las demandas que se producen de parte de las parejas y de los hijos, pero fundamentalmente, a partir de la constatación de que las tareas del hogar debieran realizarse cooperativamente, aun habiendo resistencias.

“Yo le exijo comprensión, eso le exijo yo por lo menos a ella. Porque además del Martín tengo que tener tiempo para ella, y uno prioriza otras obligaciones que tal vez no son las que te gustan, pero que tienes que hacerlas”. Eduardo2, 20

“Igual entiendo que se cansa, yo salgo y llego y los niños están bañaditos, están ordenaditos, están las camas hechas, la cena servida, y yo me quedo solo con mis hijos y sale mi señora y la cama desecha, los niños sin bañar, la cocina patas pa arriba y llega y me dice, que hiciste? Estuve con los niños y ella me dice yo también he estado todo el día con los niños, y es algo que se destaca, pero demasiado”. Pablo, 31

“Una relación relativamente normal y los problemas que se suscitan por los tiempos de que no le ayudo con los chiquillos. De que llego en la noche y esta medio irritada”. Mauricio1, 40

“Mi señora no trabaja afuera, está en casa... por eso yo creo que... ella es la que hace las tareas de la casa... (...) Eh... o sea, si ella trabajara yo creo que igual yo la ayudaría más todavía a hacer las labores de casa. Pero como no trabaja, yo creo, tiene tiempo suficiente para hacer las labores de casa”. Pato2, 47

A pesar de no ser lo habitual y de que, en general no hay expresión de gusto en ese aspecto, hay valoración positiva de una práctica relativamente equitativa en la realización de tareas domésticas y de cuidado dentro del hogar. Al respecto la tendencia es a señalar que las tareas domésticas son acordadas de hecho y compartidas en la medida de lo posible, considerando los tiempos disponibles y las habilidades de

cada uno.

Algo distinto ocurre con las actividades de cuidado, que estarían más controladas por las mujeres. En este sentido, se plantea que las relaciones de pareja han ido cambiando con el tiempo, sobre todo cuando las mujeres se incorporan al mundo laboral remunerado, situación que genera una cierta obligación de los hombres para compartir con ellas las responsabilidades familiares en este ámbito.

“Por ejemplo de las labores domésticas la que siempre he odiado es lavar la loza, odio lavar la loza. Cuando me toca como media hora antes hago un berrinche, hago cualquier otra cosa para hacer la hora y lo dejo pal final”. Eduardo2, 20

“Exacto, si generalmente ella se concentra de nuestra guagua y yo me concentro en la parte más doméstica para poder dejarla libre, porque gasta harto tiempo en preocuparse de él. (...) Hacer aseo, planchar, hay que hacerlo... hay que ayudarle igual”. Alexis, 26

“Trato de hacerlas cuando se puede. Debería apoyar más a mi señora, ella se lleva el grueso, ella cocina porque lo hace más rico, ella lava porque sabe separar la ropa, pero el tema del aseo es compartido, pero igual me gustaría ayudarla más en algunas cosas”. Marc, 33

“Sí po’, hay veces que ella trabaja por ejemplo y... y la ropa está sucia y hay que lavarla igual... lo hago, o yo me ausento, salgo de gira dos, tres días y ella tiene que hacer todo en la casa... lo hace”. Daniel, 37

“En algunas cosas detalles, en algunas veces lavo los platos, que no me gusta. Ella me dice: “lávate los platos que estoy cansada”... ya y se los lavo”. Mauricio1, 40

Por otra parte, prevalece aun la idea de que si bien los hombres debieran compartir las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, o las responsabilidades familiares en general, este no es su rol principal. Dicho de otro modo, simbólicamente, estos hombres, no asumen estas actividades como un mandato cultural, como un “deber ser” porque la centralidad de su vida sigue siendo el trabajo y la proveeduría. Esto se expresa en que

para ellos es relativamente fácil olvidarse, bloquear o dejar en “stand by” los asuntos familiares cuando están ocupados en su trabajo. De este modo, el trabajo y los significados atribuidos a éste, constituye un eje sobre el cual gira toda la vida de estos varones.

“No es que no me dé tiempo, es que cuando yo salgo de mi casa me olvido de mi casa, yo llego aquí con otra mente”. Boris, 26

“No, porque trato de olvidarlo, para no cargar más la mente...”. Leo, 26 “Mmmm, no tanto, porque si ella está en la casa, van a estar las cosas hechas. No me complico con eso”. Mauricio2, 28

“No. Me concentro en el trabajo solamente”. Marc, 33

“No, porque me enfoco en mi trabajo. Porque mi trabajo es medio delicado. (...) Si estoy en el trabajo, es en el trabajo, si estoy en la casa, en la casa. Pero igual uno se acuerda de su familia, pero en el trabajo hay que estar concentrado, como te dije, el trabajo mío es muy delicado”.

Homero, 47

“No, porque me dedico 100% a mi trabajo. En ese sentido, más me preocupo de mi señora y mis hijos, más que de las cosas de la casa”. José, 47

4.4 Uso del tiempo: conciliación trabajo-familia

Cómo ya se indicó en párrafos anteriores de este capítulo, el tiempo y la administración de éste es una variable que incide significativamente en la vida de estos jefes de hogar y sus familias, sobre todo cuando se evidencia que la mayoría de ellos (21), trabaja aproximadamente 8 horas diarias en forma intensiva, y un grupo no menos importante que son los que hacen horas extras (12), llega a estar en su trabajo hasta 84 horas semanales, o sea, entre 8 y 14 horas diarias. Si a ese tiempo se le suman las horas de traslado desde y hacia el hogar, fácilmente se puede establecer que casi dos tercios del día -alrededor de 15 horas-, estas personas lo dedican a actividades relacionadas con su trabajo, lo que implica, necesariamente, que los momentos destinados para el encuentro familiar, la comunicación, la expresión de afecto, la recreación y la coparticipación en la vida

familiar son mínimos y, probablemente, de baja o mala calidad, si se considera el cansancio físico y psicológico con el que enfrentan las dinámicas al interior de la familia y las horas que necesitan para descansar y reponerse.

“No, como te decía súper poco, igual quiero hacer... como decía a veces uno como hombre desea hacer otras cosas, ver el fútbol hacer otras cosas y no puedo. Y uno más que tiene hijo, requiere ser responsable”. Eduardo1, 25

“Poco... poco, comparto no más en la tarde, en la noche cuando salgo de ahí, puede ser un poco, pero cuando salgo tan tarde, no... no hay tanto tiempo”. Alexis, 26

“Porque el trabajo siempre requiere que uno esté ahí. Entonces, las vacaciones son medias cortadas, o se puede tomar una semana, pero no tiempo completo, siempre falta gente, tiene una rotación muy grande de personal. (...) Porque la empresa no tiene, no transa, solo ve la parte laboral y la forma de lograr sus propios objetivos, pero no ve la parte del trabajador, ni su familia, ni la consecuencia que esto tiene, o que involucra a todo lo que es ese trabajador”. Fernando, 39

“El trabajo no, no me deja. Cuando estoy libre no más po, ahí hago mis cosas que quiero hacer, pero el trabajo, no, el horario es muy matador, es muy largo”. José, 47

El uso del tiempo libre es más bien rutinario. Los entrevistados llegan al hogar, descansan, comparten algunas tareas hogareñas, desarrollan actividades propias del hogar como arreglos de la casa, ver TV, compartir algo de tiempo con los hijos, etc. Los espacios de tiempo dedicados a la relación de pareja o a sí mismos son poco consignados de manera espontánea.

Los días libres o las vacaciones sirven de algún modo para compensar el escaso tiempo compartido con la familia en el día a día, pero asumiendo rutinas similares a las que se dan durante la semana. La cotidianidad dentro del hogar transcurre compartiendo las horas de comida, de 'estar' juntos frente a la TV, colaborando en algunas tareas del hogar y, eventualmente, visitando a familiares -generalmente, a los padres de ella o

de él-.

No se advierte en los discursos tiempos específicos dedicados a innovar con la pareja, es decir, no hay actividades recreativas exclusivas o momentos de comunicación con la pareja que escapen de lo habitual. Básicamente, todo sucede casi por inercia o por repetición en un contexto donde sus parejas dedican el tiempo libre a tomar la mayoría de las iniciativas en función de las tareas domésticas y de cuidado.

“En la semana, cuando estoy trabajando... nada, como una hora en la noche, dos horas en la noche, y eso”. Eduardo1, 25

“Casi nada po porque precisamente me dedico más a estar con mi hijo, a estar con ella”. Alexis, 26

“En mi tiempo libre, a ver pongamos que tengo dos horas en micro, cuatro horas diarias, me quedan doce horas y de esas doce horas chuta ocho las duermo y me van quedando cuatro”. Pablo, 31

“Muy poco, o sea, igual afecta porque quisiéramos estar más tiempo, juntos, pero no se puede. Así que el día libre que tengo le sacamos el jugo a ese día.”. Homero, 47

“Eh... poco ¿ah?... poco tiempo a la pareja... (Entre risas) del tiempo libre porque... pero igual, trato de, de estar con ella en lo que más puedo, ya sea en las labores de casa, cocinar juntos, salir a dar una vuelta, y a todo...”. Pato2, 47

“A veces salimos a ver otros familiares cosa que falta hoy en día lo he visto, hace varios años ya uno pasaba más, me acuerdo en ir a ver familiares, así que a veces vamos a ver a mi suegro que es el que está todavía, eh a veces nos quedamos acá, a veces le digo ya deja las cosas ahí vamos, y salimos todos a comer, el más grande esta poco el más grande pasa poco aquí va a ver su hija, de repente la trae”. Javier, 54

“El tiempo libre es para relajarse y no pensar en la tienda no más, pero para disfrutar o hacer actividades, no”. Cheo, 47

Donde sí se expresa una voluntad de innovar es en la relación con los hijos. Estar y compartir con ellos, salir de paseo, jugar, ayudarles en sus tareas, etc. Sin embargo, la mayor parte de las veces esta voluntad sólo opera

como una declaración de intenciones y terminan por instalar la misma rutina que desarrollan con sus parejas.

[Pasa con el hijo] *“Una hora antes que se quede dormido”. Eduardo1, 25 “Eh... yo creo más o menos compartido porque igual, trato de, de jugar lo que más puedo con mi hijo... eh... lo que alcanzo, durante el día...”. Pato2, 47*

“A ellos los disfruto más, ellos desde que llegan del colegio, desde las 3 o 4, tamos todo el rato juntos, alguna locura se nos ocurre”. José, 47

Existe una tensión permanente entre el tiempo utilizado para el trabajo y el tiempo libre. Esta tensión se aprecia de modo más conflictuado, considerando aspectos como: las largas jornadas laborales, las horas extras, horarios laborales no compatibles con los horarios adecuados para el encuentro familiar, el desgaste energético, las malas condiciones laborales espaciales, temporales y de trato, las normas de la empresa, la dificultad para compatibilizar problemas urgentes de orden familiar y las remuneraciones.

5. Evaluación de la familia, del trabajo y de la vida en general

En general, la evaluación que estos varones hacen de sus vidas es positiva. El factor fundamental para hacer esta evaluación es la existencia de un entorno familiar y el proyecto más importante de vida que éste constituye procesualmente.

Para los más jóvenes la vida que llevan en la actualidad se les presenta como un proceso de desafíos por sortear las barreras y malestares que se les presentan, principalmente en el ámbito laboral, ya sea por el tiempo que deben invertir en él, en desmedro de lo familiar o por las condiciones de trabajo que consideran injustas.

Es decir, son bastante conscientes de esa realidad, pero la asumen como un instrumento o un medio para lograr el sustento tanto material como de los elementos intangibles de su proyecto vital (tranquilidad, seguridad, establecimiento, proyección, etc.). Desde esa perspectiva, orientan su experiencia personal y familiar con la esperanza de que las cosas mejorarán en el futuro próximo. Es lo que les tocó vivir y por lo tanto “hay que asumir lo que venga para progresar”.

Ellos sienten que a pesar de todo han tenido ciertos logros, dentro de los cuales el principal es haber logrado establecerse afectiva y materialmente con una familia propia y en base a su propio esfuerzo.

“Nosotros tenemos una buena relación, siempre conversamos todo lo que se puede, pero siempre pensamos que podríamos tener más tiempo, falta tiempo para los dos”. Eduardo2, 20

“Bien porque ahora yo puedo tomar mis decisiones... estoy contento, por la libertad que tengo, igual es difícil... tengo mi familia cachai, que tengo mi hijo, mi polola cachai, tengo mis cosas, mi casa lo he hecho todo gracias a mi esfuerzo...”. Eduardo1, 25

“Yo me siento, bien... siento de que a pesar de que pueda ser... mucha carga mental... disfrutar a mi hijo, y a mi familia”. Leo, 26

“Bien... Creo que estoy cumpliendo con las metas que quiero... paso a paso haciendo las cosas, no me estoy apresurando, quiero que las cosas me salgan bien a la primera...”. Mauricio2, 28

“Bien... porque tengo una mujer que es maravillosa y tengo una hija que es la razón de mi existir... mi hija y mi señora.”. Alan, 29

“Me siento bien... Pucha puedo dar lo que más pueda, gracias a Dios no le ha faltado nada a mi familia a mis hijos, por ese aspecto me siento bien...”. Bells, 30

Para los mayores, quienes ya han vivenciado logros de mayor alcance, sobre todo en la crianza de sus hijos, y en lo material, la vida se les presenta como una etapa relativamente superada, aunque no consolidada, pero con perspectivas de cambios positivos.

Ellos reconocen también la existencia de un marco estructural que no facilita la estabilidad familiar o personal, sin embargo, valoran su cometido y el hecho de haber podido franquear las negatividades que les ha tocado enfrentar tanto en lo laboral como en lo familiar.

La imagen que sobresale en esta narrativa es la del padre que logra traspasar a sus hijos las herramientas necesarias para que puedan seguir un camino propio en forma correcta, es decir con arreglo a los valores que él inculcó.

En este sentido, el discurso apunta no sólo a evaluar sus propias vidas sino que a generar un legado simbólico orientado a trascender en las siguientes generaciones, instalando de este modo un marco ideológico tendiente a superar lo particular de su núcleo familiar.

“Satisfecho digamos, de con mi mujer, satisfecho, con mis hijos... que me han dado grandes satisfacciones, de... de verlos que tengan... digamos los dos mayores, que ya tengan, formado su propio hogar... es un logro que me tiene muy satisfecho en la parte familiar y en la parte laboral... los logros que he tenido, de haber criado a mis hijos... darle valores y buenas enseñanzas... siempre me he enfocado a que la familia es como una tarea que uno tiene que sacar adelante y como en cada vez que un hijo se recibe de su profesión es como un logro y una satisfacción...” Pato2, 47

“Ahora ya más cómodo, más tranquilo... si uno no se mantiene feliz se vuelve loco... ya pase el medio siglo, no sé cuánto más me quede, no lo sé, no espero irme luego tampoco, pero tranquilo... he logrado hartas cosas, hartas cosas, puedo decir así como que, tengo bastantes logros, a nivel personal, puedes ser así como que, ay tengo una familia, tengo una casa, un auto, todo más bien económico...”. Javier, 54

V. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

La pregunta que orientó este estudio instaló una indagación acerca de las adecuaciones y resistencias que presentan los hombres chilenos jefes de hogar que conviven con pareja e hijos, del sector retail, frente a la actual configuración del contexto laboral y familiar.

En esa perspectiva se plantearon objetivos pertinentes que apuntaron a conocer, caracterizar y analizar tales adecuaciones y resistencias, explorando la organización del trabajo remunerado y las condiciones laborales; las relaciones de pareja y parentales, sus tensiones, conflictos y concordias; los modelos identitarios y de relaciones asimilados en la familia de origen, y; la evaluación que se hace de la familia, del trabajo y de la vida en general por parte de estas personas.

Se instaló en las conversaciones un enfoque que diera cuenta del sentido de lo vivencial que estas personas podían aportar. Se buscó, más que todo, explorar un espacio de relaciones y acciones humanas dentro de las dinámicas laborales y familiares que permitieran distinguir elementos de continuidad y de ruptura con el marco simbólico tradicional de relaciones y roles que ellos vivenciaron en su infancia y adolescencia. Finalmente, se sistematizó y analizó la información obtenida resaltando, principalmente, el discurso de los entrevistados, del cual ha sido posible extraer algunas reflexiones y conclusiones que se exponen en este capítulo.

1. En primer lugar, y para dar un contexto sociocultural y estructural a las posteriores conclusiones y reflexiones, es necesario señalar que el marco teórico abordado en la primera parte de este trabajo lleva a reflexionar de manera crítica respecto a la situación laboral de las personas, en

particular, de aquellas que tienen a su cargo la jefatura de una familia en un contexto económico, político, social y cultural que, a lo largo de los últimos 40 años, ha ido generando un marco estructural e institucional de creciente desprotección de los individuos respecto a sus necesidades integrales y a sus derechos inalienables. Más allá de las normas internacionales y nacionales que protegen los derechos básicos de las personas, o de las prácticas institucionales y socioculturales en esa dirección, lo concreto es que la precariedad y la desprotección de las personas y sus familias son un hecho innegable a la luz de los datos y de la narración que los propios individuos hacen sobre sus vidas.

Queda sólo el recuerdo de que aquel Estado protector de hace más de 4 décadas atrás que, aun con sus insuficiencias, resguardaba y promocionaba la estabilidad de la familia -fundamentalmente a la familia nuclear o conyugal- en concordancia con la lógica del sistema económico, y viceversa. En la actualidad, ese tipo de Estado ya no existe y su transformación derivó en regulacionismo, subsidiaridad y focalización, aspectos más bien orientados al control de riesgos para la gobernabilidad, en lo político, y para el buen funcionamiento del mercado, en lo económico. Lo dramático de todo esto es que, además, tampoco se divisa en el horizonte un cambio cualitativo a nivel estructural tendiente a resolver la inestabilidad en que se desarrolla la vida o mejor dicho, la sobrevivencia de las personas.

El modelo neoliberal con todo su entramado económico, político, jurídico y cultural se ha posicionado como un ente que administra todos los ámbitos de la vida humana, incluyendo la intimidad de las personas, su manera de pensar y sus horizontes de sentido. Pero fundamentalmente, ha contribuido y fortalecido la idea de que quienes no se rigen por la lógica del mercado, ya sea por resistencia o por falta de recursos, vayan quedando rezagados

y excluidos de los mecanismos de desarrollo propios del modelo, todo esto independientemente de si las personas y sus familias logran o no acceder a los instrumentos paliativos que ofrece de manera focalizada el Estado u otros agentes de la sociedad.

De este modo nos encontramos dentro de una estructura que nivela óptimamente los factores propulsores del crecimiento económico, pero que al mismo tiempo nivela precariamente aquellos factores que intervienen en la calidad de vida de los individuos, produciendo y ensanchando más las brechas entre la mayor parte de la población y una minoría que se beneficia de manera inequitativa con tal crecimiento. Al menos en la organización del trabajo estos aspectos son parte de la cotidianidad y se expresan a través de condiciones donde los asuntos humanos normalmente están subordinados a los factores económicos, específicamente a los criterios del mercado.

Este es el marco globalizado en el que se desenvuelve la vida de las personas en la actualidad, un marco que produce precariedad, es decir, condiciones de vida inadecuadas e insuficientes para un desarrollo humano acorde a las necesidades de las personas. No obstante, los individuos en su infinita capacidad de adecuación y resistencia con los entornos, logran sobrevivir y gestionar modos de vida diversos, e incluso, proyectarse positivamente.

La organización del trabajo remunerado se orienta bajo las premisas señaladas y, por lo tanto, es consistente con la idea central de que el mercado es el regulador y administrador de todas aquellas variables que interactúan en la organización, consolidación y mantenimiento del modelo de desarrollo, con cierta independencia de otros factores que pudieran

afectarlo. Es así como, la flexibilidad en diversos aspectos del trabajo -entre otros factores-, pasó a constituirse como la estrategia que mejor se adecua a la nueva organización laboral.

2. En el contexto laboral específico de los varones jefes de hogar consultados para este estudio, se pueden esbozar algunas ideas que configuran modos de adecuación y resistencias al entorno consignado:

2.1. Se verifica que el trabajo, cualquiera sea su tipo, carácter y condiciones, es considerado como uno de los ámbitos centrales en la vida de las personas, fundamentalmente porque es determinante para la subsistencia y para el desarrollo de proyectos vitales. En este sentido, la actividad laboral es representada como un instrumento de mediación entre las necesidades humanas y su satisfacción.

Pero tal centralidad consigna elementos tanto positivos como negativos, es decir, el trabajo por una parte es experimentado como factor de autorrealización, autonomía, proyección, adquisición de estatus y derechos, y por otra es percibido como factor de control social, de abusos y de obligaciones que muchas veces no se alinean con otros ámbitos de la vida personal y familiar. Esta heterogeneidad de aspectos asociados al trabajo complejiza su importancia y determinan que las motivaciones asociadas a éste tiendan a alinearse en torno a la idea de instrumentalidad, es decir, trabajar para obtener recursos económicos.

2.2. Se establece que las condiciones laborales de estos trabajadores son, evidentemente, precarias, al constatar en sus discursos que, si bien las empresas asumen las medidas que establece la legislación vigente en la materia, estas los afectan en forma negativa, principalmente por dos

factores: La flexibilidad laboral expresada en las remuneraciones y funciones y; La discrecionalidad con que se aplican tales medidas por parte de los mandos medios y/o gerenciales.

La flexibilidad laboral es un elemento relevante en este sentido, pues a partir de esta lógica se determina la forma que asumen las remuneraciones, o sea, se establece una remuneración fija que normalmente es inferior al sueldo mínimo establecido legalmente y se complementa con una remuneración variable correspondiente a comisiones por ventas individuales y a comisiones o premios cuando se alcanzan ciertas metas de ventas establecidas por las empresas en determinados periodos del año. Pero esta flexibilidad además afecta el desempeño de las funciones al establecer una dinámica de rotaciones en distintos puestos de trabajo, de departamentos y de sucursales, que dependen de las necesidades inmediatas de la empresa en base a criterios comerciales y sin considerar debidamente la disponibilidad de los empleados.

Las consecuencias negativas de estas prácticas devienen en: horarios laborales extendidos que afectan el tiempo libre y las responsabilidades familiares de los empleados; dificultades para empoderarse en los puestos de trabajo y dificultades para establecer una carrera laboral, con la consecuente incertidumbre en los aprendizajes y habilidades, y; estrés y/o depresiones frecuentes, que afectan a los empleados, a sus familias y al propio rendimiento laboral, entre otras.

La discrecionalidad en la aplicación de medidas está referida, principalmente, a que éstas en la práctica no obedecen a políticas acordadas entre empleadores y trabajadores, sino más bien a decisiones

particularizadas hacia los empleados por parte de los mandos medios (supervisores o jefes de área) o gerentes. Estas decisiones están relacionadas con medidas como: modificaciones de turnos y/o de horarios, asignación o eliminación de horas extras, rotaciones y permisos especiales para trámites de salud personal o familiar, eventos familiares, trámites personales, etc.

La individualización de las medidas que se toman, consideran primeramente, las necesidades de la empresa y, en segundo lugar, la conducta laboral del empleado, o sea, su docilidad y adecuación a los criterios empresariales. Es decir, en la medida que el empleado es disciplinado con la lógica organizacional y, particularmente con sus jefes directos, puede obtener más ventajas por parte ellos. En este sentido, las decisiones de los jefes en la toma de medidas dependen, incluso, de la simpatía que le tengan al empleado. Este tipo de dinámicas incide fuertemente en la percepción que tiene el trabajador respecto a su empoderamiento en el cargo y consecutivamente respecto a su estabilidad laboral, la que en términos generales es considerada como precaria al no percibir factores protectores que la aseguren.

23. Se establece, además, que no obstante existir una normativa legal específica que apunta a conciliar lo laboral con lo familiar, en la práctica laboral esto no está debidamente considerado por las empresas de retail. Esto se advierte tanto en la lógica organizacional empresarial como en la propia lógica de los empleados, al verificar la persistencia de nociones tradicionales respecto a los roles de género que le atribuyen a las mujeres la responsabilidad del hogar y del cuidado familiar, y a los hombres la responsabilidad de la proveeduría. Desde esta perspectiva, los hombres son considerados por parte de la empresa como entidades que, si bien

tienen responsabilidades que sobrepasan la simple manutención, su principal obligación está situada en el ámbito laboral. En este sentido, serían sólo trabajadores sin vínculos, sin relaciones, sin historia, sin familia.

De este modo, cualquier medida que se toma en esta materia tiene como base simplemente conciliar aspectos considerados “especiales” por su urgencia o eventualidad, pero no toma en cuenta la corresponsabilidad que les compete a los hombres en los asuntos de familia.

3. En el contexto de la vida familiar, se verifica en los discursos la preexistencia de un orden patriarcal aprehendido y afianzado a partir de la familia de origen. Este orden consolidado en un periodo anterior a las transformaciones de las que este estudio da cuenta en los primeros capítulos, establecía roles y atribuciones de género diferenciadas para hombres y mujeres expresados en la idea de lo privado y lo público, es decir, mujeres responsables de las tareas del hogar y del cuidado familiar en contraposición a hombres responsables de la proveeduría. Asimismo, establecía atributos diferenciados para ambos sexos en las relaciones familiares, a saber: mujeres sensibles, abnegadas, sumisas, cariñosas, etc., a diferencia de hombres distantes emocionalmente, responsables, esforzados, duros, entre otras características.

Esta matriz trasciende en el discurso de los entrevistados estableciendo las correspondientes tensiones entre lo aprehendido en su infancia y juventud con las prácticas y dinámicas que deben asumir en el contexto actual donde su relacionamiento con el mundo femenino se complejiza a partir, fundamentalmente, del empoderamiento de las mujeres, tanto en lo sociocultural como en lo laboral y familiar. En este marco, se dan elementos de continuidad y ruptura que establecen un principio de

incertidumbre que ellos deben resolver cotidianamente mediante la negociación, sobre todo en el ámbito de la familia propia.

4. Específicamente en las relaciones de pareja y parentales se advierte que los lazos afectivos y roles están planteados dentro de un marco sociocultural que valida y, hasta cierto punto, promueve la equidad y la corresponsabilidad al interior de la familia. Sin embargo, en las prácticas específicas se advierten tensiones ancladas en la matriz tradicional que se expresan no sólo en la intimidad del hogar, sino también en las exigencias organizacionales del trabajo que obligan a los varones a asumir tales prácticas como algo simbólicamente propio, y a las mujeres a responsabilizarse casi completamente del hogar y los cuidados, asumiendo como ya es sabido la denominada “doble jornada laboral femenina” cuando ellas, además de las responsabilidades familiares, ejecutan un trabajo remunerado. En este sentido, ellas son las que más oponen resistencias dentro del hogar a partir de reclamos, expresiones y negociaciones que intentan armonizar y humanizar las dinámicas familiares con lo laboral.

Los entrevistados valoran positivamente la organización democrática dentro del hogar, asimismo, perciben que la realidad familiar en la que viven ha cambiado respecto a la época que vivieron sus padres donde los roles de género diferenciados eran la tónica. También asumen que la realidad actual les demanda la participación más comprometida en las dinámicas familiares. Por lo mismo, hacen intentos por corresponsabilizarse en ese sentido, pero constantemente se ven sobrepasados ya sea por las dinámicas laborales o por su propia incapacidad de superar los cánones ideológicos con los que fueron formados.

5. Al considerar la relación entre lo laboral y lo familiar, estos varones evidencian que existe una tensión importante entre estos dos ámbitos y que su modo de resolverla es tratando de adecuarse en ambos, aunque generalmente en desmedro de la familia. Ellos perciben que las condiciones estructurales en las que están insertos no les son objetivamente favorables y que esto deriva inexorablemente en conflictos tanto personales como familiares, sin embargo, no se advierte una revisión y/o intento de reformulación de los modos de vida y sólo se consignan malestares que no constituyen necesariamente una orientación a subvertir lo establecido.

De hecho, al evaluar los aspectos más importantes de su vida como el trabajo, la relación de pareja y la relación parental, ellos logran abstraerse de lo negativo del contexto y sus repercusiones, estableciendo una evaluación positiva por los logros alcanzados, que se expresan en la constitución de una familia propia, en su capacidad de autonomía material y la posibilidad de seguir proyectándose, a pesar de las adversidades.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. E. (2003). *“La mirada cualitativa en sociología. Una aproximación interpretativa”*. Madrid: Fundamentos.
- Anderson, P. (2003). Neoliberalismo: un balance provisorio. En: Sader, E. y Gentili, P. [compiladores]. *“La trama del neoliberalismo. Mercado, crisis y exclusión social”*. Buenos Aires-Argentina: CLACSO (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales).
- Álvarez, R. y Aravena, A. [editores] (2004). *“Los trabajadores y la nueva cuestión social. Repensando la realidad laboral y sindical en Chile”*. Chile: Ediciones ICAL.
- Antunes, R. (1996). *“¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol*

central del mundo del trabajo”. Sao Paulo-Brasil: Cortez Editora.

_____ (2000). La centralidad del trabajo hoy. Papeles de población. No. 25, julio-septiembre, pp. 83-96. Toluca-México: Universidad Autónoma del Estado de México.

- Aravena, A. Trabajadores y acción colectiva (2004). En: Álvarez, R. y Aravena, A. [editores]. *“Los trabajadores y la nueva cuestión social. Repensando la realidad laboral y sindical en Chile”*. Chile: Ediciones ICAL.
- Bauman, Z. (1999) *“Trabajo, consumismo y nuevos pobres”*. Editorial GEDISA: Barcelona-España.

- Bautista, O. (2008). Ideología neoliberal y políticas de globalización. Medidas implementadas por los países globalizadores y cambios generados en los países globalizados. Revista de las Cortes Generales. No. 73: Madrid-España.
- Berger, P. y Luckmann, T. (2005). *“La construcción social de la realidad”*. Amorrortu Editores: Buenos Aires.
- Bourdieu, P. (2000a). *“El sociólogo y las transformaciones recientes de la economía en la sociedad”*. Argentina. Editorial Libros del Rojas. Universidad de Buenos Aires.
- Bresser, L. (1993) *“Las reformas económicas en las nuevas democracias. Un enfoque socialdemócrata”*. Madrid: Alianza.
- Canclini García, N. (2001). *“Culturas híbridas. Estrategias para entrar y salir de la modernidad”*. México: Grijalbo.

_____ (2010). *“El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo”*. Argentina: Fondo de Cultura Económica (FCE).

- Castells, M. (1997). *“La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol.1. La sociedad red”*. Alianza Editorial: España.
- Chomsky, N. (1997) *“El nuevo orden mundial (y el viejo)”*. Barcelona: Editorial Crítica.

_____ (2001) *“Estados canallas. El imperio de la fuerza en los asuntos mundiales”*. Trad. de M. Salomón. Barcelona: Paidós.

- Correa, S. (1985). "Algunos antecedentes históricos del proyecto neoliberal en Chile (1955-1958)". *Opciones*, No. 6. Chile.
- Corbalán, J. (1997) "Los paradigmas de lo social y las concepciones de intervención en la sociedad". Chile: Corporación de Promoción Universitaria CPU, Estudios Sociales N° 92.
- Dankhe, G. (1976) Investigación y comunicación. En C. Fernández-Collado y G.L. Dankhe (Eds.): "La comunicación humana: ciencia social". Capítulo 13, pp. 385-454. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Dávila, A. (1999). Las perspectivas metodológicas cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales: debate histórico e implicaciones praxeológicas. En: Delgado, J. M. y Gutiérrez, J. (coordinadores). "Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales". Madrid-España: Editorial Síntesis S.A.
- De Laire, F. y Grez, R. (1992). Negociación Colectiva y Relaciones Laborales. Series: "Temas de Negociación Colectiva", Cartilla No. 1. PET: Chile.
- De la Garza, E. [coordinador] (2000). "Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo". México: El Colegio de México (CM) - Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) - Fondo de Cultura Económica (FCE).

_____ (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En "Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo". México: CM - FLACSO - UAM - FCE.

_____ (2001a). "La Formación Socioeconómica Neoliberal: debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina". México: Plaza y Valdés Editores.

_____ (2009). El Trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de producción, control, relación laboral y mercado de trabajo. En: "Sociología del Trabajo", Madrid-España: Editorial Siglo XXI. Universidad Complutense.

_____ [coordinador] (2011b). "Trabajo no clásico, organización y acción colectiva". Plaza y Valdés Editores: México.

- Del Bono, A. (2006). Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo. En: "Sociología del Trabajo". No. 56, pp. 3-32. Madrid-España: Nueva Época.
- Díaz, Á. (1991) "El capitalismo chileno en los 90: Crecimiento económico y desigualdad social". Santiago: PAS, Taller de Reflexión.
- Echeverría, M. (1996). "Mejores condiciones de trabajo: Un desafío actual". Temas Laborales No. 2. Chile: Dirección del Trabajo.

_____ (1997). "Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo". Temas Laborales No. 7. Chile. Dirección del Trabajo.

- Echeverría, M., Solís, V., Ugarte, J. L., Uribe-Echeverría, V. (2001). *“El otro trabajo. El suministro de personas en empresas”*. Cuaderno de Investigación No. 7. Departamento de Estudios. Chile. Dirección del Trabajo.

_____ (2003). *“Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral”*. Chile: Colección Ideas.

- Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2009). Chile. Ministerio de Planificación (MIDEPLAN).
- Escobar, A. (2004). La subjetividad de los trabajadores en la era del toyotismo. *Revista de la Academia*. No. 9, primavera, pp. 67-76. Santiago- Chile. Universidad Academia de Humanismo Cristiano (UAHC).
- Escobar, P. [editor] (1999). *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*. Santiago-Chile: Universidad ARCIS – PET – LOM Ediciones.
- Espinoza, M. (1996). *“Tendencias sindicales. Análisis de una década”*. Cuaderno de Investigación No. 2. Departamento de Estudios. Chile: Dirección del Trabajo.
- Fariñas, M. (2000) *“Globalización, ciudadanía y Derechos Humanos”*. Madrid: Dykinson.
- Finkel, L. (1996). *“La organización social del trabajo”*. Ediciones Pirámide: Madrid-España.

- Flores, C., Martínez, J. C. & Padilla, A. (2006). La Economía: virtudes e inconvenientes. Manual básico para no economistas, Santiago, Chile: RIL editores.
- Franco, R. (1996) Los paradigmas de la política social en América Latina. Revista de la CEPAL N° 58. LC/G. 1916-p. Santiago de Chile: CEPAL.
- Galín, P. (1986). Condiciones de trabajo y precarización del empleo. En: Novick, M. [compiladora]. “*Condiciones de trabajo en América Latina. Tecnología, empleo precario y salud ocupacional*”. Buenos Aires-Argentina: CLACSO.
- Gálvez, T. (2001). “*Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo*”. Cuaderno de Investigación No. 14. Santiago: Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.
- Gálvez, T., Henríquez, H. y Morales, G. (2009), Cuaderno de Investigación N° 36: Holding y tiendas. La trama que multiplica las ventas y redobla el trabajo, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- Giddens, A. (1998). “La transformación de la intimidad. Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas”. Madrid-España: Ediciones Cátedra, S. A.
- Gil Flores, J. (1994). “*Análisis de datos cualitativos: aplicaciones a la investigación educativa*”. Barcelona: PPU, S.A.

- Güell, P. Familia y modernización en Chile. Exposición ante la Comisión de Expertos en Temas de Familia, SERNAM, Chile.
- Gutiérrez, E. y Osorio, P. (2008) Modernización y transformaciones de las familias como procesos del condicionamiento social de dos generaciones. Última Década N°29, CIDPA Valparaíso, 2008, PP. 103-135.
- Harvey, D. (2007). *“Breve historia del Neoliberalismo”*. Madrid: Akal.
- Henríquez, H. & Riquelme, V. (2006). *“Lejos del trabajo decente: El empleo desprotegido en Chile”*. Cuadernos de Investigación No. 30. Chile: Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2001). *“Metodología de la investigación”*. México: MacGraw-Hill, Cuarta Edición.
- Huerta, M. (2005). El neoliberalismo y la conformación del Estado subsidiario. *Política y Cultura*, núm. 24, México. pp. 121-150.
- IADH (Informe anual sobre Derechos Humanos en Chile) (2010). El modelo de trabajo en Chile y los derechos de los trabajadores, pp. 381-405. Chile: Ediciones Universidad Diego Portales (UDP).
- Iglesias De Ussel, J. (1998). *“La familia y el cambio político en España”*. Madrid: Tecnos.

- Jadue, G. (2003) Transformaciones familiares: desafío para la educación del siglo XXI. Revista de Psicología de la PUCP. Vol. XXI, 2, 2003.
- Jadue, G., (2003). *Transformaciones familiares en Chile: riesgo creciente para el desarrollo emocional, psicosocial y la educación de los hijos*". Estudios pedagógicos (Valdivia), (29), 115-126. Recuperado en 04 de septiembre de 2014, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052003000100008&lng=es&tlng=es. 10.4067/S0718-07052003000100008.
- Lara, C. (2008). "La subcontratación en Chile. De la nueva Ley a la movilización de los trabajadores". Chile: Oxfam.
- López, M. (1983). "Introducción a los estudios políticos: Formas y fuerzas políticas", Volumen 2. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- López, D. (2004). "Derechos, Trabajo y Empleo". Santiago-Chile: LOM Ediciones.

_____ (2008). Flexibilidad laboral en Chile: un paseo por la realidad. En: Soto, Á. [editor]. "Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo". Santiago-Chile: Universidad Alberto Hurtado (UAH) y LOM.

- Martínez, A.; Vela, M. J.; Carnicer, De Luis P. & Pérez, M. (2007). "Externalización, flexibilidad del trabajo y resultados empresariales". Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa. No. 33, diciembre, pp. 127-155. ACEDE (Asociación Científica de Economía y Dirección de la Empresa).

<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/807/80703305.pdf>

- Instituto de Salud Pública (2019). Salud Laboral – Qué hacemos. Ministerio de Salud. Chile. <http://www.ispch.cl/salud-laboral-que-hacemos>
- Montero, C., Alburquerque, M. & Ensignia, J. [editores] (1999). *“Trabajo y empresa: entre dos siglos*. Caracas-Venezuela: Editorial Nueva Sociedad.
- Neffa, J. C. (1988). *“¿Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva”*. Área de Estudio e Investigación en Ciencias sociales del Trabajo, Centro de Estudios e Investigaciones laborales, CREDAL – CNRS. Buenos Aires-Argentina: Ediciones Humanitas – CEIL.
- Novick, M. [compiladora] (1986). *“Condiciones de trabajo en América Latina. Tecnología, empleo precario y salud ocupacional”*. Buenos Aires- Argentina: CLACSO.

_____ (2000). La transformación de la organización del trabajo. En: De la Garza, E. [coordinador]. *“Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo”*. México: CM - FLACSO - UAM – FCE.

- Núñez, D. (2004). El trabajo desregulado en Chile, 1990-2000. Crónica de la historia oculta de una década de desarrollo capitalista. En: Álvarez, R. y Aravena, A. [editores]. *“Los trabajadores y la nueva cuestión social. Repensando la realidad laboral y sindical en Chile”*. Chile: Ediciones ICAL.

- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2006). Cambios en el mundo del trabajo. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión. OIT: Ginebra-Suiza.
- Olavarría, J. (2014) Transformaciones de la familia conyugal en Chile en el período de la transición democrática (1990-2011). Polis [En línea], 37 | 2014, Puesto en línea el 08 mayo 2014, consultado el 13 julio 2014. URL: <http://polis.revues.org/9973;DOI:10.4000/polis.9973>. Centro de Investigación Sociedad y Políticas Públicas (CISPO).
- Palacio, M. (2009) Los cambios y transformaciones en la familia. Una paradoja entre lo sólido y lo líquido. *Revista latinoamericana de estudios familiares*. Vol. 1, pp. 46 – 60.
- Piña, J. (2005). “La deslocalización de funciones no esenciales en las empresas: oportunidades para exportar servicios. El caso de Chile”. Serie comercio internacional, No. 52, septiembre. Chile: CEPAL.

- Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS 2009- 2010). Chile: Ministerio de Salud (MINSAL). Dirección del Trabajo (DT). Instituto de Seguridad Laboral (ISL).
- Ramírez, E. (2008). Orígenes, evolución y consecuencias de las ideas neoliberales. Recuperado el 26, enero, 2020 disponible en: <http://www.radiolaprimerisima.com/articulos/2205/origenes-evolucion-y-consecuencias-de-las-ideas-neoliberales/>
- Rodríguez, G., Gil J., García, E. (1999). "Metodología de la investigación cualitativa". Málaga-España: Editorial Aljibe.
- Rojas, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral. *Revista Ius et Praxis*, vol. 13, no. 2, pp. 195-221. Chile: Universidad de Talca.
- Romero, A. (2002) "Globalización y Pobreza". Colombia: Unariño.
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1987) "Introducción a los métodos cualitativos de investigación" Barcelona-España: Paidós.
- Valdés, Teresa y Ximena Valdés (eds.) (2005), *Familia y vida privada ¿Transformaciones, tensiones, resistencias o nuevos desafíos?* CEDEM/FLACSO. Santiago de Chile.
- Valdés, X. (2008) Notas sobre la metamorfosis de la familia en Chile. En: Arriagada, I. (editora) (2008), "Futuro de las familias y desafíos

para las políticas públicas", CEPAL, UNIFEM, UNFPA. Santiago de Chile.

_____ et al., (2006) *"Puertas adentro. Masculino y femenino en la sociedad contemporánea"*. Santiago: LOM.

- Velázquez, C. y Pérez, G. (2010). Las transformaciones del Estado-nación en el contexto de la globalización. *Política y Cultura*. N° 34. México. pp. 107- 127.
- Vergara, P. (1984). *"Auge y caída del neoliberalismo en Chile. Un estudio sobre la evolución ideológica del régimen militar"*. No. 216. Santiago-Chile: FLACSO.
- Max Weber (1919). La política como vocación. <http://www.buenastareas.com/ensayos/En-Su-C%C3%A9lebre-Discurso-La-Pol%C3%ADtica/934999.html>
- Yáñez, S. (2004). La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción. En: Todaro, R. y Yáñez, S. [editoras]. *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago- Chile: Ediciones CEM.

Fuentes electrónicas

- Alfonso, R. (1998) ¿Cuál neoliberalismo? Diario La Opinión, Venezuela. www.notitarde.com/columnistasopinion/rafael_alfonso/index.html.
- Centro de Estudios de la Mujer (CEM): <http://www.cem.cl/>

- Dirección del Trabajo (DT) de Chile: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-channel.html>
- Fundación Sol: <http://www.fundacionsol.cl/>
- MIDEPLAN. División Social, Encuesta CASEN. www.mideplan.cl/casen.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Chile (PNUD): <http://www.pnud.cl/>

VII. Anexos

ANEXO N° 1: CARACTERIZACIÓN DE LOS ENTREVISTADOS

Antecedentes generales

N°	Pseudónimo	Tipo de actividad	Comuna	Edad	Situación Conyugal	N° de personas en el hogar	N° de hijos	Nivel educacional	NSE
1	Alan	V	Macul	29	Conviviente	3	1	MCT	M
2	Alexis	O	Santiago	26	Conviviente	3	1	SC	MB
3	Bells	V	P. Alto	30	Casado	4	2	MC	MB
4	Boris	V	Maipú	26	Conviviente	6	2	MCT	MB
5	Cheo	V	Maipú	47	Separado	2	1	MC	MB
6	Daniel	O	Recoleta	37	Casado	6	3	SC	MB
7	Darwin	V	Macul	39	Conviviente	4	1	SC	M
8	Eduardo1	V	P. Alto	25	Conviviente	8	1	SI	MB
9	Eduardo2	V	La Florida	20	Conviviente	6	1	MC	MB
10	Fernando	V	San Miguel	39	Casado	5	3	SI	MB
11	Firulais	O	La Florida	25	Conviviente	7	2	SI	MB
12	Homero	O	Santiago	47	Conviviente	3	1	MC	MB
13	Javier	O	P. Alto	54	Casado	4	2	MC	MB
14	José	O	San Joaquín	47	Casado	5	3	MC	MB
15	Juanjo	V	Quilicura	24	Conviviente	5	1	MCT	MB
16	Leo	V	El Bosque	26	Conviviente	4	2	SI	M
17	Marc	O	Conchalí	33	Casado	6	2	SI	M
18	Mauricio1	V	Quilicura	40	Conviviente	4	2	MC	MB
19	Mauricio2	V	Santiago	28	Conviviente	2	1	SCT	M
20	Pablo	O	Maipú	31	Casado	4	2	SC	MB
21	Pato2	O	E. Central	47	Conviviente	4	4	MC	MB
22	Patricio	V	Q. Normal	30	Conviviente	4	2	SI	MB
23	Rodrigo	V	San Joaquín	35	Casado	3	1	SI	MB
Promedios				34,1		4,4	1,8		

Antecedentes laborales

N°	Pseudónimo	Trabajo remunerado pareja	Edad primer trabajo entrevistado	Ocupación, oficio o actividad entrevistado	Tiempo en el trabajo actual (Meses)	Relación contractual	Modalidad de contrato	Duración de contrato
1	Alan	No	18	Gestor ventas	6	Contratado	Permanente	Indefinido
2	Alexis	Sí	18	Supervisor sistemas	24	Contratado	Permanente	Indefinido
3	Bells	Sí	18	Vendedor	48	Contratado	Permanente	Indefinido
4	Boris	Sí	19	Vendedor	84	Subcontratado	Permanente	Indefinido
5	Cheo	Sí	14	Vendedor	180	De planta	Permanente	Indefinido
6	Daniel	Sí	13	Auxiliar aseo	3	Contratado	Permanente	Indefinido
7	Darwin	Sí	19	Vendedor	NR	Contratado	Permanente	Indefinido
8	Eduardo1	No	19	Vendedor	1	Contratado	A prueba	PTD
9	Eduardo2	Sí	18	Vendedor	12	Contratado	Permanente	Indefinido
10	Fernando	Sí	17	Vendedor	12	Contratado	Permanente	Indefinido
11	Firulais	No	17	Auxiliar aseo	4	Contratado	Permanente	Indefinido
12	Homero	No	20	Vigilante	18	Contratado	Permanente	Indefinido
13	Javier	Sí	19	Recepcionista	72	Contratado	Permanente	Indefinido
14	José	Sí	14	Jefe local	36	Contratado	Permanente	Indefinido
15	Juanjo	No	NR	Vendedor	5	Contratado	Permanente	Indefinido
16	Leo	Sí	14	Vendedor	84	Contratado	Permanente	Indefinido
17	Marc	Sí	19	Jefe sucursal	NR	Contratado	Permanente	Indefinido
18	Mauricio1	No	14	Supervisor comercial	168	Contratado	Permanente	Indefinido
19	Mauricio2	Sí	17	Vendedor	120	Subcontratado	Permanente	Indefinido
20	Pablo	No	17	Garzón	8	Subcontratado	Permanente	Indefinido
21	Pato2	No	19	Jefe unidad	216	Contratado	Permanente	Indefinido
22	Patricio	Sí	18	Vendedor	4	Contratado	Permanente	Indefinido
23	Rodrigo	No	14	Vendedor	60	Contratado	Permanente	Indefinido
Promedios			17,0		4,6			

Antecedentes laborales

Nº	Pseudónimo	Tipo de jornada	Tipo de horario laboral	Nº de horas trabajadas a la semana	Horas extras	Tiempo de traslado casa-trabajo-casa (minutos)	¿Realiza Ud. su trabajo o labores en una empresa distinta de aquella que lo contrató?	¿Recibe Ud. su remuneración de una empresa distinta a aquella en la que desempeña su trabajo?	Seguro de cesantía
1	Alan	Parcial	Diurno	45	No	50	No	Si	No
2	Alexis	Completa	Diurno	70	Sí	80	No	No	Sí
3	Bells	Completa	Diurno	45	Sí	150	No	No	Sí
4	Boris	Completa	Diurno	45	Sí	120	Sí	No	NS
5	Cheo	Completa	Diurno	45	No	90	No	No	Sí
6	Daniel	Completa	Diurno	45	No	150	No	No	Sí
7	Darwin	Completa	Diurno	60	Sí	90	No	No	Sí
8	Eduardo1	Completa	Diurno	45	No	80	No	No	Sí
9	Eduardo2	Completa	Diurno	45	No	180	No	No	Sí
10	Fernando	Prolongada	Diurno	60	Sí	90	No	No	Sí
11	Firulais	Completa	Diurno	45	No	165	No	No	No
12	Homero	Completa	Turnos	55	Sí	120	No	No	Sí
13	Javier	Completa	Diurno	45	No	40	No	No	Sí
14	José	Completa	Diurno	45	No	140	No	No	Sí
15	Juanjo	Parcial	Ciclos	36	Sí	120	No	No	NS
16	Leo	Parcial	Ciclos	41	No	NR	No	No	Sí
17	Marc	Completa	Diurno	60	Sí	20	No	No	Sí
18	Mauricio1	Completa	Diurno	84	Sí	NR	No	No	No
19	Mauricio2	Completa	Turnos	45	No	30	No	No	Sí
20	Pablo	Completa	Turnos	45	Sí	150	No	No	Sí
21	Pato2	Completa	Ciclos	55	Sí	20	No	No	Sí
22	Patricio	Completa	Diurno	45	No	80	No	No	No
23	Rodrigo	Completa	Diurno	45	Sí	60	No	No	Sí
Promedios				50,0		96,4			

Antecedentes previsionales y de salud

Nº	Pseudónimo	Sistema previsional	Sistema de salud	¿Qué nota le pondría a su estado de salud?	En los últimos meses ¿ha tenido algún problema de salud?	¿Ha estado afectado por alguna enfermedad producida por su trabajo?
1	Alan	AFP	FONASA	5	No	No
2	Alexis	AFP	FONASA	5	Sí	Sí
3	Bells	AFP	FONASA	7	Sí	Sí
4	Boris	AFP	FONASA	6	No	No
5	Cheo	AFP	ISAPRE	5,5	Sí	No
6	Daniel	AFP	FONASA	5	Sí	Sí
7	Darwin	AFP	FONASA	7	Sí	Sí
8	Eduardo1	AFP	FONASA	7	Sí	Sí
9	Eduardo2	AFP	ISAPRE	5	No	No
10	Fernando	AFP	FONASA	7	No	No
11	Firulais	AFP	FONASA	6	Sí	Sí
12	Homero	AFP	FONASA	6,5	Sí	Sí
13	Javier	AFP	FONASA	5	Sí	Sí
14	José	AFP	FONASA	6	No	No
15	Juanjo	AFP	FONASA	5	Sí	Sí
16	Leo	AFP	FONASA	7	No	No
17	Marc	AFP	FONASA	4	Sí	No
18	Mauricio1	AFP	ISAPRE	6	Sí	Sí
19	Mauricio2	AFP	FONASA	5	Sí	No
20	Pablo	AFP	FONASA	6	Sí	Sí
21	Pato2	AFP	ISAPRE	5	Sí	Sí
22	Patricio	AFP	FONASA	4,5	NR	No
23	Rodrigo	AFP	FONASA	5	No	No
Promedios				5,7		

Antecedentes de vivienda

Nº	Pseudónimo	Tenencia de la vivienda	Si es propia, ¿la está pagando o ya fue pagada?	Si la está pagando, ¿cuál es la modalidad de pago?	Si es propia ¿cuánto paga de dividendo?	Si es arrendada, ¿cuánto paga de arriendo?
1	Alan	Propia	Pagada			
2	Alexis	Arriendo				150.000
3	Bells	Propia	Pagando	Crédito Hip.	105.000	
4	Boris	Propia	Pagando	Crédito Hip.	100.000	
5	Cheo	Propia	Pagando	Crédito Hip.	60.000	
6	Daniel	Arriendo				100.000
7	Darwin	Arriendo				160.000
8	Eduardo1	Arriendo				140.000
9	Eduardo2	Allegado				
10	Fernando	Propia	Pagada			
11	Firulais	Allegado				
12	Homero	Arriendo				NR
13	Javier	Propia	Pagando	Crédito Hip.	50.000	
14	José	Arriendo				120.000
15	Juanjo	Allegado				
16	Leo	Propia	Pagando	Crédito Hip.	150.000	
17	Marc	Arriendo				100.000
18	Mauricio1	Propia	Pagando	Crédito Hip.	NR	
19	Mauricio2	Arriendo				140.000
20	Pablo	Propia	Pagada			
21	Pato2	Fiscal				
22	Patricio	Arriendo				NR
23	Rodrigo	Arriendo				180.000
Promedios					93.000	136.250

ANEXO Nº 2: PAUTA DE ENTREVISTA

FAMILIA DE ORIGEN Comencemos hablando de su familia de origen en su infancia y adolescencia:

- ¿Cómo era su vida familiar cuando Ud. era un niño? ¿y en la adolescencia?
- ¿Qué hacía su mamá? ¿Qué hacía su papá? (¿Qué hacían las personas que lo criaron?)
Y Ud. ¿qué hacía?
- ¿Cómo organizaban su madre y su padre las relaciones de pareja, entre ellos?
¿Y cómo la organizaban con sus hijos?
- ¿Cómo era el trabajo de su padre? Y ¿el de su madre?
Antes de que Ud. cumpliera 15 años ¿en qué trabajó su padre la mayor parte del tiempo?

¿En qué trabajó su madre la mayor parte del tiempo?
- ¿Qué cree Ud. que aprendió de su papá?
¿Qué cree Ud. que aprendió de su mamá?

¿Qué expectativas tenía Ud. de su padre? ¿Por qué?
- En esa época ¿qué tareas domésticas o familiares le pedían que hiciera frecuentemente? (Si es necesario, mencionar algunas como: hacer la cama, poner la mesa, cocinar, ayudar en la cocina, lavar la loza, ir a comprar, ayudar con el aseo y orden de la casa, sacar la basura, etc.)
Y ¿del cuidado de sus hermanos/as? ¿y de las personas mayores?

¿Y cambiaron esas tareas a medida que fue creciendo? ¿Cómo?
- Generalmente, ¿Quién diría usted que tomaba las decisiones más importantes en la casa? ¿Cuáles eran esas decisiones? ¿Por qué cree que era así?
- Y a Ud. ¿qué le parece a la distancia esa forma de tomar las decisiones en su familia?
- ¿Qué semejanzas destacables ve entre su familia de origen y su familia propia actual?
¿Y qué diferencias destacaría?
- ¿Es mejor o peor ahora que antes? ¿Lo considera más o menos justo? ¿Por qué?

RELACIÓN CON LA PAREJA E HIJOS

- Según su experiencia, ¿Qué es lo que más se les reclama a los hombres por parte de su pareja?
¿Y qué es lo que reclaman más los hijos/as?

¿Cree que es aceptable? ¿Por qué?

¿Y qué se le reclama a Ud. por su pareja? ¿Por qué?

¿Y qué se le reclama a Ud. por sus hijos/as? ¿Por qué?

- ¿Qué le reclaman los hombres a su pareja? ¿Es aceptable?
¿Qué le reclaman los hombres a sus hijo/a/s? Y ¿cree que es aceptable? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son los principales problemas que tiene con su pareja? ¿Por qué cree que se producen?
Y ¿cuáles con sus hijos? ¿Por qué cree que se producen?

- ¿Cree usted que en las relaciones de pareja es común que los hombres dejen de hacer cosas que quisieran hacer por evitar a que su pareja se moleste?
En su caso ¿cuándo sucede esto? ¿Por qué?

¿Es común que las mujeres dejen de hacer cosas que quisieran por temor a que su pareja se moleste?
¿Por qué?
- En su hogar ¿qué tan importante es su opinión a la hora de poner las reglas de convivencia?
Y ¿en las decisiones de cómo y en qué se gasta el dinero? Y ¿en decidir cómo se educa a los hijos?

¿Qué opina de ello? ¿Le parece equilibrado? ¿Por qué?
- ¿Ud. estaría dispuesto a postergar sus proyectos personales para apoyar los proyectos de su pareja? ¿Por qué?
¿Lo ha hecho antes? ¿Qué postergó? ¿Qué opinión tiene de ello?
- ¿Cuán dispuesta cree usted que estaría su pareja a postergar sus proyectos personales por apoyar los suyos? ¿Por qué cree eso?
¿Lo ha hecho antes? ¿Qué postergó? ¿Qué opinión tiene de ello?
- ¿Cómo es la vida sexual con su pareja? ¿Con qué frecuencia tiene relaciones sexuales con ella?
¿Las exigencias de su trabajo cómo afectan su relación de pareja? ¿Por qué?

¿Y la relación con sus hijos/as? ¿Por qué?
- ¿Cómo se consolidó su relación de pareja (actual) para llegar a vivir juntos?
Y ¿hoy cómo está con su pareja? ¿Por qué?

ACTIVIDADES DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO EN EL HOGAR

- En su hogar, quién es la persona que con mayor frecuencia
 - Va a dejar y buscar a los hijos al colegio,
 - Lleva a los hijos al doctor, los cuida cuando están enfermos
 - Hace las tareas con los hijos o se preocupa de que ellos cumplan con sus deberes escolares
 - Juega con los hijos, les lee,
 - Resuelve o trata de resolver los problemas que tienen los hijos.
- ¿Por qué cree que es así? ¿Le parece equilibrado? ¿Por qué?
- ¿Ud. tiene hijos que usen pañales? ¿Qué tipo de pañales utiliza? ¿Cuántos usa al día?
- Para el lavado de la ropa ¿qué tipo y marca de detergente utilizan?
¿Qué cantidad de suavizante le agregan?
- Ud. ¿realiza tareas domésticas, familiares, de cuidado? ¿Cuáles?
SI NO LAS REALIZA ¿Por qué no?
¿Cómo se siente Ud. haciéndolas (o no haciéndolas)? ¿Por qué?

¿Cree que corresponde que Ud. haga las que hace y no haga las que no hace? ¿Por qué?

¿Tiene algún acuerdo con su mujer? ¿Alguna regla que hayan definido? ¿Cuál? ¿Por qué?

¿Ha tenido que ceder Ud.? ¿En qué? Y su mujer ¿ha tenido que ceder?

- Cuando Ud. está en el trabajo ¿Piensa en las tareas domésticas y familiares? ¿Por qué?

¿Qué aspectos de esas condiciones lo afectan? ¿afectan su vida familiar? ¿En qué sentido?

Pensando en sus oportunidades de trabajo (carrera profesional) y comparándose con sus colegas que no tienen hijos ¿cómo afecta el ser padre en sus oportunidades de trabajo?

¿Por qué?

- Manteniendo su actual remuneración, ¿Qué horario de trabajo preferiría? ¿Por qué?
- ¿Desearía trabajar más o menos horas a la semana? Y ¿está dispuesto a hacerlo? ¿Por qué?
- ¿Ha tenido, tiene o pretende tener, otra actividad remunerada aparte de su trabajo actual? ¿Por qué?

- Si usted perdiera o dejara su actual trabajo, ¿cuán difícil cree usted que le resultaría encontrar un nuevo trabajo aceptable para usted? ¿por qué?

Percepción de inestabilidad y discriminación en el lugar de trabajo:

- ¿Ha tenido miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo? ¿Por qué?
- ¿Se ha sentido indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores? ¿Por qué?
- ¿Lo han obligado a trabajar más horas de las que corresponden según su horario laboral? ¿Por qué? ¿Qué ha hecho?
- ¿Lo han obligado a realizar actividades o tareas que no corresponden al tipo de trabajo para el que está contratado? ¿Por qué? ¿Qué ha hecho?
- ¿Lo han hecho sentir que usted puede ser fácilmente remplazado? ¿Por qué? ¿Qué ha hecho?
- ¿Ha tenido miedo de que le despidan si no hace lo que le piden? ¿Por qué?
- ¿Se ha sentido preocupado por qué le cambien las condiciones de su salario (salario variable, en especies, etc.)? ¿Por qué?
- ¿Se ha sentido preocupado por qué lo despidan o no le renueven el contrato? ¿Por qué?
- ¿Se ha sentido preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que lo despidan? ¿Por qué?
- ¿Ha pensado cambiarse de trabajo por malas condiciones de su trabajo? ¿Con qué frecuencia?
- ¿Cómo ha afectado (o afectaría) eso su relación de pareja? ¿Por qué?
- ¿Y la relación con sus hijos? ¿Por qué?

Decisiones sobre las condiciones de trabajo:

- De acuerdo a su experiencia, sobre cómo se deciden en su trabajo temas como: salarios, horarios de trabajo, número de horas de trabajo, vacaciones y descanso de fin de semana, indemnizaciones ¿Estas decisiones tienen en cuenta las consecuencias que pueden tener en Ud. y su vida familiar? ¿Deberían tenerlas en cuenta? ¿Por qué?
- Cuando se deciden en su trabajo cuestiones relativas a salas cuna, salud y condiciones de seguridad, posibilidades de capacitación ¿Ud. cree que la manera en que se resuelven estas situaciones son las adecuadas? ¿Por qué?
- En su trabajo, ¿conoce usted o identifica medidas que buscan equilibrar las responsabilidades familiares y las laborales? ¿Cuál(es) conoce? ¿En qué consiste(n)? ¿Las ha utilizado?
- ¿Estas medidas son diferentes para los hombres y las mujeres?
- ¿Ha tenido momentos de conflicto para hacer uso de esta medida?
- ¿Estas medidas, a su parecer, han sido suficiente para facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y obligaciones familiares? ¿Qué otra medida sería necesario incorporar?
- ¿Cree que la empresa donde usted trabaja se preocupa de su salud y seguridad en el trabajo?
- Cuénteme del lugar donde Ud. trabaja ¿Es seguro? ¿Es cómodo?
- ¿El trabajo que usted hace le provoca un estado de tensión? ¿Con qué frecuencia? ¿Y cómo ha afectado eso a su relación de pareja? ¿Por qué?
- ¿Y la relación con sus hijos? ¿Por qué?

USO DEL TIEMPO

Tiempo libre:

- Por favor, hágale detalladamente de lo que hace en un día libre regular, desde que se levanta hasta que se acuesta.
Y los fines de semana o días libres ¿qué hace?
- ¿Diría Ud. que tiene suficiente tiempo libre durante la semana? ¿Por qué?
Y de ese tiempo libre, ¿cuánto diría usted que se lo dedica a su pareja?
¿Cuánto a sus hijos?

Y ¿cuánto diría usted que lo dedica a usted mismo?

¿Cuánto diría usted que descansa en su tiempo libre?
- ¿Con qué frecuencia puede usar el tiempo libre como Ud. desea?
¿Por qué razón puede (o no puede) hacerlo?

¿Eso afecta su relación de pareja? ¿Cómo? ¿Por qué?

¿Y la relación con sus hijos/as? ¿Cómo? ¿Por qué?

Tiempo de trabajo:

- La semana pasada, ¿en promedio cuántas horas diarias trabajó de lunes a viernes?
¿Cuántas horas diarias trabajó el día sábado?

¿Cuántas horas diarias trabajó el día domingo?

¿Cuántos domingos trabajó al mes? ¿Regularmente es así?

¿Qué piensa de las horas que trabaja? ¿Le parece lo adecuado? ¿Por qué?
- En promedio, ¿Cuánto tiempo ocupa en trasladarse desde la casa al trabajo (minutos)? Y ¿del trabajo a la casa? ¿En qué se traslada?
- ¿Le deja el trabajo suficiente tiempo libre para otras cosas que desea hacer? ¿Con qué frecuencia?
- ¿Termina usted su jornada laboral tan cansado que solo quiere descansar? ¿Con qué frecuencia?
- ¿Puede tomar las vacaciones sin problemas? ¿En qué situaciones sí y en cuáles no?
- ¿Puede pedir o tomarse un día libre por motivos familiares o personales sin problemas cuando lo necesita? ¿En qué situaciones sí y en cuáles no?
- ¿Puede hacer uso de licencia paterna (o materna)? ¿En qué situaciones sí y en cuáles no?
- ¿Puede ir al médico sin problemas cuando lo necesita para acompañar a su hijo/as o pareja? ¿En qué situaciones sí y en cuáles no?
- ¿Puede hacer uso de licencia médica para menor de 1 año? ¿En qué situaciones sí y en cuáles no? ¿Ud. estima que es aceptable? o ¿Por qué?
¿Eso afecta su relación de pareja? ¿Por qué?

¿Y la relación con sus hijos/as? ¿Por qué?

¿Cómo debería ser?

ESPACIO PÚBLICO, SINDICATO Y ORGANIZACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

- ¿Ud. participa en alguna organización sindical? ¿Sindicato de la empresa donde trabaja? ¿Otro? ¿Cuál? ¿Por qué?
- Si no ha participado o dejó de participar, ¿por qué no participa?
- ¿Estima que su vida familiar se ve / vería afectada por participar en alguna organización sindical? ¿Por qué?

- ¿Ud. participa en alguna organización o grupos organizados fuera de su trabajo? (Deportiva, social, grupos por Internet, de otro tipo) ¿Cuál/es?

¿Por qué participa o participó?

¿Afecta eso su tiempo con su pareja? ¿Cómo?

¿Y con sus hijos? ¿Cómo?

Si no ha participado o dejó de participar, ¿por qué no participa?

- ¿Ha participa en alguna organización política? ¿Cómo?
¿Afecta su relación de pareja?
¿Y su relación con sus hijo/as? ¿Cómo?
- Si no ha participado o dejó de participar, ¿por qué no participa?

EVALUACIÓN FINAL. Para terminar:

- En general, ¿Cómo se siente usted con su vida en general? ¿Por qué?
¿Qué es lo que más le gusta? ¿Por qué?
¿Qué es lo que más le angustia en su vida? ¿Por qué?
¿Cuál es su máxima fantasía en relación a su vida? ¿Por qué?
- ¿Cómo se siente usted con su relación de pareja? ¿Por qué?
¿Cómo se siente usted con la relación que tiene con sus hijos? ¿Por qué?
- ¿Qué cambios haría en el futuro?
Y con su pareja ¿Qué cambios haría? ¿Por qué? Y con sus hijos/as ¿Qué cambios haría? ¿Por qué?
- ¿Desea agregar algo más, aparte de lo que ya le pregunté o explayarse más en algo que le haya preguntado?

ANEXO Nº 3: LIBRO DE CÓDIGOS

CÓDIGOS 1er NIVEL	CÓDIGOS 2º NIVEL	DEFINICIÓN
FAMORIGEN		Todo lo referido a la familia de origen de los entrevistados durante su infancia y adolescencia.
	ACTIVIDAD	Actividades más frecuentes que realizaban la madre y el padre durante la infancia y adolescencia de los entrevistados.
	ORGPADRES	Organización de la relación de pareja de los padres y de la relación con los/as hijos/as.
	TRABPADRES	Trabajo al que se dedicaba la madre y el padre durante la infancia y adolescencia de los entrevistados.
	APREND	Aprendizajes que tuvieron los entrevistados de la madre y del padre durante su infancia y adolescencia.
	TAREAS1	Tareas domésticas y de cuidado que realizaban los entrevistados durante su infancia y adolescencia.
	DECISION1	Organización de la toma de decisiones en el hogar de origen: Tipo de decisiones y quién las tomaba.
	COMPARA	Comparación que hacen los entrevistados entre la familia de origen y la propia.
RELPARHIJO		Todo lo referido a la relación de los entrevistados con la pareja actual y con los/as hijos/as.
	RECLAMOS	Exigencias o reclamos de las parejas y los/as hijos/as a los hombres, como de los hombres hacia sus parejas y hacia sus hijos/as.
	PROBLEMAS	Problemas o conflictos dentro de la pareja y con los/as hijos/as.
	POSTERGA	Auto postergaciones, o postergaciones de las parejas, para no afectar la relación o para potenciarla.
	DECISION2	Organización de la toma de decisiones en el hogar: Tipo de decisiones y quién las toma.
	VIDASEXUAL	Vida sexual y consolidación de la vida en pareja.
DOMÉSTICAS		Todo lo referido a las actividades domésticas y de cuidado que se realizan en el hogar.
	ORGTAREAS	Organización de las actividades domésticas y de cuidado en el hogar, acuerdos. Tipo de actividades, quién las realiza y por qué.
	TAREAS2	Tareas domésticas y de cuidado que realizan o no realizan los entrevistados en su hogar. Por qué las realizan o no las realizan.
	TRABHOGAR	Percepción de los entrevistados sobre sus responsabilidades laborales y las del hogar. Percepción sobre la mayor participación femenina a las tareas del hogar.
	APOYOS	Otras personas que apoyan en la realización de las tareas domésticas y de cuidado en el hogar: Nanos, otros familiares u otras personas.
TRABAJO		Todo lo referido a la historia laboral y al trabajo actual de los entrevistados.
	PRIMTRAB	Primer trabajo y motivos para trabajar.
	DESEMPLEO	Desempleo y repercusiones en la familia.
	MOTIVACIÓN	Compromiso y motivación con el trabajo actual. Significado del trabajo.
	EFFECTRAB	Consecuencias físicas y psicológicas del trabajo.
	CONDITRAB	Condiciones laborales, y cómo éstas afectan personal y familiarmente.
	TRABAJO2	Trabajo secundario de los entrevistados.
	INESTABLE	Percepción de inestabilidad y discriminación en el lugar de trabajo.
USOTIEMPO		Todo lo referido al uso del tiempo libre y del tiempo laboral.
	TIEMPOLIB	Descripción del uso del tiempo libre: Tiempo dedicado a la pareja, a

		los/as hijos/as y a sí mismo. Actividades desarrolladas en el tiempo libre. Tiempo de descanso. Relación entre el tiempo libre disponible y las necesidades familiares.
	TIEMPOTRAB	Descripción del uso del tiempo laboral: Tiempo dedicado al trabajo. Tiempo dedicado al traslado.
	LIBTRAB	Relación de las necesidades personales y familiares con el tiempo laboral. Contingencias familiares durante las horas laborales. Vacaciones.
ORGSOCIAL		Todo lo referido a la participación en organizaciones sociales, políticas o sindicales, de los entrevistados. Razones para participar o no participar.
EVALUA		Evaluación de la vida personal y familiar. Temores y anhelos. Cambios proyectados para el futuro.

