UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CHILE
Facultad de Educación y Ciencias Sociales
Trabajo Social

DINÁMICA Y ESTRUCTURA FAMILIAR DE TRABAJADORES EN FAENAS MINERAS CON SISTEMA DE TURNO RESIDENTES EN LA CIUDAD DE CHILLÁN

TRABAJO FINAL INTEGRADOR
Presentado en cumplimiento parcial de
los requisitos para optar al
título de Trabajador Social
y el grado de Licenciado en Trabajo Social

Por:
Katherine Andrea Aguayo Concha
Katherine Francisca Arias Delgado
Betsabé Alejandra Arriagada Vargas
Carolina Alejandra Castro Araya

Profesor guía: Massiel Carolina Venegas Hernández

Chillán, Chile, noviembre de 2015

RESUMEN

El presente estudio busca conocer la influencia del sistema de trabajo en turnos sobre la dinámica y la estructura familiar, desde la perspectiva de los trabajadores residentes en la comuna de Chillán. Esta investigación es un estudio de enfoque cualitativo-fenomenológico y de alcance descriptivo, el cual busca conocer la realidad de las familias en el que el jefe de hogar se encuentra en este sistema de trabajo. La muestra de esta investigación son ocho sujetos, los cuales poseen un mínimo de 2 años trabajados o trabajando en el sistema de turno y residen en la comuna de Chillán. Para la recolección de los datos se utilizaron entrevistas semiestructuradas, con el fin de responder a los objetivos propuestos. De los resultados obtenidos, los más significativos fueron las transformaciones en la comunicación y roles parentales.

PALABRAS CLAVE: Familia nuclear, dinámica y estructura familiar y trabajo en turnos.

ABSTRACT

The following study looks to know the influence of the part-time job system on the family's dynamic and structure, from the worker's perspective, which lives in Chillán city. This investigation is a study with a qualitative-phenomenological focus and a descriptive scope, the one that looks to know the reality of families in which the home boss is found immerse in that work system. The sample of this investigation consists in eight people, who had a minimum of 2 worked years in the part-time system. For the data recollection, were used semi-structured interviews, with the finality of meet the main objective. Among the obtained results, the most significant ones were the transformations in the communication and parental roles.

KEYWORDS: Nuclear Family, Family Dynamics and Structure, Shift Work.

RECONOCIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, Roberto Aguayo y Lilian Concha, por brindarme la oportunidad de estudiar, por ayudarme y acompañarme en cada paso de este proceso: Los amo mucho. Agradezco también a mis abuelos, Valentín, Belia y Mami Ube, y a mi hermana Lily, quienes me han ayudado en diferentes instancias para cumplir esta meta. Finalmente, agradezco a mi pololo, César Inzunza, quien ha sido un apoyo fundamental durante este año, en todo mi proceso, tanto académico como personal.

Katherine Aguayo Concha.

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por estar acompañándome durante esta etapa de mi vida. También deseo agradecer a mi padre, Manuel Arias, y a mi madre, Jessica Delgado, por darme esta gran oportunidad de estudiar esta carrera. Agradezco a mi hermana, María José Arias, por estar apoyándome en esta instancia. Además, deseo agradecer a mi pololo, Felipe Saavedra, por su apoyo incondicional. Finalmente, agradezco a mis amigas, amigos y compañeras de tesis que estuvieron en esta instancia de finalización de proceso académico.

Katherine Arias Delgado.

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por darme sabiduría. En segundo lugar, quiero agradecer a mi madre, Sylvia Vargas, y a mi padre, Gerardo Arriagada, por apoyarme, acompañarme y hacer posible el concretar mis estudios. Agradezco a mi familia, en general, por confiar en mí y apoyarme siempre. De igual manera, agradezco a mi novio, Gonzalo Vásquez, por apoyarme y acompañarme en cada paso durante mi proceso académico. Finalmente, deseo agradecer a mis amigas y grupo de tesis por contenerme y apoyarme.

Betsabé Arriagada Vargas.

Quiero agradecer, en primer lugar, a Dios, por acompañarme siempre y permitir que esté culminando esta etapa de mi vida. Agradezco a mis padres, pilares fundamentales de mi vida: sin su ayuda incondicional nada hubiera sido posible. Agradezco, igualmente, a mis amados hijos, Javiera y Nicolás, por darme siempre la fuerza para seguir adelante. Agradezco también a mis hermanos y a Rodrigo, por su apoyo y ayuda. Gracias a todas las personas que de una u otra manera formaron parte de este camino, ayudándome a lograr mi objetivo.

Carolina Castro Araya.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS VII

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES Y NATURALEZA DEL ESTUDIO 1
Título del estudio 1
Planteamiento del problema 1
Declaración del problema 1
Preguntas a ser contestadas 2
Delimitaciones 2
Supuesto 2
Objetivos de la investigación 2
Objetivo general 2
Objetivos específicos 3
Propósito de la investigación 3
Justificación de la investigación 3
Definición de términos 4

CAPÍTULO II. RESEÑA BIBLIOGRÁFICA 5
Marco contextual 5
La familia 6
Concepto de dinámica familiar: Comunicación y roles 8
Concepto de estructura familiar: Subsitemas, límites, reglas y transformaciones familiares. 10
Marco teórico 13
Teoría general de sistemas. 13
Teoría estructural del funcionamiento familiar 15
Enfoque fenomenológico 17
Marco empírico 18

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO 20
Tipo de investigación y diseño 20
Población y muestra 20
Población 20
Muestra 21
Instrumento de recolección de datos 21
Procedimientos 22
Recolección de datos 22
Análisis de datos 22

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 24
Dinámica familiar 25
Comunicación 25
Roles 26
Estructura familiar 28
Subsistemas 28
Reestructuración. 30

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONLUSIONES Y RECOMENDACIONES 36
Discusión 36

Conclusión 39
Recomendaciones 40
Recomendaciones para las empresas mineras 40
Recomendaciones para el trabajador 41
Recomendaciones para futuros estudiantes interesados en el estudio 41

ANEXO 1. PREGUNTAS 43

ANEXO 2. CARTA DE CONSENTIMIENTO 44

ANEXO 3. ENTREVISTAS 45

LISTA DE REFERENCIAS 61

LISTA DE TABLAS

1. Carta Gantt 23

2. Malla temática 24

CAPÍTULO I
ANTECEDENTES Y NATURALEZA DEL ESTUDIO

Título del estudio

Dinámica y estructura familiar de trabajadores en faenas mineras con sistema de turno residentes en la ciudad de Chillán.

Planteamiento del problema

Es conocido el interés de los trabajadores por la oferta laboral en el área de la minería, debido a la alta rentabilidad económica. Sin embargo, el ausentismo del jefe de hogar en el contexto familiar genera crisis y transformaciones en esta dinámica y su estructura, como consecuencia de las extensas jornadas laborales fuera del hogar, alejado de la familia.

> El padre trabaja fuera por largas jornadas, desconectándose de lo cotidiano, de la crianza de los hijos, entonces se torna un padre ausente. La familia moderna se organiza en torno a la madre, y su función es preparar a los hijos en cuanto a productores de riquezas (Pacheco, 2008).

La familia se ve enfrentada a una restructuración, cambiando de familia nuclear a monoparental. La madre asume así el rol de *jefe de hogar*, lo que trae como consecuencia una alteración en los roles parentales.

> Se genera entonces un conflicto de roles, el hombre no quiere perder su poder, pero al mismo tiempo no puede tenerlo de una manera real porque no están el tiempo necesario en casa. Otro elemento que afecta es la no presencia del padre a eventos importante de los hijos, como una graduación o actos del colegio, lo que hace que en los hijos surja un sentimiento de soledad y en el padre nazca la culpa. Muchas veces la ausencia en el hogar los padres la compensan a través de cosas materiales, lo que ha llevado a que muchos de los jefes de familia pasen constantemente endeudados (Montecino, 1998).

Declaración del problema

Chile es el mayor productor y exportador de cobre en el mundo, lo que es de gran importancia para los chilenos en la economía y la sociedad. La minería es un tema contingente, es por este motivo que este estudio es relevante para conocer la realidad de la problemática que se desarrolla al trabajar por turnos en faenas mineras.

El trabajo minero requiere mucho sacrificio, ya que se ven expuestos a accidentes laborales, problemas de adaptación fisiológica y crisis familiares, debidas a las jornadas de trabajo en turnos, las cuales requieren que el trabajador se ausente de su casa durante un tiempo determinado. Estas familias son las que generan la iniciativa de realizar el estudio. Por lo expuesto anteriormente, se deduce que la salida del padre a trabajar en sistema de turnos genera crisis y transformaciones dentro de la dinámica familiar.

Este sistema de trabajo (el de turnos), hace que la investigación sea aún más interesante, ya que el sistema en turnos es relativamente nuevo. Antiguamente, existían los campamentos, donde los obreros vivían con su familia sin verse expuestos a la ausencia de algún integrante. Esta metodología de trabajo se encuentra en Chile desde que la minería comenzó a crecer, es decir, de la década de los años 80' en adelante, y con mucha más fuerza se incrementó de los años 90' en adelante (Bravo, 2014).

Por lo antes dicho es que el presente estudio busca conocer la respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cómo afecta el sistema de trabajo en turnos la dinámica y estructura familiar de trabajadores en faenas mineras residentes en la ciudad de Chillán?

Preguntas a ser contestadas

1. ¿Cuáles son las relaciones de dinámica familiar de los trabajadores mineros respecto a la comunicación y roles en su contexto familiar?
2. ¿Cuáles es la estructura respecto a los subsistemas parentales y conyugales, límites y reglas familiares de trabajadores mineros
3. ¿Cómo son las transformaciones familiares de acuerdo a las dimensiones históricas de los trabajadores mineros?

Delimitaciones

- El estudio busca conocer las transformaciones familiares de trabajadores en sistema de turnos en faenas mineras.
- El estudio se realizara en Chillán, provincia de Ñuble.
- La muestra está constituida por familias nucleares.
- El estudio se enfocará en familias donde el padre trabaje o haya trabajado en faena minera con un mínimo de 2 años de permanencia.

Supuesto

El sistema en trabajo en turno afecta en la dinámica y estructura familiar de trabajadores en faenas mineras residentes en Chillán.”

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Conocer la influencia del sistema de trabajo en turnos sobre la dinámica y estructura familiar desde la perspectiva de los trabajadores.

Objetivos específicos

- Profundizar las relaciones de dinámica familiar de los trabajadores en faenas mineras respecto a la comunicación y roles en su contexto familiar.
- Describir las construcciones de relación familiar respecto a los subsistemas, límites y reglas familiares de trabajadores en faenas mineras.
- Identificar la manera en que se reestructuran los subsistemas conyugales y parentales dentro de la familia nuclear.

Propósito de la investigación

El propósito de esta investigación es conocer cómo influye el sistema de trabajo en turnos sobre la dinámica y estructura familiar de trabajadores en faenas mineras residentes en la ciudad de Chillán. Es por eso que busca identificar las alteraciones presentes en las familias que están compuestas por trabajadores mineros, queriendo demostrar, a través de la investigación, que el sistema de trabajo repercute en la dinámica y estructura familiar a nivel de roles parentales y subsistemas familiares.

Justificación de la investigación

El trabajo en la minería constituye una de las labores más complejas dentro del ámbito laboral. Estas dificultades pasan fundamentalmente por el sistema de turnos y el efecto que este tiene en el trabajador y la familia. Se puede afirmar que la más alta criticidad de un sistema de turno la tiene la vida sociofamiliar, la productividad, y la salud mental del sujeto en tiempo remoto. Mientras más días está aislado el trabajador, lejos de su familia, mayores son los riesgos de daños en la salud mental propia y familiar. El trabajador, se ve afectado tanto física, psicológica, fisiológica y socialmente, por otra parte, la familia se ve afectada porque se generan condiciones distintas para el desarrollo normal de una familia nuclear (Condori, 2002).

Según el estudio *Análisis impacto psicosocial: Sistema de trabajo por turnos en la unidad familiar*, realizado por la Universidad de Chile para el SERNAM de Antofagasta, se establece que: “En primer lugar, es necesario destacar que, cualquiera sea el sistema de turnos, altera de alguna forma al núcleo familiar, y en segundo, las alteraciones que sufre este serán hacer distintas según el origen de las familias.” (Montecino, 1998)

Siguiendo con el estudio de Montecino (1998), se puede decir que hay un gran tema que tiene que ver con la sociabilización:

> El hombre trabaja fuera y legitima ser el proveedor y su función paterna está ligada a ello. Por otro lado, están las mujeres con su rol padre – madre, la que se preocupa de lo doméstico, pero también impone las reglas. Eso ocurre en un nivel, pero cuando el hombre llega también desea ejercer poder y aquí empiezan los conflictos con los roles, o sea quién da el permiso, y el hijo, por su parte, se cuestiona a quién

> obedecer. Se genera entonces un conflicto de roles, el hombre no quiere perder su poder, pero al mismo tiempo no puede tenerlo de una manera real porque no están el tiempo necesario en casa.
> Otro elemento que afecta es la no presencia del padre a eventos importante de los hijos, como una graduación o actos del colegio, lo que hace que en los hijos surja un sentimiento de soledad y en el padre nazca la culpa (Montecino, 1998).

Entre las anomalías que detectó el estudio, se cuentan los *conflictos de roles*, la *soledad de los hijos*, el *sentimiento de culpabilidad* del padre y, como respuesta, la *compensación material*, la que muchas veces termina en cuadros de *endeudamiento familiar*.

De esta manera, surge la motivación de comprender a la familia minera en torno a los temas de relación de roles parentales, comunicación padre-hijo, relación de pareja y una serie de problemáticas que pueden afectar la calidad de vida de la familia.

Definición de términos

- *Familia nuclear:* Tiene como principal característica que es un concepto de familia que ha sido desarrollado en occidente para denominar al grupo familiar que se conforma por: progenitores (padre, madre) e hijos. (Santana, 2013)

- *Estructura familiar:* Minuchin (citado por Fishman, 1982) define la estructura familiar como el conjunto invisible de demandas funcionales que organizan los modos en que interactúan los miembros de una familia.

- *Dinámica familiar:* Se entiende como aquellas condiciones en las que emergen mecanismos de regulación interna en el grupo familiar; es el clima, el ambiente, el funcionamiento, la particular forma de interacción que tiene la familia para relacionarse y cumplir con las funciones y roles que socialmente se le ha asignado (Viveros, 2010).

- *Trabajo en turnos: S*e define el trabajo a turnos como toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas (Nogareda & Nogareda, 1999).

CAPÍTULO II
RESEÑA BIBLIOGRÁFICA

Marco contextual

Para abordar los objetivos planteados dentro de la investigación, es necesario conocer el contexto en el que se sitúa el estudio, ahondando en la particularidad de la minería y cómo se inserta la familia dentro de ésta.

El rubro minero es uno de los trabajos más masivos e importantes dentro de Chile, ya que éste se destaca por ser un país minero. El trabajo en la minería de altura, uno de los principales motores para el desarrollo del país, implica para sus trabajadores enfrentar diariamente condiciones atmosféricas y geográficas adversas y plantea enormes desafíos en términos de la organización y los recursos humanos en este importante sector económico. Finalmente, se hace presente que, sin lugar a dudas, la jornada de trabajo influye necesariamente en la calidad de vida de los trabajadores.

El concepto de calidad de vida fue definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) (Citado en Pérez, s.f.), como "la percepción del individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones" (p. 20). Es por esto que los trabajadores pertenecientes al rubro minero requieren de destrezas técnicas y unas dedicaciones exclusivas para poder ejercer y trabajar en esta área, ya que se ven enfrentados a ciertas alteraciones y crisis, tanto a nivel individual como familiar. Este sistema en turnos implica restricciones en el desarrollo de la vida familiar y social, ya que éstos no pueden planificar actividades cotidianas y asumir responsabilidades parentales en tiempos y horarios que concuerden con aquellos y con el de los demás, lo que altera la calidad de vida de los trabajadores y su familia.

El trabajo en turnos es definido por Morales (s.f.) como:

> …toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas (párr. 1).

Lo que claramente imposibilita al trabajador, por un tema de tiempo, el compartir experiencias y vivencias con su familia.

La familia

Hablar de familia es evocar una multiplicidad de términos en torno a ella. De hecho, la familia es la única unidad social vinculada con todos los demás sistemas de la sociedad humana. Cada familia tiene un estilo propio de cumplir sus funciones, pero la nota definitoria común es que las relaciones en la familia se modulan por los sentimientos. La clave de muchos de los problemas de las personas se encuentra en las interacciones familiares. Para profundizar en el tema de familia, entonces, se abordarán conceptos desde diferentes perspectivas.

Broderick (1993), señala que la familia es un sistema social abierto, dinámico, dirigido a metas y autorregulado. Además, este autor expresa que ciertas facetas —tales como su estructuración única de género y generación— lo diferencian de otros sistemas sociales. Más allá de eso, cada sistema individual familiar está configurado por sus propias facetas estructurales particulares (tamaño, complejidad, composición, estado vital); las características psicobiológicas de sus miembros individuales (edad, género, fertilidad, salud, temperamento, etc.); y su posición sociocultural e histórica, en su entorno más amplio.

Sin embargo, Minuchin (citado en Fishman, 1982), desde la perspectiva de la escuela estructural sistémica, define familia de esta manera:

> Es un grupo natural que en el curso del tiempo ha elaborado pautas de interacción; estas constituyen la estructura familiar, que a su vez rige el funcionamiento de los miembros de la familia, define su gama de conductas y facilita su interacción recíproca.

Asimismo, la autora Ana María Quinteros, desde una perspectiva sistémica, define el concepto de familia como sigue:

> La familia, entonces, es entendida como el grupo primario por excelencia, diferenciándose de los demás grupos por su evolución bio-social en una cultura particular y por su división en dos generaciones y en dos sexos, como tal pasa de una díada parental a una triada o grupos más amplios, con los que reorganiza su dinámica, tanto a nivel interno como externo (Quinteros, 1997).

Quinteros (1997) señala que existe una variedad de tipologías familiares, estas son: Tipologías tradicionales, familias del nuevo mundo y formas de convivencia diferentes a la familia. Para el siguiente estudio se trabajará solo con familias nucleares pertenecientes a la tipología tradicional, la que pasaremos a describir a continuación.

Tipologías tradicionales. Las tipologías tradicionales correspondes a los conceptos de familia nuclear, familia extensa y familia ampliada. Podemos definir cada una de estas tipologías familiares de la siguiente manera:

Familia nuclear: Conformada por dos generaciones, padres e hijos, las que se encuentran unidas por lazos de consanguinidad, conviven bajo el mismo techo y desarrollan sentimientos más

profundos de afecto, intimidad e identificación. Esta familia es dinámica en su composición, por lo que evoluciona según su proceso vital y según los cambios socioculturales. Su estructura y funcionamiento la hacen más propia de las zonas urbanas.

Familia extensa o conjunta: Está integrada por una pareja con o sin hijos y por otros miembros, como sus parientes consanguíneos ascendentes, descendientes y/o colaterales. Esta tipología de familia prevalece en las zonas rurales.

Familia ampliada: este tipo de familia permite la presencia de miembros no consanguíneos o convivientes afines, tales como vecinos, colegas, compadres..., los que comparten vivienda, generan lazos estrechos de solidaridad y apoyo mutuo.

Luego de haber conocido los diferentes tipos de familia, y de acuerdo a las delimitaciones de la investigación, este estudio se enfocará en la familia nuclear, el cual es un concepto que designa lo que es un tipo de familia predominante para el mundo occidental. Se podría decir que la familia nuclear es el núcleo de una sociedad que se produce por medio de este tipo de familia.

Así, la autora Santana (2013), la define así: "Tiene como principal característica que es un concepto de familia que ha sido desarrollado en occidente para denominar al grupo familiar que se conforma por: progenitores (padre, madre, hijos)."

Por otra parte, Weaver (2015), desde una perspectiva estructurada, la definen como "Padre, madre e hijos. Comparten un espacio físico y un patrimonio común". Es decir, una familia nuclear se compone normalmente de un padre, una madre y sus hijos, sean biológicos o adoptados. La familia nuclear ha sido tradicionalmente la unidad básica de la estructura familiar más grande.

Sin embargo, cabe señalar una serie de características de este tipo de familias; una de las principales es que es una familia monógama, ya que el aspecto más determinante de una familia nuclear es el matrimonio existente o una unión legal entre el padre y la madre. Esto conlleva a que dicha familia permanezca junta, bajo un mismo techo. También, tiene responsabilidades distintas a las otras familias, ya que las decisiones y responsabilidades de llevarla a cabo son exclusivamente del hombre y de la mujer de la casa, en comparación a las familias extendidas, en las que otros miembros de la familia como los abuelos y las tías pueden tomar algunas decisiones o responsabilidades en la familia. Si bien es cierto las familias nucleares modernas son normalmente pequeñas en tamaño, tienden a ser íntimas, aunque existen variaciones leves en relación al tamaño de algunas, que están conformada por madre, padre y varios hijos, pero aun así siguen siendo familias nucleares.

Este tipo de familia produce la unidad emocional de la estructura familiar, es decir, que la base de la familia nuclear es la madre, el padre y desde allí los hijos desarrollan sus sentidos emocionales y

cognitivos. Es una familia impermanente, ya que en algún momento los hijos de esa familia dejan de vivir con los padres y los fuertes vínculos y dinámicas tienden a erosionarse.

Concepto de dinámica familiar: Comunicación y roles

Para entender el concepto de dinámica familiar es necesario hacer una revisión de los diversos términos que se dan en relación a este tema Oliveira, Eternod y López (García, 2009) mencionan que la dinámica familiar es el conjunto de relaciones de cooperación, intercambio, poder y conflicto que, tanto entre hombres como mujeres, y entre generaciones, se establecen en el interior de las familias, alrededor de la división del trabajo y de los procesos de toma de decisiones. Esto se entiende como la interacción y proceso que se genera al interior de un grupo.

En éste contexto, el concepto de dinámica familiar es interpretado como el manejo de interacciones y relaciones de los miembros de la familia que estructuran una determinada organización al grupo, estableciendo para el funcionamiento de la vida en familia normas que regulen el desempeño de tareas, funciones y roles. Es, además, una mezcla de sentimientos, comportamientos y expectativas entre cada miembro de la familia, lo cual permite a cada uno de ellos desarrollarse como individuo y le infunde el sentimiento de no estar aislado y de poder contar con el apoyo de los demás. Dentro de la dinámica familiar se encuentran diversas subáreas, tales como la comunicación y los roles parentales.

La comunicación es importante en la relación entre las personas, lo es más en el ámbito familiar. A través de la comunicación establecemos contacto con las personas y transmitimos nuestros pensamientos y sentimientos. En este sentido, todos, por muy distintos que seamos, queremos ser escuchados, comprendidos y tenidos en cuenta. Herrera (2007, citado en Sañudo, s.f.) reconoce el papel importante que juega la comunicación en el funcionamiento y mantenimiento del sistema familiar, cuando esta se desarrolla con jerarquías, límites y roles claros y diálogos abiertos y proactivos que posibiliten la adaptación a los cambios.

La comunicación es de vital importancia dentro de la familia ya sea verbal o no verbal, ya que transmite emociones, sentimientos y expresiones. El autor Gallego (2006, citado en Garcés & Palacio, 2010) clasifica estos componentes que, a su juicio, intervienen en la dinámica comunicativa de las familias. Estos son:

1. Los mensajes verbales y no verbales, que les dan el contenido de la interacción, formando un todo en la comunicación y utilizándose para crear significados familiares, creando realidades y significados diferentes al acto.
2. Las percepciones, sentimientos y cogniciones, así como las emociones y los estados de ánimo de los que participan en la comunicación son elementos que influyen en el proceso de interpretación y comprensión.

3. Los contextos en los que se desarrolla la comunicación que abarca la cultura, el lugar, el periodo histórico, el ambiente cercano como la disposición de los espacios.

Por su parte, Watzalawick (1987, citado en Garcés & Palacio, 2010), en su intento por analizar la comunicación desde otros escenarios de la vida cotidiana, logra reconocer que la comunicación

> (…) no solo permite afirmar las relaciones, sino que sin ella la vida no es posible, ya que para sobrevivir cualquier organismo debe obtener las sustancias necesarias para su metabolismo, pero también requiere información adecuada sobre el mundo circundante. Es así como se comprende que la comunicación y la existencia constituyen conceptos inseparables.

En un contexto sociocultural de interacciones humanas, surge el concepto de comunicación familiar (Gallegos, 2006, citado en Garcés & Palacio, 2010).

> (…) se puede entender como el proceso simbólico transaccional de generar al interior del sistema familiar, significados a eventos, cosas y situaciones del diario vivir, es un proceso de influencia mutua y evolutiva que incluye mensajes verbales y no verbales, percepciones, sentimientos y cogniciones de los integrantes del grupo familiar. La interacción ocurre en un contexto cultural, ambiental e histórico y tiene como resultado crear y compartir significados.

Según lo expuesto anteriormente, se puede apreciar que la comunicación es fundamental dentro de la dinámica familiar, ya que esta es el motor principal para que una familia interaccione de manera adecuada. A través de la comunicación se establecen los limites, los sentimientos, normas, emociones y también se delimitan los roles que tendrá cada integrante dentro de la familia, los cuales están establecidos por la sociedad, desarrollándose de forma diferente en cada hogar. Estos entregan el sentido de pertenencia a cada miembro del grupo familiar.

Debido a la relación existente entre los roles, es decir, a la complementariedad de estos, es que todo individuo realiza varios roles al tiempo (de padre, de hijo, de trabajador), distintos, pero complementarios entre sí. Esto puede generar, en algunos casos "conflicto de papeles", ya que "cambiar de un papel a otro puede causar confusión o conflicto en el individuo" si se tienen en cuenta las exigencias que cada uno demanda y que en ocasiones pueden chocar entre sí, como es el caso de la mujer que, por vivir el rol de madre, descuida las demandas del papel de esposa.

Bee y Mitchell (citados en Amarís 2004) exponen que:

> Cada individuo desempeña una serie de roles o papeles, que se definen como "un conjunto de normas sociales integradas". Se espera de una persona que realiza un papel que se comporte de manera particular y que presente ciertas cualidades. A partir de esta definición, se pueden identificar tres elementos constitutivos, los cuales requieren ser analizados: a) las normas sociales, representadas por un conjunto de reglas integradas que le señalan a un individuo cómo debe conducir o dirigir su comportamiento cuando desempeña un determinado rol; b) comportamientos, se definen como la forma en que

> una persona se conduce al desempeñar un determinado papel; y c) cualidades, que se refieren a los rasgos o atributos positivos que caracterizan a quien desempeña el rol y que los demás reconocen en su comportamiento (pp. 19-20).

Si bien es cierto que son escasos los autores que hablan sobre roles parentales, como sociedad se tienen una noción de su concepto y su función, ya que forma parte de la cotidianidad. El trabajo se transforma en un punto de conflicto y tensión por la necesidad de balancear los roles como el de proveedor y padre, afectando estos roles, dejándolos inconclusos, alterando la dinámica familiar y, a la vez, la estructura familiar.

Concepto de estructura familiar: Subsistemas, límites, reglas y transformaciones familiares.

Al hablar de estructura familiar, se debe decir que esta debe ser fija y sustentar a la familia, es decir, que dicho concepto es la base primordial para el funcionamiento en sus tareas y sus funciones. De esta manera, da un sentido de pertenencia a sus miembros, como lo señala Minuchin (citado en Fishman, 1982). Él define a la estructura familiar como "el conjunto invisible de demandas funcionales que organizan los modos en que interactúan los miembros de una familia y contempla aspectos de su organización tales como subsistema, parentesco, tamaño, límites, roles y jerarquía".

La dinámica familiar también tiene que tener un grado de flexibilidad para poder situarse en los diversos escenarios y situaciones a los que se ven enfrentados los miembros, ya que esto facilita el desarrollo familiar y los procesos de individualización. Como lo señala el autor Ferréol, en 1991 (citado en Lorenzo, 2009), diciendo que la estructura familiar "es un concepto mucho más amplio que agrupa a un conjunto de elementos como: los sistemas de posiciones en las familias y los hogares, las relaciones de poder y de subordinación, así como el reparto de tareas, de responsabilidades y de la herencia".

El concepto de estructura describe la totalidad de las relaciones existentes entre los elementos de un sistema dinámico, así como lo señalan las autoras Marina Ariza y Orlandina de Olivera en el año 2003 (citado en Lorenzo, 2009) donde, en una de sus indagaciones sobre estructura familiar, afirman que las transformaciones sociodemográficas, socioeconómicas y culturales por las que han atravesado las sociedades latinoamericanos en las últimas décadas han afectado las estructuras familiares, su organización y dinámica interna, así como las concepciones masculinas y femeninas sobre la vida familiar, dicho de otro modo, es el conjunto de demandas funcionales que indica a los miembros cómo deben funcionar. Así pues, una familia posee una estructura que puede ser vista en movimiento.

Dentro de la estructura tenemos diferentes elementos que determinan la función de la familia. Estos elementos son los que logran que las familias lleven una dinámica adecuada, orden y responsabilidades claras. Es por esto que cada integrante de la familia debe cumplir diferentes asociaciones de sistemas: comportamientos de padre con la madre, de padres con los hijos y de hijos con los padres. Una familia es un sistema que opera a través de pautas transaccionales; las transacciones repetidas establecen pautas acerca de qué manera, cuándo y con quién relacionarse, y estas pautas apuntalan el sistema.

La definición de subsistemas, según la teoría de los sistemas, es un conjunto de elementos agrupados en torno a una misma función o cualidad. En el marco de los subsistemas, los patrones de interacción que se manejan no son válidos para el sistema familiar en su conjunto. También, en la familia, los individuos que la componen pertenecen a varios subsistemas a la vez, en los que aprenden y desarrollan habilidades bien diferenciadas. Dentro del sistema familiar, se encuentran diversos subsistemas, entre los cuales se destacan el subsistema filial, subsistema conyugal y subsistema parental. Estos últimos dos serán aquellos en los se centrará la investigación. El autor Salvador Minuchin (citado en Fishman, 1982) los define como sigue:

> …el "subsistema conyugal" (matrimonio), se constituye cuando dos adultos de sexo diferente se unen con la intención expresa de constituir una familia. La pareja debe desarrollar pautas en las que cada esposo apuntala la acción del otro en muchas áreas. Deberán ceder parte de su individualidad para lograr un sentido de pertenencia.
> El "subsistema parental" (padres), se constituye al nacer el primer hijo. El funcionamiento eficaz requiere que los padres y los hijos acepten el hecho de que el uso diferenciado de autoridad constituye un ingrediente necesario del subsistema parental. Ello se convierte en un laboratorio de formación social, para los niños, que necesitan saber cómo negociar en situaciones de poder desigual (párr. 29-30).

La estructura familiar posee múltiples componentes, los que se ligan entre sí. Para poder estudiar los subsistemas se deben conocer los límites que existen dentro de ellos y, para comprenderlos, el autor mencionado anteriormente define los límites de esta manera.

> Según Minuchin: “Los ‘límites’ de un subsistema están constituidos por las reglas que definen quiénes participan, y de qué manera. La función de los límites reside en proteger la diferenciación del sistema.” (Citado en Fishman, 1982, párr. 33)

Para que la familia pueda funcionar adecuadamente, los límites de los subsistemas deben ser claros. El que haya claridad en los límites al interior de la familia es útil para la valuación de su funcionamiento. La definición de estos debe ser tan clara que permita a los miembros del subsistema desarrollar sus funciones sin interferencias indebidas. A su vez, deben permitir el contacto entre los miembros del subsistema y los otros.

Dentro de las familias hay tres tipos de límites, según el mismo autor, estos son:

- Límites Claros → Límites claramente definidos

- Límites difusos → Límites permeables
- Límites rígidos → Limites no permeables

Según lo señalado anteriormente, los límites son quienes definen y rigen el actuar de cada uno, estableciendo acorde a estos las normas y reglas que definirán la estructura familiar de cada hogar. De este modo es que sus miembros se comportan entre sí de forma organizada y repetitiva, constituyendo uno de los principios de la vida familiar. Sin embargo, debemos tener cuidado para evitar concebir la idea de que las reglas que operan en los sistemas familiares lo hacen de manera rígida. Según Cusinato (1992), aunque Jackson no desarrolló con detalle la tipología de las reglas familiares, Paul Watzlawick, planteó que dichas reglas de interacción o de relación pueden ser de tres tipos:

1. aquellas que se establecen abiertamente;
2. aquellas de las que no han hablado, pero en las que estarían de acuerdo si se refirieran
3. aquellas que un observador externo podría percibir, pero que probablemente negaría la pareja o alguno de los miembros restantes

Para que las normas sean validadas y se cumplan en una familia, deben ser realistas, claras, consistentes y coherentes. En este caso, los padres son quienes deben tener muy claras las normas, consideradas como oportunas y necesarias de acuerdo a la importancia que cada una tiene para ellos como padres.

Las normas son las que indican a una persona qué, cómo y cuándo realizar una tarea o acción. Son, por ende, comportamientos que traen consigo un cambio o una consecuencia positiva, en caso de que esta se cumpla y, en caso de haber incumplimiento, tendrá consecuencias negativas, lo que trae consigo transformaciones familiares y crisis. Por lo que se puede observar que al interior y fuera de la familia, el ser humano, el individuo, se convierte en actor de la segurización de su existencia y de la planificación de su vida, con lo que da prioridad a sus propias metas y define su identidad propia en términos de atributos personales más que de identificación con su grupo familiar y social.

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.

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 (Ussel, 1998).

Es por esto que, al presentarse cambios dentro de la familia, estas se transforman, ya sea en forma positiva o negativa, lo que repercutirá en cada una de las vidas de los integrantes de una familia. Estos se van adaptando a los cambios, los que afectan su vida personal, emocional, física. En el presente estudio, se conocerá cómo estos cambios y transformaciones influyeron en cada familia y cómo sus miembros son capaces de enfrentarlos, ya sea de forma positiva o negativa, juntos o separados y cuál es el aprendizaje que los ellos obtienen en su vida luego de presentadas estas transformaciones.

Marco teórico

En esta fase, que lleva por nombre *marco teórico*, se expondrán las teorías que avalan y enmarcan el estudio que se está desarrollando. El estudio tendrá enfoque cualitativo y trabajara con dos teorías: la teoría general de los sistemas y la teoría estructural del funcionamiento familiar, las cuales estarán enmarcadas por el enfoque fenomenológico, el cual guiará la metodología que utilizará el estudio en cuestión.

Teoría general de sistemas.

La teoría general de sistemas (T.G.S.) surgió con los trabajos del biólogo alemán Ludwig von Bertalanffy, publicados entre 1950 y 1968. Esta afirma que las propiedades de los sistemas no pueden ser descritas significativamente en términos de sus elementos separados. La comprensión de los sistemas solamente se presenta cuando se estudian los sistemas globalmente, involucrando todas las interdependencias de sus subsistemas (Sede Bogotá, s.f.).

Bertalanffy establece que los sistemas son un conjunto de elementos en interacción, donde cualquier cambio en un elemento afecta el funcionamiento del todo en su conjunto. A partir de esto, surge el planteamiento de que ningún fenómeno puede ser entendido aisladamente, sino que los elementos forman una totalidad que es mayor que la suma de sus partes. Esto se ha denominado noción de *totalidad.*

Según Bertalanffy (1968), los elementos que son trascendentales para la teoría general de sistemas son:

- *Sistema:* se entiende como el conjunto de objetos o unidades, así como de relaciones entre los objetos y sus atributos.

- *Límite:* por límite se concibe aquella región que separa a un sistema de otro. Los límites son las reglas que definen quién y cómo participa dentro de un sistema, es decir, definen las reglas de pertenencia.
- *Jerarquía:* elemento a través del cual se caracterizan los sistemas. Los elementos que forman parte de un sistema, siempre se organizan de manera jerárquica, la cual depende de la situación a la que se enfrenta este sistema y la función que va a cumplir.

Uno de los principales aportes a la teoría sistémica pertenece a los desarrollos y planteos propuestos por la teoría general de los sistemas.

La teoría general de los sistemas es un enfoque interdisciplinario y, por lo tanto, aplicable a cualquier sistema, tanto natural como artificial. El objetivo principal de la teoría general de los sistemas es descubrir las similitudes o isomorfismos en las construcciones teóricas de las diferentes disciplinas (Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura 2011).

Cada una de las partes que encierra un sistema puede ser considerado un subsistema, es decir, un conjunto de partes e interrelaciones que se encuentran estructural y funcionalmente dentro de un sistema mayor y que posee sus propias características. Así, podemos decir que los subsistemas son sistemas más pequeños dentro de sistemas mayores. (Bertalanffy, 1968)

Es importante diferenciar los sistemas abiertos de los cerrados, aunque también conviene señalar que entre los investigadores no existe un criterio unificado para la diferenciación de los mismos, por eso algunos autores hablan de sistemas más o menos abiertos, o sistemas más o menos cerrados. Siguiendo la conceptualización clásica de Bertalanffy (1968), un sistema cerrado es aquel que no intercambia información con el medio, a diferencia de los sistemas abiertos que están intercambiando constante información o energía de algún tipo con el medio o con otros sistemas. El intercambio es de tal naturaleza que logra mantener alguna forma de equilibrio continuo o estado permanente, y las relaciones con el medio, son tales que admiten cambios y adaptaciones.

Desde que Bertalanffy formuló en 1968 la teoría general de sistemas (T.G.S.), esta teoría ha sido ampliamente divulgada. Surgió con la finalidad de dar explicación a los principios sobre la organización de muchos fenómenos naturales y, en la actualidad, es aplicada al conocimiento de muchas otras realidades, tanto naturales como ecológicas, medioambientales, sociales, pedagógicas, psicológicas o tecnológicas, habiéndose convertido en el modelo predominante en los estudios de familia (Campanini, 1996; Castillejo, 1987; Cusinato, 1992; Hernández, 1989; Hernández, 1993; Rodríguez Delgado, 1997).

La teoría anteriormente expuesta define la familia como un sistema que posee identidad propia, con su dinámica y estructura interna, la cual se ve expuesta a cambios y transformaciones continuas.

Teoría estructural del funcionamiento familiar

La teoría estructural del funcionamiento familiar, cuyo principal exponente es Minuchin, se refiere a la familia como sistema que tiene una estructura dada por los miembros que la componen y las pautas de interacción que se repiten; la estructura le da la forma a la organización (Fishman, 1982).

La estructura del sistema familiar es relativamente fija y estable para ayudar a la familia en el cumplimiento de tareas, protegerla del medio externo y darles sentido de pertenencia a sus integrantes. Pero, a su vez, debe ser capaz de adaptarse a las etapas del desarrollo evolutivo y a las distintas necesidades de la vida facilitando así el desarrollo familiar y los procesos de individuación. El sistema familiar, además, se diferencia y desempeña sus funciones a través de sus subsistemas, cada uno de los cuales tiene roles, funciones y tareas específicas. Los subsistemas principales son el conyugal (marido y mujer), parental (padre y madre), fraterno (hermanos) y filial (hijos).

Otra dimensión central de la estructura familiar son las normas que guían a la familia; el mecanismo regulador interno está constituido por reglas explícitas e implícitas. Las reglas explícitas corresponden a lo que, por lo general, llamamos normas; son acuerdos negociados conscientemente, como por ejemplo, los horarios de las comidas. Por el contrario, las reglas implícitas son las que sirven de marco referencial para los actos de cada uno, para la posición comunicativa de unos respecto a los otros y el tipo de relaciones que mantienen, aquí podríamos mencionar, por ejemplo, que todos saben que deben ser leales y guardar un secreto familiar.

Otro punto dice relación con los roles, estos definen las tareas que se espera que cada uno cumpla dentro de la organización familiar, los que están en parte definidos por la cultura y en parte por la propia familia. La asignación de roles familiares es un proceso que consiste en la asignación inconsciente de roles complementarios a los miembros de la familia. La función de los roles es mantener la estabilidad del sistema familiar (Fishman, 1982).

La propuesta estructural de Minuchin (citado por Fishman, 1982), permite establecer el funcionamiento familiar con base en el manejo de sus límites. Los límites son las reglas que determinan qué miembros de la familia y de qué manera participan en una determinada transacción. Por ejemplo, quién participa en decisiones como en qué se utiliza el presupuesto familiar y de qué forma lo hacen. Su función es proteger la diferenciación del sistema y sus subsistemas.

Los límites marcan fronteras, divisiones, permiten hablar de lo que está adentro y de lo que está afuera y mantienen, por lo tanto, la identidad del sistema y su diferenciación. Al interior de la familia, los subsistemas están separados por estos límites, lo que significa que hay temas y funciones que son más propias de los padres y distintos de los hijos o de los de pareja. También se reflejan en la distancia física entre los miembros en distintos contextos y en la interconexión emocional entre ellos. Los límites

deben ser claros y con un cierto grado de flexibilidad, de modo que permitan a los subsistemas adecuarse a las demandas funcionales.

La claridad de los límites al interior de la familia es un buen parámetro para evaluar su funcionamiento. Minuchin (citado por Fishman, 1982) habla de familias aglutinadas refiriéndose a aquellas que se vuelcan sobre sí mismas, aumentando en forma exagerada su comunicación y la preocupación de unos sobre otros. De esta manera, pierden la distancia entre sus miembros y los límites y la diferenciación de los subsistemas se hacen difusos. Asimismo, poseen una limitada autonomía individual y un alto grado de reactividad emocional. Frente al estrés, corren el riesgo de sobrecargarse y no responder bien a las demandas.

En el otro extremo están las familias desligadas, cuyos límites son muy rígidos, impermeables, con una comunicación difícil y mínima dependencia entre unos y otros. Estas se mantienen distantes emocionalmente e insensibles a las necesidades de los demás, haciéndose difícil la función protectora de la familia. Solo se activan los sistemas de apoyo de la familia cuando alguno de sus miembros tiene un alto nivel de estrés (Fishman, 1982). Ambas estructuras dominantes extremas indican áreas de posibles patologías o disfunciones familiares.

Los alineamientos constituyen la unión de dos o más miembros del sistema para llevar a cabo una operación. La estructura familiar opera con diferentes alineamientos según las tareas que enfrente. Incluye los conceptos de alianza, que corresponde a una relación positiva entre dos o más miembros de la familia para lograr una meta o interés común (por ejemplo, la relación de cooperación entre la madre y el padre); y coalición, que es una relación que implica al menos tres personas, en la cual dos de ellas actúan en convivencia contra una tercera (por ejemplo, un padre y un hijo se enfrentan a la madre). Estos alineamientos pueden ser funcionales o disfuncionales dependiendo de su duración y de si se respetan los límites de los subsistemas.

La jerarquía refleja el modo en que el poder y la autoridad se distribuyen dentro de la familia. Un sistema funcional se organiza jerárquicamente; el manejo y distribución del poder en la familia explica su organización jerárquica. El poder es la capacidad de influencia que tiene un individuo determinado para controlar la conducta de otro. Idealmente, el poder debe estar en manos de la persona que ocupa una posición de autoridad. Por lo general, los padres tienen mayor autoridad que sus hijos, y de ahí que se sitúen por encima de ellos en la jerarquía familiar. Sin embargo, esto no siempre ocurre y, a veces, un miembro de la familia tiene el poder y no la autoridad, como, por ejemplo, un hijo parentalizado.

En resumen, en cualquier interacción del sistema familiar se define quién(es) son los miembros que participan (límites), con o contra quién (alineamientos) y la energía que motiva y activa el sistema para llevar a cabo la acción (poder).

Enfoque fenomenológico

La fenomenología surgió como una necesidad de explicar la naturaleza de las cosas (fenómenos). Los primeros pensadores trataron de definir si era un método o una filosofía, dado que, lejos de ser una secuencia de pasos, es un nuevo paradigma que observa y explica la ciencia para conocerla exactamente y, de esta forma, encontrar la verdad de los fenómenos. Edmund Hussel (1859-1938), como fundador de la escuela fenomenológica, se dio a la tarea de describir el método fenomenológico, previa depuración del psicologismo. La concepción del hombre, para Husserl, consiste en la restauración del sujeto racional que no esté anclado en los hechos, como la psicología, sino en la razón; trata de revelar que el hombre no es un hecho mundano, sino el lugar de la razón y de la verdad, de la subjetividad trascendental (Martin, 1987).

Este enfoque busca observar al ser humano como un ente invisible, singular y único dentro de la sociedad y del mundo, realiza un análisis descriptivo en base a experiencias compartidas para interpretar una diversidad de símbolos que nos llevan a conocer los procesos y las estructuras sociales de una realidad social. El método fenomenológico puede resultar particularmente útil para la interpretación de los hechos y procesos estudiados; para captar el sentido de los fenómenos y la intención de las actividades.

Edmund Husserl (Husserl, 1998) la considera como una filosofía, un enfoque y un método; del mismo modo enfatiza en la intuición reflexiva para describir la experiencia tal como se vive y, desde su punto de vista, todas las distinciones de nuestra experiencia deben carecer de presuposiciones y prejuicios; en cambio, se deben buscar los fundamentos teóricos que permitan crear una base segura para describir la experiencia y conseguir la realidad del mundo tal y como es.

Martín Heidegger (Heidegger, 2006) refiere que es una interpretación, aclaración explicativa del sentido del ser; un mundo socio histórico donde la dimensión fundamental de toda conciencia humana es histórica y sociocultural y se expresa por medio del lenguaje. Asimismo, menciona que las personas son un ser en el mundo, pero no sólo un mundo físico: éste incluye sus relaciones con las demás personas, además es un mundo que él construye y modifica, pero sobre todo que se encuentra inmerso en él, así como en el estudio de su mundo sugiere la forma de interpretarlo y vivirlo.

Resumiendo, conforme lo que explican tanto Husserl como Heidegger, se define a la fenomenología como el estudio de los fenómenos (o experiencias) tal como se presentan y la manera en que se vive por las propias personas. La fenomenología es un método ideal para investigar; la misma refleja una filosofía y un paradigma y nos ofrece una enorme gama de posibilidades para explorar la conducta humana.

Marco empírico

En nuestra sociedad actual existe un alto índice de padres y personas que emigran al norte de Chile en busca de empleos en mineras por la alta remuneración que reciben a cambio. Según un estudio realizado a la Fuerza Laboral de la Minería Chilena, acerca del capital humano en mineras, éste demuestra un incremento de un 24,5%. En este estudio, se tomaron muestras de diez mineras del norte de Chile, demostrando a través de su investigación el incremento sufrido por las mineras chilenas, la oferta, demanda y brechas de capital humano, arrojando que la minería cuenta con 45.553 mineros internos, los cuales son contratados por la propia minería, y 74.554 trabajadores externos, los cuales ingresan a trabajar a la minería a través de empresas contratistas, quedando así en evidencia el fuerte incremento de capital humano dentro de esta, según los datos (Consejo Minero, 2014).

El hecho de que un integrante de la familia deba salir del hogar en busca de nuevas oportunidades genera cambios en la estructura social. Además, se observan crisis dentro de la familia y, por ende, la dinámica y estructura familiar se ven enfrentadas a constantes transformaciones.

Con respecto a la investigación de índole internacional estudiada, la que da cuenta con claras evidencias de que una familia con un padre ausente se ve enfrentada a cambios dentro de su funcionamiento, (Cranshaw, 2013), esta explica que existen padecimientos relacionados con la migración, como las preocupaciones por la separación familiar, el cambio de jefatura en el hogar, la poca comunicación entre los familiares, así como por los nuevos roles dentro de la familia.

Ximena Silva (Silva, 2015), doctora de antropología y académica de dicha universidad, señala que entre las principales problemáticas detectadas, encontraron que los modelos de género que están en la base de la construcción de la familia y de la pareja en la cultura y la sociedad chilena producen posiciones de modo desigual en responsabilidades y presencia en cuanto a la crianza, acompañamiento del desarrollo de los hijos y dificultad para encarar los problemas de pareja. Así, argumentó la investigadora, se observó bastante insatisfacción por parte de las mujeres en la vida afectiva e íntima, además de conflictos de violencia y masculinidad exacerbada a propósito del manejo del poder económico por parte de los varones. Asimismo, explicó que estas dificultades determinan la existencia de tensiones constantes e intermitentes en el grupo familiar, lo que incide en las rupturas. En cuanto a estas últimas, agregó, se aprecia un nivel importante, así como también en el *rearmado* de las familias.

Es por esto que los padres, al ausentarse dentro del hogar, traen consigo transformaciones familiares, donde la especialista explica que (Montecino, 1998):

> En primer lugar, es necesario destacar que, cualquiera sea el sistema de turnos, altera de alguna forma al núcleo familiar, y segundo, las alteraciones que sufre éste serán distintas según el origen de las familias. De esta forma, si el origen de la familia es de la zona, ya cuentan con una base tradicional, de costumbre, lo que hace que los efectos sean mucho menores a los que ocurren en familias migrantes. Un tercer elemento, sería la situación de la mujer. Para ella es mucho más difícil que para los hombres porque están condicionadas a sus maridos. Son personas que no

> trabajan remuneradamente y pasan todo el día encerrada con los quehaceres del hogar. La familia siempre va a girar en torno al hombre, cuándo llega, a qué hora etc (p. 1).

Siguiendo con las investigaciones que dan base al estudio, se hace referencia a (Landry, 2011), quien observa las consecuencias que trae consigo la salida del jefe de hogar en una familia, diciendo que dentro de esta la emigración de un miembro es una situación dolorosa, que cambia de manera eminente su estructura. Al momento de observar las consecuencias tras la salida del jefe del hogar, se percibe la influencia en cada miembro -tanto la mujer como los hijos- y cómo puede alternar las relaciones entre sus miembros, la comunicación y socialización, además de los roles y las responsabilidades para los miembros de la familia que se quedan. De esta forma, se obliga a recomponer la estructura familiar.

Al momento de estudiar los cambios sociales con respecto a la familia y la emigración, uno de los cambios que más llama la atención es su posible desintegración. La familia, luego del establecimiento del emigrante masculino en su lugar de destino, debe reorganizar los lazos de comunicación y aprender a vivir de forma unida a pesar de la distancia.

Muchas familias logran funcionar a distancia. Las nuevas tecnologías de comunicaciones –tales como el correo electrónico, Skype y los celulares– permiten para el emigrante masculino poder mantener la relación tanto con la pareja como con los hijos. De esta manera, el emigrante -muchas veces el padre- puede lograr una cierta sensación de cercanía dentro de la familia. El nivel de comunicación depende de cada familia, pero, por lo general, sirve para informar del estado de esta, y sus necesidades, los comportamientos de los niños, la vida en comunidad, tomar posición durante la toma de decisiones en el hogar, la vida en el país de destino, los desafíos (Landry, 2011).

Luego de la salida del padre de familia, todo entorno debe reorganizarse y aprender a vivir sin el hombre que tradicionalmente manda en el hogar. La mujer se ve entonces sobrecargada de responsabilidad. Al nivel familiar, es muy común que los hijos mayores asuman el rol de cuidador de los hermanos menores.

Otro aspecto importante a considerar en este estudio es que, sin darse cuenta, el emigrante, que representa normalmente el jefe de hogar, trae consigo un cambio notable en el estilo de consumo y nuevos planteamientos de ideas, normas y valores que pueden gradualmente presentar cambios dentro de la familia. Estos, para la familia, pueden ser consecuencias de los regalos, las cartas, la música, películas y viajes que se relacionan con la experiencia del emigrante. El aumento de capacidad de compra de la familia transnacional permite un acceso mayor a la tecnología y a los medios de comunicaciones, lo cual da lugar a una mayor cercanía al mundo occidental (Landry, 2011).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

Tipo de investigación y diseño

El estudio que se expone comprende una investigación cualitativa, con enfoque fenomenológico y un alcance descriptivo, el cual busca conocer la realidad de las familias en el que el jefe de hogar se encuentre trabajando en una faena minera con sistema de trabajo en turno.

La investigación cualitativa se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto. El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender las perspectivas de los participantes (individuos o grupos pequeños) acerca de los fenómenos que los rodean; y profundizar desde su experiencia, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. (Hernández Sampieri & Lucio, 2003)

Husserl (1998) definió la fenomenología como el estudio de las estructuras de la conciencia que capacitan al conocimiento para referirse a los objetos a sí mismo.

En el caso de esta investigación, se define el carácter cualitativo pues, son los integrantes de la familia los que entregaran las significaciones de la situación de su familia, y además le dan significado a sus relaciones y roles. Las familias nucleares completas (es decir, padres e hijos) son los/as protagonistas dentro de la familia, por tanto, son ellos/as quienes le adjudican los significados a sus relaciones.

Población y muestra

Población

Para definir *población,* se citará al autor Tamayo, M., que en el año 1997, en su libro *El proceso de investigación científica,* señala que la población es: “totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno (…)” (Tamayo, 1997).

Para la siguiente investigación, la población serán las familias que tienen como característica principal que el hombre jefe de hogar se encuentre trabajando o haya trabajado en faenas mineras por sistema de turnos. Para poder describir y conocer las situaciones familiares en las que se encuentran.

Muestra

Los criterios que se utilizaran para la selección de la muestra son:

- Ocho trabajadores con familias de tipo nuclear.
- Residentes en la comuna de Chillán.
- Experiencia mínima de dos años en sistema de trabajo en turno en faenas mineras.

El tipo de muestra que se realiza en esta investigación es de carácter no probabilístico, lo que corresponde a que "la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra" (Tamayo, 1997).

Además, se utilizará el muestreo por conveniencia, que es probablemente la técnica de muestreo más común. En el muestreo por conveniencia, las muestras son seleccionadas porque son accesibles para el investigador. Los sujetos son elegidos simplemente porque son fáciles de reclutar. Esta técnica es considerada la más fácil, la más barata y la que menos tiempo lleva (Explorable.com, 2009).

Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos, "representan la herramienta con la que se va a recoger, filtrar y codificar la información" (Hurtado de Barrera, 2008)Estos pueden ser fichas, cuestionarios, listas de cotejo, grabaciones... Por otra parte, se utilizarán técnicas, estas son "todo procedimiento utilizado para la recolección de datos" (Arias, 2006)

Para la presente investigación se utilizará una técnica, que será la entrevista semiestructurada (ver Anexo 1). Esta se utilizará según los criterios de confiabilidad, lo que "se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales" (Sampieri & Lucio, 2003) y validez, que se refiere al "grado en que un instrumento mide realmente la variable que se pretende medir (Sampieri & Lucio, 2003)

Las entrevistas y el entrevistar son elementos esenciales en la vida contemporánea: es comunicación primaria que contribuye a la construcción de la realidad, instrumento eficaz de gran precisión en la medida en que se fundamenta en la interrelación humana. Proporciona un excelente instrumento heurístico para combinar los enfoques prácticos, analíticos e interpretativos implícitos en todo proceso de comunicar (Galindo, 1998), (Sabino, 1992) comenta que la entrevista, desde el punto de vista del método, es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación.

Las preguntas de la entrevista pueden ser estructuradas o semiestructuradas. Para este estudio se llevan a cabo estas últimas para obtener información cualitativa. Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas a las que entrevistador tiene la libertad de añadir preguntas

adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre temas (Hernández Sampieri & Lucio, 2003). Una entrevista semiestructurada es aquélla en que existe un margen más o menos grande de libertad para formular las preguntas y las respuestas (Sabino, 1992)

En esta investigación se realizarán 2 momentos: el primer momento se reflejará el consentimiento del trabajador para realizar la entrevista (ver Anexo 2), señalándole que esta será grabada para poder luego analizar con más minuciosidad los resultados; y el segundo momento es donde se realizará la entrevista semiestructurada, la que se realizará con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados. Esta entrevista y carta de consentimiento serán realizadas por las alumnas, quienes diseñarán la pauta para cada una, las que posteriormente se entregarán a los docentes correspondientes de su casa de estudio para que puedan validarlas y así poder ser aplicadas en a los trabajadores.

Procedimientos

Recolección de datos

La recolección de datos se llevara a cabo mediante una entrevista semiestructurada, la cual será una entrevista por trabajador, con el fin de responder a los objetivos propuestos.

Análisis de datos

Se realizará un análisis de tipo cualitativo, el cual tendrá como primer paso la revisión de los relatos que han sido clasificados y organizados, con el fin de hacer más expedita la transcripción y la comprensión para las investigadoras. El análisis de los relatos será directamente del medio por el cual fueron recogidos, vale decir que, en este caso, será a través de una grabadora o de un teléfono celular, las cuales serán transcritas.

Como análisis primario se realizarán cuadros en los que se codificará la información lo más claramente posible, con el fin de comparar y buscar así una vinculación o similitud entre los relatos. También, cabe destacar que en este paso al realizar la codificación se busca eliminar el sesgo de las entrevistas, enfocándose en lo importante para el estudio.

El análisis secundario implica “ir refinando la codificación e involucra la interpretación del significado de las categorías obtenidas en el primer nivel” (Hernández Sampieri & Lucio, 2003). Acá se busca refinar la codificación para luego interpretar del significado del análisis primario, para así identificar las similitudes entre entrevistas, considerando como meta lograr un paralelo entre los relatos.

Luego se buscará dar sentido a cada una de las categorías en las que se enfocará el estudio, vale decir: dinámica familiar, estructura familiar y roles parentales, analizando las experiencias con la que

cada una de estas categorías son mencionadas, para realizar la vinculación, nexos y asociaciones entre categorías. Se debe asegurar la confiabilidad, la validez y respaldar la investigación y los relatos que están presentes dentro de esta.

Para desarrollar la confiablidad y validez del presente estudio, se puede señalar que la información recabada es considerada real o verdadera por quienes participan en el estudio. (Vasilachis, 2006) supone poder evaluar la confianza, tanto del resultado del estudio, como del proceso. Para asegurar este criterio se aplicará el procedimiento que presentamos a continuación.

Compromiso con el trabajo de campo. Este será realizado de forma responsable, observando y relevando la información durante todo el tiempo necesario. A nivel de análisis, los testimonios serán captados y transcritos con precisión y en forma completa, respetando la perspectiva de los entrevistados sin alterar su testimonio.

Tabla 1

Carta Gantt

Tareas a realizar	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep,	Oct.	Nov.
Revisión bibliográfica	X	X	X	X					
Selección especifica de la temática	X								
Formulación de propósitos e Interrogantes de investigación.	X	X							
Creación y validación de los instrumentos a utilizar						X			
Negociación en los casos seleccionados para el estudio.			X						
Aplicación de entrevistas (recolección de datos de los diarios de los participantes y notas de campo de la investigadora)						X	X		
Análisis, contrastación y categorización de la información mediante triangulaciones en función de responder a las interrogantes y propósitos de investigación						X	X	X	
Confección del informe final								X	X
Conclusiones y proyecciones del estudio									X

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En el siguiente capítulo se analizará el relato de los 8 trabajadores mineros en sistema de turno, los cuales compartieron su experiencia en base a una entrevista semiestructurada, enfocándose así en un estudio cualitativo-fenomenológico de acuerdo a dos grandes dimensiones, que son dinámica familiar y estructura familiar (ver Anexo 3). Una vez concluidas las entrevistas, para la posterior realización del análisis, las estudiantes utilizaron una malla temática, la cual quedó construida de la manera en que se muestra en la tabla 2.

Tabla 2

Malla temática

Dimensiones	**Variables**	**Indicadores / Criterios**
Dinámica familiar	1.- Comunicación	1.1 Cambios en la comunicación con los hijos 1.2 Cambios en la comunicación con su cónyuge
	2.- Roles	2.1 Identidad del rol previo a trabajar en turno 2.2 Identidad del rol durante el trabajo en turno 2.3 Autoridad frente a los hijos durante el trabajo en turno.
Estructura familiar	3.- Subsistemas	3.1 Cambios en la relación de pareja 3.2 Cambios en la relación con los hijos
	4.- Reestructuración	4.1 Motivación frente al trabajo en faena 4.2 Opinión de la familia frente al cambio de trabajo 4.3 Estilos de vida dentro del trabajo y dentro del hogar 4.4 Cambios negativos y positivos dentro del hogar 4.5 Proyecto de vida laboral y familiar

Dinámica familiar

Según (Arias, 2006) la dinámica interna de la familia se entiende como aquellas condiciones en las que emergen mecanismos de regulación interna en el grupo familiar; es el clima, el ambiente, el funcionamiento, la particular forma de interacción que tiene la familia para relacionarse y cumplir con las funciones y roles que socialmente se le ha asignado. En lo referente a la investigación, la dinámica familiar se subdivide en dos variables:

- Comunicación
- Roles

Estas variables, a su vez, se subdividen en los siguientes criterios: En relación a la comunicación, están: Cambios de la comunicación con la familia, cambios de la comunicación con los hijos, cambios de la comunicación con su cónyuge; y en relación a la variable de los roles, se analizarán los siguientes criterios: Identidad de rol y autoridad previa a trabajar en turno, junto con identidad del rol y autoridad durante el trabajo en turno.

Comunicación

La comunicación es inherente a cada persona porque, si esta no existiera, no habría relaciones interpersonales, lo que imposibilitaría el desarrollo de la sociedad, afectando directamente al núcleo de esta, que es la familia. En esta variable, mediante el relato de los trabajadores se expondrá la experiencia de estos, ya sea positiva o negativamente, tanto con sus hijos como con sus parejas.

Cambios en la comunicación con los hijos. En este criterio se analiza cómo se ve afectada la comunicación entre el trabajador y su(s) hijo(s), desde su experiencia desde que comenzó este trabajo en turno. El proceso con los hijos siempre es una etapa complicada, ya que ellos se aferran a las cosas que ven y tienen cerca. Esto no siempre ocurre, y depende del compromiso que el padre tenga con sus hijos.

> Siempre ha sido buena, no hay drama, como te decía denante, porque como tú no estás todos los días tú no sabes las cosas, tienen que contártelas (…) entonces si no me cuentan yo no sé, entonces mejoró la comunicación (Pedro).

> Sí, buenos, ellos me viven llamando. Bueno, este cumpleaños no sé si lo pasare allá o acá, pero me llaman todo el día. Ellos si necesitan algo me llaman. Nooo es impecable como familia, nuestro núcleo familiar ha sido muy bueno, buena comunicación (José).

En base a estas experiencias se puede identificar que hay cambios, tanto positivos como negativos, debido a que esta afecta de diferentes formas dependiendo de la cantidad de tiempo que el trabajador

haya estado en faena y del apoyo que ha recibido de parte de sus hijos en esta etapa del trabajo y de la calidad de tiempo que les haya dedicado estando lejos.

Cambios en la comunicación con su cónyuge. A diferencia de la comunicación con los hijos, con el cónyuge existe, en la mayoría de los casos, una comunicación más significativa, ya que estas son el apoyo primordial que tienen desde el comienzo del trabajo en faena, siendo así su pilar, informante, refugio y compañera.

> Con la familia, lo más normal, todos los días. A nosotros de repente nos lesean acá los chiquillos, porque nosotros estamos acostumbrados a hablar 5 o 7 veces por teléfono. Si no la llamo yo, me llama ella. Por ejemplo: yo estoy muy ocupado arriba de un cerro, botándolo para abajo, tú sabes que en una pega donde trabajo 50 metro de altura es una pega delicada... de repente no la llamo porque estoy ocupado en lo que estoy haciendo y pasan 3 o 4 horas y me llama ella y me dice "chiiii... ¿y tú, que no me has llamado?" (José).

> En este caso sí, para mejor, porque, como te decía, como no estás en personas, te llaman. Si yo estoy viendo una película no hablábamos y pueden ser dos horas, pero por teléfono yo puedo hablar 20 minutos. Como te decía, si tu estas todos los días, va a pasar normal (Pedro).

> Buena., yo estaba recién casado. Después de muchos años cambió... hoy en día estoy separado hace 17 años (Roberto).

La comunicación, apoyo y confianza de la pareja es fundamental en este tipo de trabajos; eso deriva en una sana y fluida relación entre ambas partes, lo que hace que el trabajador se sienta más a gusto en su desempeño laboral. En estos relatos se observa que las esposas son un real apoyo y comprenden en la situación en la que se encuentran.

Roles

Los roles parentales son las actitudes que tienen los padres dentro del hogar, y son un factor importante dentro de la dinámica familiar, ya que marcan el actuar del padre y madre frente a la crianza de los hijos.

Identidad de rol previa a trabajar en turno. Al estar el padre como jefe de familia, es él normalmente quien toma las decisiones dentro del hogar, y se respeta lo que él dice o hace. Esto pasa a ser un estilo de vida en el que él es el proveedor y líder del hogar, realizando así labores tanto de mando como de ayuda en la casa:

> Era trabajar y llegar en las tardes, lo que más se pudiera. Fines de semana dedicarlos a todo lo que hace una familia normal, yo creo: ordenar la casa, aprovechar el tiempo... pero todas las semanas trabajar durante el día, las 8 horas que todos trabajan. Al final, el rol termina siendo proveer a fin de mes y lo que se pueda ayudar en la casa, lo mismo aseo, orden, pagar cuentas, ir a súper... todo ese tipo de cosas (Juan).

> Nosotros... yo, generalmente, yo era el que daba la última palabra, pero antes, siempre lo conversábamos con mi señora y con los hijos. Cada vez que tomábamos una decisión participábamos todos. Muchas veces, en las decisiones, analizábamos. De hecho, mis hijos se reían siempre, porque yo decía "analicemos la situación", es lo que yo siempre dije, analicemos, y yo daba la oportunidad de conversar, exponerme los puntos de cada uno, y ahí tomábamos un acuerdo de cuál era el más conveniente (…) (Patricio).

En los relatos se puede dar cuenta de que los trabajadores tenían definido el rol como jefe de hogar, el que toma las decisiones. Ellos se sentían el líder familiar, situación que con el paso del tiempo irá tomando un rumbo diferente, como se observa a continuación.

Identidad del rol durante el trabajo en turno. Al comenzar a trabajar en turno es donde el padre se ve afectado, ya que su rol como jefe de hogar, líder y hacer las labores correspondientes al hogar es dejado a un lado, y es la madre quien asume este rol, siendo el padre una persona que tiene que adaptarse al nuevo estilo de vida existente en el hogar desde la ausencia de él en su familia.

> Una vez un hijo me recriminó. Yo le dije que no podía decirme que era un padre ausente, le dije yo, porque me dijo "siempre has sido un padre ausente" y yo le dije que él no me podía decir eso, que algún día tú vas a trabajar y se iba a dar cuenta de que el trabajo es así. Y hoy en día él trabaja, y yo le dije "te vas a dar cuenta una vez que tú me dijiste algo y a mí me llegó, me quedó aquí la espina, y algún día te vas a dar cuenta y yo te lo voy a decir", y se lo dije... "un día aquí te vas a dar cuenta cuando tengas los cumpleaños y fechas importantes de tus hijos." (Roberto).

> Mi rol cuando llegaba era, por ejemplo, acá, como ella trabajaba, tenía la señora que cuidaba a los chicos en el día, entonces, cuando llegaba, le decía a la señora que no viniera. Ella terminó trabajando 7x7, igual que yo. Se le pagaban esos días completos, pero le decía que no viniera, yo hacía todo. Mi rol era levantar a mi hija, el Mateo se iba a al colegio, salir a caminar, hacerles su desayuno, hacerles su almuerzo... era un papá 24/7 esos días que estaba acá. Mi rol era manejar la casa. Si yo lo podía hacer, le decía a la señora que no venga, entonces asumía el rol de ella, era la nana, y hacia aseo y todo, cocinaba... (Juan).

> Mira, uno pasa a ser más proveedor, porque todo el peso lo lleva la mujer. Uno después se va dando cuenta que la mujer es la que está en la casa y ella tiene que estar cuando el niño se enferma, que tiene que ir al colegio por las reuniones y uno, por lo general, evita eso cuando está en la casa. Si hay una reunión de niño: "a no, anda tú, ¿para qué voy a ir yo?" (Mario).

Aunque les cuesta asumir en un comienzo, los trabajadores sienten que pierden su rol y este es asumido por sus esposas. Estos tratan de hacer lo que más puedan para no sentir que ya no tienen identidad en el hogar.

Autoridad frente a los hijos durante el trabajo en turno. El padre es el que debe decidir cómo quiere enfrentar el trato y órdenes frente a sus hijos una vez comenzado este sistema. Al producirse el cambio y lejanía con los hijos, es la madre quien ejerce la autoridad, y esta espera que, al llegar, el padre sea estricto y ordenado con los hijos. Sin embargo, el padre no quiere que su hijo lo vea como la

persona que solo llega a dar órdenes, por lo que debe intentar llegar a un equilibrio para no generar conflictos, tanto con su esposa como con sus hijos, en este nuevo estilo de vida.

> Cuesta mucho, porque, como están siempre con la mamá, la mamá espera que llegue el papá, y uno no puede llegar y atrincar al hijo, por decirte, porque después uno se va, después vuelve, y dicen: "ah... viene mi papá, viene a puro retarme", y uno pasa a ser el ogro. Por eso yo trataba de evitar los permisos si yo estaba en la casa, si daba yo los permisos, sino los daba la mamá, para que no se generara favoritismo por parte de los hijos. (Mario).

A pesar de haber un cambio en la autoridad, que previamente la ejercía el padre, señalan que la madre realiza esta autoridad de manera adecuada y eso los deja tranquilos, ya que ella hace un trabajo que los deja tranquilos como padres. Esta relación, al cambiar la autoridad, no afecta la funcionalidad de la familia; por el contrario, las une.

Estructura familiar

Minuchin (citado por Fishman, 1982) define la estructura familiar como "el conjunto invisible de demandas funcionales que organizan los modos en que interactúan los miembros de una familia". En lo referente a la investigación, la estructura familiar se subdivide en dos variables:

- Subsistemas
- Reestructuración

Estas variables, a su vez, se subdividen en los siguientes criterios: En relación a los subsistemas, están: Cambios de la relación de pareja y cambios en la relación con los hijos; y, en relación a la variable de reestructuración, se analizarán los siguientes criterios: Motivación frente al trabajo en faena, opinión de la familia frente al cambio de trabajo, estilos de vida dentro del trabajo y dentro del hogar, cambios negativos y positivos dentro del hogar y proyecto de vida laboral y familiar.

Subsistemas

Dentro del sistema familiar se encuentran diversos subsistemas entre los cuales se destacan el subsistema filial, subsistema conyugal y subsistema parental. Minuchin (citado en Fishman, 1982) los define como:

- El *subsistema conyugal* (matrimonio): se constituye cuando dos adultos de sexo diferente se unen con la intención expresa de constituir una familia. La pareja debe desarrollar pautas en las que cada esposo apuntala la acción del otro en muchas áreas. Deberán ceder parte de su individualidad para lograr un sentido de pertenencia.
- El *subsistema parental* (padres): se constituye al nacer el primer hijo. El funcionamiento eficaz requiere que los padres y los hijos acepten el hecho de que el uso diferenciado de autoridad

constituye un ingrediente necesario del subsistema parental. Ello se convierte en un laboratorio de formación social para los niños, que necesitan saber cómo negociar en situaciones de poder desigual.

Cambios en la relación de pareja. Los cambios están presentes en todo orden de cosas, más aún en las relaciones interpersonales que se llevan a diario, en este caso con la cónyuge, ya que es esta la que debe hacer cambios en su actitud, en su pensar, en su día a día, en el sistema conyugal ella pasa a ser la jefa de hogar.

> eso era distinto a como nos manejábamos antes: nosotros siempre veíamos la alternativa con mi esposa y después veíamos si se podía hacer algo. Yo siempre llegaba cuando las cosas ya estaban hechas. (…) Los primeros efectos fueron que mi esposa, de la noche a la mañana, tuvo que empezar a hacerse cargo de ella, como pagar cuentas luz, agua, gas, ir al supermercado... cosas que siempre estuvieron a mi cargo (Patricio).

> bien, todo bien entre nosotros. Bueno... que de repente hay altos y bajos, una que otra pelea, pero todo se arregla conversando (Diego).

Se entiende así que la mujer pasa a aceptar este estilo de vida y apoyar al marido para juntos salir adelante, entendiéndose así que este estilo de trabajo los ayudará a estar mejor económicamente, lo que les permitirá concretar planes y proyectos propuestos como pareja.

Cambios en la relación con los hijos. Los hijos, por su parte, son un factor importante del porqué los trabajadores comienzan a realizar este tipo de trabajos. Principalmente, es por una razón económica; para dar una mejor calidad de vida a la familia y solventar los estudios de los hijos en forma más llevadera.

El padre, en cierta medida, pasa a ser un amigo de sus hijos más que un papá, ya que no quiere tener que llegar a la casa a ejercer autoridad y que los hijos se alejen de él o que sientan que es una instancia negativa cuando el padre llega de faena.

> (…) los que trabajamos en la minera y en turno pensamos así: vamos por 5 días y no vamos a ir a castigar nuestros hijos; a las finales, los hijos no van a querer ni que uno venga. Entonces, generalmente eso hace que uno adopte ese criterio cuando va de descanso (Roberto).

> (…) Mis hijos de alguna manera comenzaron a hacerse más independientes. Ya no era tanto el que yo tomaba la decisión de algún permiso, porque ellos ya estaban acostumbrado a valerse con mi esposa (…) (Patricio).

> Bueno, en la parte de ellos sufrieron harto cuando yo me tenía que ir. En el fondo, ellos sufrían mi ausencia. Los días que estaba con descanso era el tiempo en el que trataba de estar más con ellos (Roberto).

Como se observa, el padre no quiere perder la relación que tenía con sus hijos, pero, producto de la lejanía que existe con estos debido al trabajo, se ven forzados a que exista un cambio en esta relación.

Así, el padre pasa de ser un guía y jefe a ser amigo de los hijos. Tiene que comenzar a conquistarlos o ganar su confianza cada vez que llega al hogar, lo que genera un proceso de ajuste en este sistema parental.

Reestructuración.

La reestructuración familiar, según Minuchin (citado por Fishman, 1982), alude al cambio que se producen en el entorno de la familia, que se refiere principalmente a los subsistemas de la familia, que en este estudio son el subsistema parental y el conyugal. También, la reestructuración familiar quiere decir que hay un cambio, una transformación con un efecto significativo para la familia, ya que se ven afectadas las normas y los roles. En este caso, el efecto significativo es el trabajo fuera del hogar a través de un sistema de turno.

Motivación frente al trabajo en faena. En este criterio se quiere analizar cuál fue el motivo principal por el que el trabajador emigra hacia el norte, a un nuevo sistema de trabajo en turnos. Lo que se entiende por motivación es que es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación o hecho que incita a hacer algo de buena forma.

> la plata; son buenos sueldos. Básicamente eso, porque hay más oportunidades, se puede ahorrar, es sacrificado... pero el tema económico es muy distintos a otras pegas (…), pero lo recompensa a fin de mes, ese es el tema: la plata. Aunque se podría ganar más, pero yo creo que por ahí va lo principal. Acá, de profesor no iba a ganar nunca la plata que ganaba allá, entonces, esa es la motivación, lo que pesa en realidad cuando uno decide ya tomar ese trabajo (Juan).
>
> bueno, preferí irme al norte, yo, porque era más rentable que trabajar acá en Chillán, po'. Entonces, se me presento la oportunidad, me ofrecieron este trabajo y lo acepte porque, más que nada, la rentabilidad mensual que uno gana (José).
>
> ehh... bueno, yo empecé a trabajar en la minería por parte de mi papa. Él trabajaba en la minería, tuvo un accidente y murió y, en ese tiempo, yo estaba haciendo el servicio militar, y de ahí la empresa nos dio trabajo a mí y a mi hermano mayor y ahí empezamos en la minería a trabajar. Empecé a los 18 años, cuando salí del servicio militar, e ingresé al tiro en la minería (Mario).
>
> Bueno, la motivación fue porque es... casi más viene siendo por herencia de mis padres, porque mis padres, bueno, mi papá, siempre trabajó en minería y mi abuelo, el papá de mi papá, también trabajó en, este, de minería y siempre nosotros venimos de una familia que trabajó, que ha sido de la parte minera (…) mmmmm... sí po', la parte económica: Por una estabilidad económica (Roberto).
>
> el trabajo minero, en minería principalmente, fue el atractivo económico, por los niveles de remuneraciones que cancelan arriba, eso fue lo primero (…) Lo primero, lo que en un momento determinado me llevó a postular (Patricio).

Se observa que en la mayoría de los entrevistados, a excepción de uno, el cual tuvo que partir por motivos de fuerza mayor, la principal motivación y las ganas que tienen para ir a trabajar a la minera es

la estabilidad económica que les entregan a sus familias; la posibilidad de poder tener mayores remuneraciones.

Opinión de la familia frente al cambio de trabajo. Al momento de haber una oferta de trabajo o una posibilidad de cambio dentro de la familia, lo esperado es saber lo que piensa la familia (la esposa y los hijos) y saber si están de acuerdo o no con estas decisiones. Eso es lo que en este criterio se quiere conocer a través de los relatos de los entrevistados.

> sí po', la consideré, pero tenía decidido irme. Pero fue como que lo hice por preguntar. Uno siempre dice: vamos a probar a ver qué pasa. Uno va un tiempo, un par de meses (…) entonces, más que nada, por eso (Pedro).
>
> fue netamente mía. (…)Bueno, mi señora, como ya conocía el rubro de nosotros de la minería, como mi papá siempre iba y venía, ella sabía más o menos las condiciones en las que nosotros íbamos a estar afuera y siempre, generalmente, nosotros trabajamos más pa' fuera (Roberto).
>
> sí, obviamente, si somos dos (…) exactamente, todos los beneficios habidos y por haber (Carlos).
>
> simplemente me fui a trabajar porque, desgraciadamente, no: no me di cuenta que esto podría traer alguna consecuencia en el futuro. Pensé, solamente pensé en lo primero, en lo económico, en el futuro... después me fui dando cuenta que habían otras situaciones que nos podían afectar, o que nos afectarán, pero de un principio no, ni siquiera lo conversamos, ni siquiera lo pensé (Patricio).

De estas experiencias, podemos identificar que dos de ellos, claramente, sí toman en consideración la opinión de sus familias, ya que ellos determinan que son una familia para todo. Sin embargo, uno de ellos comenta que fue decisión propia el irse hacia el norte a buscar suerte, ya que no consideró que fuera necesaria la opinión de su familia, debido a que no sabían las consecuencias que esto podría llevar. Otro de los entrevistados no la consideró porque ya sabía el proceso de reajuste con la familia, ya que venía de una familia minera, en donde su esposa e hijos sabían de este sistema de trabajo.

Estilos de vida dentro de trabajo y dentro del hogar. Al trabajar en faena existe una restructuración de estilos de vida dentro y fuera del hogar. En este punto, se puede revelar cuál es el estilo de vida que los trabajadores hacen mención, del que más les motiva.

Estilos de vida con la familia. El trabajador, al estar en el hogar, forma un hábito o estilo de vida con su esposa e hijos, ya sea saliendo o haciendo actividades en común que los unan y disfruten y que puedan aprovechar mientras se encuentra él en su periodo de bajada. Esto pasa a ser un nuevo estilo de vida, que se adopta al generarse este cambio de vida producto del trabajo.

> …yo los aprovechaba harto, de salir a comer, salir todo el día a pasear, a no tener que hacer- Por ejemplo, no tener que cocinar para comer, si no que yo los 7 días que estaba acá, yo los 7 días almorzábamos en otro lado, que me sirvieran, y dedicar tiempo a afiatarse, a tratar de recuperar eso, porque, en cocinar, ya cada uno por su lado. Entonces, yo trataba los 7 días estar acá los 7 días que

> pudiéramos, el fin de semana sobre todo, en el centro, o nos íbamos a Conce o a la playa, pero tratar de no hacer una rutina; siempre que sea distinto, para aprovechar el momento hasta el último minuto que te quedara acá… (Juan).

> Personalmente, una de las medida que tomé fue tratar reunirme la mayor cantidad de tiempo posible, con mi esposa, principalmente, y mis hijos. Esa fue mi forma de sobrellevar esta situación, de pasar el máximo de tiempo que yo disponía de descanso con ellos, inclusive saliendo, participando, yendo con mi señora a distintos lugares. De hecho, nos juntábamos en otra ciudad: cuando yo bajaba, llegaba a la ciudad de Iquique y le pedía que ella viajara para estar con ella, y desde allá nos veníamos juntos para la casa, con planes listos para la familia… (Patricio).

> …eh eh, que de repente uno se acostumbra a estar sin ellos, se pone mal genio. Hay ocasiones que uno llega a la casa, en vez de estar feliz, y todo como que te… se molesta uno no sé cómo. Dos o tres días un poco estresado, uno se estresa en el trabajo y como que llegai con ese estrés aquí. En realidad es injusto para las familias, pero se pasa cuando se conversa todo… (Diego).

Al observar los relatos, se puede dar cuenta que los trabajadores, al estar en el hogar, el estilo de vida que llevan es tranquilo y apegado al hogar, tratando de esta manera de fortalecer y afiatar la relación entre ellos, para que de esta manera la separación no sea tan fuerte y no se pierda el contacto y confianza que hay como familia.

Estilos de vida en faena. En faena, el trabajador cambia completamente el estilo de vida que llevaba en el hogar, teniendo así que adaptarse a personas, normas y horarios que no son lo que era habitual para él. Es un mundo completamente nuevo en el que deben olvidar las comodidades del hogar y generar un nuevo estilo de vida.

> …lo que pasa cuando tú estás en faena, por ejemplo, no te va a gustar llegar a una pieza; tú no estás solo, tienes tres compañeros más. De principio no los conoces, entonces uno ronca, el otro no se baña, a uno no le gusta ver tele y a otro si... cuando tú estás en tu casa tú sabes, por ejemplo, que, por decir, mi señora ve tele hasta las 8:30 y se va a la pieza y yo me quedo viendo tele y después me voy a la pieza, y allá no, allá tú tienes que aceptar lo que hay, tú no puedes decir "eso no lo prefiero", es lo que hay, y si no te gusta o no te acomodas, nomás tienes que acostumbrarte a los compañeros de pieza, a las piezas, las comidas, los horarios... Eso es sí o sí, no es que te guste más o te guste menos: estás obligado. Acá no; si quiero me levanto temprano, si quiero me levanto o no. Puedo elegir, allá no… (Pedro).

> …cuando estábamos en campamento uno no tiene acceso a nada…solamente tiene eh... eh... el casino tiene todo, ahí se preocupan harto de tu bienestar, eh... como te dijera, personal, para que la persona esté bien. No esté, como te dijera… esté a gusto, no esté pensando... que se distraiga un poco, le sacan el estrés del día..." (Diego).

Los trabajadores señalan que esta nueva adaptación de vida no es una opción para ellos, sino que deben adaptarse lo más pronto posible a estos cambios, ya que hacen del trabajo y del momento de estar descansando un momento y lugar agradable.

Preferencia de estilos de vida laboral o familiar. Ambos estilos de vida señalados previamente no son opcionales: los trabajadores deben adoptar dos estilos de vida, de los cuales uno de estos es principal o primordial para ellos, que es el familiar, como estos relatan.

> … yo, por mí, estuviera acá en Chillán siempre; nunca me iría pal' norte. No es bueno estar en el norte. Es bueno por la parte económica, pero es malo porque el estilo de vida del norte es aburrido e incómodo, porque uno tiene que dormir con gente que jamás había visto, ocupar baños que son para todos... uno tiene que acostumbrarse a eso: soportar cochinadas de otros, soportar los mal genios... así como hay personas que les encanta ese estilo de vida, hay otros que no po'. A mí no me gusta, pero la parte económica obliga emigrar un poco y, al final, se acostumbra allá. Al menos, uno tiene hijos grandes; cuando hay niños chicos es malo, porque uno ve muchas cosas fuera en cuanto a lo… en cuanto a lo que sufren los demás cuando tienen hijos chiquititos…. (Diego).

> …En lo personal, siempre primo la familia, pero la circunstancia ameritaba que estuviera siempre distante. Desgraciadamente, tenía que considerar ambas alternativas, porque no podía dejar mi trabajo. Pero sí, era muy difícil el hecho cuando me tenía que retirar de la casa: todas las veces, en la semana, cuando se acercaba el día, era un un... casi un dolor, una dificultad muy grande de saber que tu papá se va y no vuelve al tiro, que tampoco uno va volver cuando quiere, si no va volver el momento que se pueda... (Patricio).

Luego de estas experiencias, se puede analizar que el estilo de vida familiar es el que prima dentro de los trabajadores, desde el momento que expresan que cada vez que tienen la posibilidad de estar con su familia, aprovechan cada instante para suplir esa ausencia. Existe el mínimo de la población de estudio que señaló que le cuesta adaptarse al estilo de vida familiar al ausentarse por tanto tiempo del núcleo familiar.

Cambios negativos y positivos dentro del hogar. Los cambios dentro de un hogar existen siempre, pero el hecho de vivir 10 o 15 días fuera del núcleo familiar, influye en cambios positivos o negativos dentro de la estructura familiar, en este criterio se conocerá partes de estos cambios descritos por la población estudio.

> Lo que yo personalmente evidencié fue un cambio general: el que yo ya no era el que tomaba las decisiones de todo el mundo, sino que las decisiones ya estaban tomadas, yo ya llegaba a apoyar. Mis hijos, de alguna manera, comenzaron a hacerse más independientes. Ya no era tanto el que yo tomaba la decisión de algún permiso, porque ellos ya estaban acostumbrados a valerse con mi esposa, y eso era distinto a como nos manejábamos antes. Nosotros siempre veíamos la alternativa con mi esposa y después veíamos si se podía hacer algo. Yo siempre llegaba cuando las cosas ya estaban hechas. (Patricio).

> los días se hacen más largos; uno quisiera estar allá. Los últimos días de las faenas se hacen más largos, quiere irse luego a la casa uno y también, te digo, se pierden cosas. Yo, de mis hijos, no estuve en el nacimiento de ninguno, ninguno: siempre me tocó estar afuera y he podido estar en dos graduaciones solamente, pero fue porque tuve que acomodar unos días para poder estar en esas dos situaciones (Mario).

> Los primeros efectos fueron que mi esposa, de la noche a la mañana, tuvo que empezar a hacerse cargo de ella: como pagar cuentas luz, agua, gas, ir supermercado... cosas que siempre estuvieron a mi cargo. De hecho, yo no participé nunca más en ese tipo de actividades y, en la familia, en general, comencé a notar que todos eran independientes, ya no me miraban a mí como autoridad. En un momento determinado, yo había perdido lo que era antes: era el que decidía, el que daba el permiso... me costó mucho el saber que estaba perdiendo ese rol; no lo podía aceptar, fue difícil. Los cambios fueron esos, la familia comenzó a estar más independiente y dejarme casi de lado (Patricio).

De estas vivencias podemos destacar que existen cambios positivos y negativos de este tipo de dinámicas. Lo que se repite en diferentes relatos es que la esposa toma un rol importante dentro de la familia, ya que es ella la que queda en la casa tiempo completo, y esto le da más responsabilidad y mucho más trabajo. Es decir, el padre llega al hogar a tomar un rol de acompañante y pasivo dentro de la toma de decisiones, esto repercute en una restructuración de roles.

Proyecto de vida laboral y familiar. El proyecto de vida es la dirección que una persona busca para su propia existencia, planeando las acciones a seguir para cumplir con sus objetivos, deseos y metas, formando de esta manera un proyecto de vida, el cual se puede generar a nivel tanto individual o familiar, dependiendo del ciclo de vida en el cual se encuentre el individuo.

Proyecto de vida laboral. Si bien es cierto que los trabajadores señalan que ellos se van a trabajar al norte por el factor económico, tienen ciertas aspiraciones y deseos dentro de este estilo de vida que quieren concretar o cumplir, algunos de estos proyectos son:

> Tener un trabajo donde pueda ver todos los días a mis hijos, y nunca más dejar de verlos ni por un fin de semana si quiera, tener un trabajo donde puedas llegar todos los días a la casa (Juan).
>
> los proyectos míos que tengo a futuro es a largo plazo, o sea, 45 años no es tan viejo todavía, ¡jajajaja! Yo pienso trabajar unos 10 o 13 años más, juntar mis lucas de aquí allá y trabajar independiente (José).
>
> Mi proyecto de vida es seguir trabajando en la minera para juntar más plata para la jubilación, y después descansar (Roberto).

Mayormente se observa que los trabajadores no quieren trabajar toda su vida en este sistema, como señalan desean estar por un cierto periodo para poder ahorrar dinero y tener un mejor pasar de vida.

Proyecto de vida familiar. A nivel familiar, los trabajadores tienen todo tipo de proyectos, pero el principal es siempre enfocado a los hijos, quienes son su principal preocupación y motivación. Ellos quieren que estos tengan una mejor vida que la que tuvieron ellos como padres.

> nunca me programé, en el sentido de juntar dinero, para la educación de mis hijos. En esos tiempo no se daba eso; a medida que se iban dando las cosas se iba gastando (Mario).
>
> Si tengo un proyecto todavía, bueno, gracias a Dios mi hijo mayor ya está saliendo de la universidad, pero me queda la chica, porque si no queda en la universidad hay que seguir trabajando para que siga estudiando (Diego).

Según lo expuesto anteriormente, y acorde a los relatos de los trabajadores, cada uno de ellos ingresa a la faena minera con un proyecto de vida claro. En algunas instancias es un proyecto laboral, pero en otros es por uno familiar, pero todos con una visión clara: la estabilidad económica. Pensando en el futuro, algunos piensan jubilar en el ámbito minero, mientas que otros piensan de una manera

más familiar, pensando en juntar dinero para así entablar un trabajo de manera independiente, pero cerca de la familia. También se puede apreciar que, en cuanto a los que poseen un proyecto familiar, su mayor anhelo es la educación de sus hijos y una vida más acomodada para la familia.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN, CONLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Discusión

El propósito central de esta investigación consistió en conocer las dinámicas y estructuras familiares de ocho trabajadores en faena con sistema en turno. Para dar comienzo a esta discusión, se quiere dar un enfoque de lo macro a lo micro.

La familia comienza con el matrimonio entre un hombre y una mujer, luego viene el nacimiento de los hijos, con los cuales van naciendo la estructura y dinámica familiar mediante nuevas experiencias de vida, que se van dando con el pasar del tiempo. Esto conlleva a una cotidianidad familiar; realidad que se reflejada previa al trabajo en turno, ya que el padre mantiene una relación diaria con sus hijos, situación totalmente divergente a la que se aprecia cuando el sujeto comienza con trabajo en turno. ¿Pero qué sucede cuando este estereotipo de vida cambia radicalmente y el padre y proveedor debe salir del hogar para darle un mejor estilo de vida a su familia?, ¿qué ocurre con las reglas, límites, roles, comunicación y subsistemas familiares?

De los resultados obtenidos, es posible desprender que la dinámica familiar, en el contexto de los trabajadores de faena minera con sistema de trabajo en turno, efectivamente presenta cambios a nivel de dinámica y estructura familiar, como lo señalan los trabajadores entrevistados y lo corrobora un estudio a la fuerza laboral de la gran minería chilena, realizado por el Consejo Minero (2014). En él se ve reflejado que existe un alto incremento en el capital humano de la población minera. Esto conlleva a que la familia adquiera un mejor estilo de vida, pero con un costo adicional, ya que la dinámica y estructura familiar se ven enfrentadas a diversas transformaciones, en las cuales cabe destacar la comunicación, que -según la perspectiva de la población estudio- sufre una transformación, ya sea de una manera positiva o negativa.

El estudio nos permite tener una mirada más precisa y profunda a través de los relatos y experiencias vividas expuestas a través de la entrevista por parte de los trabajadores que poseen una mayor cantidad de tiempo trabajando en la minera. Ellos señalan que la comunicación se ve afectada de manera indirecta por los medios de comunicación de aquellos tiempos, muy por el contrario de la situación actual, donde se aprecian las tecnologías de comunicación que posibilitan una adecuada relación comunicacional. Esta se da actualmente de una manera más frecuente y directa, tanto con los hijos como con el cónyuge, lo que avala el estudio (Landry, 2011)

> Muchas familias logran funcionar a distancia. Las nuevas tecnologías de comunicaciones -tales como el correo electrónico, el Skype y los celulares- permiten para el emigrante masculino poder mantener la relación tanto con la pareja, como los hijos. De esta manera, el emigrante -muchas veces el padre- puede lograr una cierta sensación de cercanía dentro de la familia. El nivel de comunicación depende de cada

> familia, pero por lo general, sirve para informar del estado de esta, y sus necesidades, los comportamientos de los niños, la vida en comunidad, tomar posición durante la toma de decisiones en el hogar, la vida en el país de destino, los desafíos, etc. (Landry, 2011).

De este modo, (Bee, 1987) plantea que, en el proceso de su realización, las familias conozcan e interioricen los roles que existen en el complejo sociocultural que se encuentran insertos. (Páez Morales, 1984) parafraseando a Mead, señala que la persona introyecta las expectativas sociales del rol mediante el proceso de asumirlo y jugarlo, es decir, vive a través del juego la experiencia de tomar el papel de otra persona en una situación diferente. En el sistema social, los individuos ocupan diversas posiciones interconectadas: posiciones que comprenden un cúmulo de tareas que se conocen como roles y que determinan las expectativas sociales. Todos los individuos ocupan una posición dependiendo no sólo de sus cualidades personales, sino fundamentalmente de la valoración que la sociedad les otorga.

En este estudio, la relación de los trabajadores con su familia sufre una transformación significativa debido a que el padre era quien tenía el rol de jefe de hogar y este pasa a ser adquirido por la madre. Los trabajadores señalan que la nueva asignación de roles, en un comienzo, es difícil aceptarla, ya que perdieron una parte de su identidad dentro del hogar. Por otra parte, señalan que la madre realiza este rol de manera adecuada y eso los tranquiliza.

Esta relación, al cambiar los roles, no afecta la funcionalidad de la familia, por el contrario, las une, lo que no trae consigo separaciones, como lo señalan estudios. Uno de ellos fue expuesto por Cranshaw (2013), donde argumenta que las familias o parejas presentan un temor constante hacia la separación o quiebre conyugal sin concretarlo. Pero, si bien es cierto, en el estudio que se está realizando existe una minoría que sí se ve afectada con el sistema de trabajo, llegando a la separación.

De este modo, y en relación con el marco teórico, la familia es un sistema, de acuerdo a Bertalanffy (1968), por lo que se divide en diversos subsistemas, entre los cuales se destacan el subsistema filial, subsistema conyugal y subsistema parental. El estudio se enfocara en los subsistemas parentales y conyugales, dando a conocer cómo se desarrollaron estos en las familias que fueron el foco de estudio. Las experiencias que se pueden rescatar, frente a la relación con su cónyuge, son variadas, pero todos los relatos expuestos concuerdan en que existen modificaciones en la relación, donde la esposa debe cumplir, acatar y realizar otro tipo de rol, que antes no realizaba. Según los relatos de la población estudio, se logró dar cuenta de que la mujer pasa a apoyar al esposo en esta nueva dinámica, ya que pasa a cumplir rol de padre y madre cuando él se ausenta por una cantidad de tiempo. El estar ausente no produce cambios negativos en la relación afectiva y, en muchos casos, se fusiona más, ya que, al estar ausente el esposo, la esposa espera con ansias la llegada de su marido y viceversa.

La evidencia nos muestra que existe el subsistema parental. En este punto, se logra dar cuenta, a través de las respuestas por parte de los trabajadores entrevistados, del comportamiento de algunos de los hijos, los cuales presentan cambios al no estar presente el padre como antes lo estaba. Los hijos se ven más independientes, aunque queda en claro que por parte del trabajador, este aún se ve esperanzado e intenta que su vida siga como antes frente a los hijos y frente a su familia en general.

Según los planteamientos de Landry (2011) respecto a la labor que ejerce la mujer al quedar como jefa de hogar, que deja en evidencia que la mujer se ve sobrecargada de responsabilidad, es muy común que los hijos mayores asuman el rol de cuidadores de los hermanos menores. Este caso es totalmente divergente a los relatos expuesto por los trabajadores, ya que es la madre quien asume la responsabilidad en su totalidad, desligando a los colaterales del cuidado de los menores.

El establecimiento de normas y límites en el contexto familiar supone uno de los factores de protección más significativos para reducir la probabilidad de aparición de conductas de riesgo, tanto en la infancia como en la adolescencia. El papel de los padres, en este ámbito, se centra en establecer y aplicar unas normas claras, pertinentes y razonables. El abanico de posibilidades a la hora de inculcar esas normas en nuestros hijos abarca desde la total permisividad hasta un control absoluto. Entre un extremo y otro existe un modelo que deja espacio para la libertad, y que supone educar a los hijos en la capacidad para tomar decisiones y para actuar de forma responsable ante los diferentes retos de la vida cotidiana (Instituto de Adicciones, s.f.).

Cuando el trabajador está con su familia es muy difícil seguir con los límites y normas establecidas anteriormente, ya que, al estar ausente, este rol pasa a la madre, la cual tiene dos maneras de enfrentar la situación, las que pueden destacar en esta estructura familiar: una de estas es que la madre se vea sobrepasada con su nueva autoridad frente a la familia, deteriorando su rol, ya que se ven claramente normas y limites permisivos. Otra forma es que la madre no vea cambios en esta estructura, ya que sus límites y normas estaban tan claros antes de que el trabajador se fuera a trabajar que no se ven los cambios radicales que pueden sufrir. Al mismo tiempo, existe una comunicación con el trabajador al momento de estar en faena, esto logra que no existan cambios en sus límites ni en sus normas.

A través de los relatos expuestos por la población estudio, se aprecia que los trabajadores emigran a la faena minera por un asunto netamente económico: para lograr darle una mejor calidad de vida a sus familias. Por ende, estas familias se proyectan a un futuro mejor y es muy difícil salir de este tipo de trabajo luego de haber comenzado, ya que comienzan con un estilo y estatus de vida más elevado, dándoles la oportunidad de crear proyectos y objetivos, como la mayoría de nuestra población señalaba: estudios universitarios a sus hijos, comenzar con algún negocio para ya no trabajar fuera del hogar y lejos de su familia.

Con estos elementos, podemos plantear que este tipo de trabajo no solo crea cambios a nivel de dinámica y estructura familiar; al mismo tiempo, les da a la familia un oportunidad de crecer y lograr objetivos a los que solo con un trabajo mayormente remunerado, como lo es la minería, podrían acceder. Un punto que se puede tener en cuenta es que toda la población de estudio no posee estudios universitarios, lo que conlleva a una desventaja en el mercado laboral. Ven la minería como una oportunidad de crecimiento general y, quizás, esto es lo que les permite seguir trabajando en este sistema sin importarles algún cambio significativo en la estructura familiar.

Conclusión

Al finalizar el proceso de discusión, podemos señalar que los objetivos de esta investigación fueron logrados, puesto que en primera instancia consistían en conocer la influencia del sistema de trabajo en turnos sobre la dinámica y estructura familiar desde la perspectiva de los trabajadores. En este estudio realizado existen variables que revelan las respuestas a las preguntas de investigación. ¿Cómo se logró conocer esta realidad? a través de ocho trabajadores dispuestos a entregar su relato de vida y poder, así, conocer, explorar e investigar sobre un tema tan importante y relevante como el de emigrar a trabajos lejos del seno familiar y que afecten la dinámica y estructura familiar, generando cambios en este sistema.

En segundo lugar, se logró evidenciar cómo se configura y reproduce la relación familiar. Esto conlleva a cambios que se demuestran en diferentes niveles, pudiendo ser estos de carácter positivo o negativo, según la experiencia de cada uno, disposición y adaptación frente a estas modificaciones de dinámica y estructura familiar. Estas modificaciones pueden afectar los roles, la comunicación, los límites, las normas y conllevar una reestructuración familiar.

En términos más específicos, se obtuvo que los cambios más significativos manifestados por el trabajador, en relación a su familia, dan respuesta al objetivo general según la percepción de las investigadoras. Efectivamente, existe una influencia en este sistema de trabajo en cuanto a la familia de los trabajadores, reflejándose en dos grandes variables dentro de todas las que fueron analizadas, destacándose la comunicación y los roles.

En concordancia con lo anterior a nivel comunicacional, el subsistema parental se ve más afectado que el subsistema conyugal, debido a que la gran mayoría de los trabajadores tenían hijos que fluctuaban entre la primera y segunda infancia. Como señala Freud (citado en Craig, 1997; Morris, 1997; Sarason, 1997), es en estas dos primeras etapas de vida del hijo cuando se produce el mayor desarrollo físico y psicológico de estos, razón por la cual es fundamental la presencia del padre y la madre, ya que son estos los que les enseñaran el significado de los cambios. Ellos también fijarán normas y límites, creando los canales de comunicación adecuados para su desarrollo en forma integral.

Al estar el padre ausente por periodos prolongados, dificulta el apego con su hijo. Si bien es cierto que las tecnologías comunicacionales facilitan la comunicación entre estos, no significa que efectivamente se produzca un apego positivo entre los dos o que se logre fortalecer la relación padre e hijo. Esto se debe a que el niño se apega a las personas que tiene a su alrededor y no a la tecnología.

Por otra parte, dentro del subsistema conyugal, la comunicación no se ve afectada debido a que se utilizan a las tecnologías comunicacionales de una manera más recurrente, lo que hace que se estrechen los lazos afectivos y la confianza no disminuya. Por otra parte, la esposa actúa como un agente informante dentro de la familia, para que el padre se mantenga al tanto de las actividades que hay en la familia y de sus hijos, propiamente tal.

Dentro de las transformaciones familiares más significativas se encuentra el rol del padre, el que se ve afectado con la migración de este fuera del hogar por un tiempo predeterminado, debido a que se ausenta de acontecimientos importantes que ocurren en el día a día, haciéndose ajeno a la toma de decisiones. Es por esto que la madre debe actuar de manera independiente y eficaz. Según la perspectiva de las investigadoras, la mujer asume dos roles, el de madre y padre, convirtiéndose así en la nueva jefa de hogar, situación ante la cual el padre se adapta con normalidad, frente a este nuevo estilo de vida, ya que siente que la madre realiza esta labor de manera adecuada y funcional dentro del hogar.

Por último, cabe señalar el hecho de que el trabajador tome la decisión de alejarse del hogar es porque tiene un proyecto de vida planificado, dentro del cual está optar a un mejor estilo de vida, tanto para él como para su familia. Él sabe que para llevar a cabo este plan debe mejorar su situación económica, lo que permitirá concretar sus planes, los que, según los relatos de los trabajadores, son principalmente la educación superior de los hijos, creación de PYMES, comodidad en la vejez y resolutividad frente a imprevistos. Si bien es cierto que este sistema de trabajo tiene grandes beneficios, tiene consecuencias positivas y negativas para el trabajador, tanto a nivel individual como familiar.

Recomendaciones

Ante lo obtenido y analizado, se considera pertinente realizar algunas recomendaciones y propuestas, las cuales van dirigidas hacia las empresas mineras, la familia, los trabajadores y los futuros investigadores interesados en el tema:

Recomendaciones para las empresas mineras

- Generar políticas públicas por parte del estado, tendientes a favorecer la vida familiar, referente a la calidad de tiempo que el trabajador pasa con su familia y sus hijos, optimizando las horas perdidas en el viaje cuando la empresa no financie el traslado en forma aérea.

- Que la empresa se preocupe de la familia mientras el trabador esté en faena, en las capitales de cada región donde la familias residen, instaurando agentes sociales (dupla psicosocial); y que entreguen herramientas, competencias parentales y habilidades sociales, para que la madre asuma de una manera positiva e integral el cambio de los roles que hay dentro de la familia.
- Efectuar un seguimiento trimestral a cada trabajador perteneciente a la faena minera, realizando un análisis integral, abarcando el comportamiento económico, familiar y su adaptación con los pares de turno en cuanto a su convivencia y, de esta forma, tratar oportuna y profesionalmente al trabajador.
- En las grandes mineras chilenas existen programas en el área social enfocados en el bienestar integral del trabajador, sin embargo, la mayoría de los entrevistados trabajan para las empresas contratistas, que son licitadas por las empresas mineras. Se recomienda implementar programas que velen por el bienestar del trabajador y fortalecer los existentes para que no se sientan desprotegidos del sistema.

Recomendaciones para el trabajador

- Se recomienda concientizar a los trabajadores sobre el sistema de trabajo en turnos, para que conozcan los efectos positivos y negativos de este tipo de trabajo.

Recomendaciones para futuros estudiantes interesados en el estudio

- Complementación del presente estudio con otros actores, ya sea involucrando a los hijos y/o esposa dentro del mismo estudio y no por separado, para hacer un análisis más exhaustivo y conocer la problemática desde el punto de vista de todos los participantes del hogar e incluir variables mencionadas por los trabajadores que no se abordaron en este estudio.

ANEXOS

ANEXO 1

PREGUNTAS

Identificación del informante Nº___

Edad:

Escolaridad:

Estado civil:

Número de hijos:

Procedencia:

1. ¿Que lo motivó a trabajar en este sistema de trabajo? ¿Consideró la opinión de su familia para irse a trabajar al norte?
2. ¿Cómo fue el proceso de ajuste tanto personal, en su relación de pareja y vivir tan lejos los primeros meses y actualmente?
3. ¿Qué actividades realiza estando con su familia y que actividades realiza estando lejos de ella? ¿Cuál de estos dos estilos de vida prefiere y por qué?
4. ¿Cuáles son los principales cambios que ha tenido su familia desde el comienzo del trabajo en turno? ¿Qué efectos tuvieron estos cambios en su familia y en su relación de pareja?
5. ¿Qué significa para usted su familia? ¿Extraña pasar tiempo con ellos? ¿A raíz de esto, ha pensado en llevarlos a vivir con usted?
6. ¿Cómo define su rol cuando llega al hogar? ¿Cómo era este antes de empezar a trabajar?
7. ¿Cómo era la comunicación con su familia ¿siente que ha cambiado estando lejos? ¿Es más o menos frecuente?
8. ¿Cómo era la comunicación con su hijo? ¿Siente que ha cambiado desde que comenzó a trabajar en turno? ¿De qué manera?
9. ¿Cómo ejerce la autoridad frente a sus hijos? ¿Siente que lo ven como un padre, proveedor o ambas?
10. ¿Cuál es su proyecto de vida en el ámbito laboral y familiar?

ANEXO 2

CARTA DE CONSENTIMIENTO

Universidad Adventista de Chile
Facultad de Ciencias Sociales y Educación
Trabajo Social.

Carta de consentimiento informado.

La entrevista que se realizara es parte de un estudio por las alumnas de Trabajo Social de 5° año de la Universidad Adventista de Chile, Katherine Aguayo Concha Katherine Arias Delgado, Betsabé Arriagada Vargas y Carolina Castro Araya quienes se encuentran trabajando en la temática de "Dinámica y estructura familiar de trabajadores en faenas mineras con sistema de turno residentes en la ciudad de Chillán".

Esta entrevista se llevara a cabo en un momento de 60 minutos aproximadamente, con el fin de indagar en las vivencias de usted respecto a su experiencia laboral.

El registro de la entrevista será a través de la grabación de voz y apuntes que las alumnas recogerán en un cuaderno de campo.

De suma importancia es destacar que su participación será **anónima, individual y voluntaria.**

La información vertida en la entrevista será tratada con la más **estricta confidencialidad** y en total privacidad usándose exclusivamente con fines de investigación académica en el marco de estudios de pregrado y en cumplimiento con la ley N° 19.628, de protección de la vida privada o de datos carácter personal, nos comprometemos a resguardar su identidad.

En Chillán, a ……de……de 2015

_____

Nombre y Firma

ANEXO 3

ENTREVISTAS

Informante N°4 (José)

Entrevistadora: vamos a comenzar con su identificación
¿me podría decir su edad?

Informante: 45 años

Entrevistadora: Escolaridad

Informante: 3° año medio

Entrevistadora: estado civil

Informante: Casado

Entrevistadora: N° de hijos

Informante: 4

Entrevistadora: Procedencia

Informante: Chillán

Entrevistadora: ¿Qué lo motivo a trabajar en la minera y entrar en este sistema de turno?

Informante: bueno, preferí irme al norte yo porque era más rentable que trabajar acá en Chillán po, entonces se me presento la oportunidad me ofrecieron este trabajo y lo acepte porque más que nada la rentabilidad mensual que uno gana.

Entrevistadora: y usted al momento de irse, ¿considero la opinión de su familia?

Informante: si por supuesto

Entrevistadora: ¿usted estaba casado?

Informante: si estaba casado ya, mantuvimos una conversación con mi esposa.

Entrevistadora: ¿cuánto tiempo lleva trabajando en el norte?

Informante: llevo 6 años pegando para los 7

Entrevistadora: ¿y como fue el proceso los primeros meses que usted se fue?

Informante: igual difícil po, difícil porque justo recién había nacido la hija menor la Valentina, entonces igual fue difícil y complicado a la vez porque la echaba mucho de menos, pero con el tiempo se fueron dando las cosas, uno va entendiendo por la parte económica más que nada y fuimos viendo que fuimos teniendo cosas que realmente si yo hubiera trabajado acá en chillan no las hubiera tenido entonces por eso fue más que nada

Entrevistadora: usted menciona que extrañaba mucho a su hija porque igual era pequeña, pero en ¿cuánto a su pareja?

Informante: claro igual un poco complicado pero como te recalco igual lo fuimos entendiendo y fuimos viendo las cosas que fuimos logrando y la manera de vida que fuimos teniendo entonces nos acostumbramos nos hicimos un hábito más que nada y en el mes uno igual pasa 20 días con los colegas de trabajo y 10 días en la casa la mayor parte del tiempo uno la pasa con sus colegas, entonces se hace como una rutina familiar allá con ellos

Entrevistadora: ¿y usted que actividades realiza con sus colegas?

Informante: haber, nosotros, yo trabajo en una empresa que se llama "remabesa" y esa empresa y yo soy un operador de excavadora que es una pega súper complicada porque tú tienes que trabajar arriba de los cerros haciendo cortes entonces el complicado ya llevo bastante tiempo en este son 25 años de profesión así que ya estamos acostumbrados

Entrevistadora: ¿y usted allá tiene algún tiempo libre?

Informante: no, porque es solamente cuando tú te bajas en la tardes de la máquina, te vas a la pensión te relajas un poco, cenas y en la noche a dormir no más po se ha dicho así y los turnos son de corridos son de 12 horas y el turno de corrido y se trabaja hasta los domingo, los turnos son de lunes a lunes, nosotros tenemos que completar en 20 días 180 horas al mes, si tu saca la cuenta son 45 horas semanales y son 4 semanas que trae el mes y tú tienes que completar esas 180 horas, los demás que vienen son horas extraordinarias y se paga eso

Entrevistadora: y usted cuando llega acá, le ¿cuesta adaptarse? ya que pasa 20 días con sus colegas

Informante: mira no tanto, a mí no me cuesta tanto adaptarme al sistema familia, porque tengo bien claro lo que es familia y lo que es trabajo, los problemas de trabajo no los traigo a la casa y los problemas de la casa no las llevo al trabajo

Entrevistadora: y ¿qué actividades hace cuando esta con su familia?

Informante: acá lo que yo más aprovecho es salir, claro po pongámosle a nosotros, le digo a la gorda yo mija hoy día vamos a ir a almorzar, vamos a ir a la playa tomamos el vehículo salimos, muchas veces cometo el error pero es más que nada porque la más chiquitita tú te puedes imaginar tengo 3 hijos grandes la mayor tiene 29 va a cumplir 30 años y después viene el patricio que tiene 23, la Nicole que tiene 21 y tú te imaginaras que una chica que venga así al último instante de esta vida, así a la edad que yo tengo entonces como que te cambia todo el sistema, es volver imagínate que la menor en ese tiempo la Nicole tenía 16 años y ella era mi guagua y nosotros nos quedábamos ahí pu ya no habían más hijos y nació la chiquitita y yo te digo que justo nació la valentina y me salió este trabajo y este trabajo de todos los trabajos que yo he tenido ha sido el más rentable de los mejores trabajos que he tenido, cuando llego acá aprovecho bastante a la valentina y harto a mi señora, porque tú me entenderás que los grandes muchos ya no salen con unos, ellos tienen sus pololas, el Alfredo, la Nicole tiene su pololo ellos salen por su cuenta porque son niños grandes ya no salen con sus papas,, por lo mismo yo aprovecho a la valentina

Entrevistadora: y a usted ¿qué estilo le acomoda más el trabajo o la familia?

Informante: yo tengo muy clara mis cosas, soy una mente abierta y yo sé que la casa es la casa, yo llegando a mi casa yo me olvido del trabajo, prefiero mil veces la vida familiar, pero yo igual sé que el trabajo si o si, ustedes más adelante van a tener que trabajar y las cosas, el trabajo es trabajo y tú para que puedas vivir tienes que tener trabajo, lamentablemente uno trabaja para tener una familia

Entrevistadora: ¿qué cambios ha notado usted que ha tenido su familia desde que usted comenzó a trabajar? ¿Ha notado algún cambio?

Informante: no mira todo ha seguido norma mira porque bueno yo llevo casado con Sandra 25 casado entonces siempre ella me conoció trabajando en faena entonces ha sido normal, bueno antes yo estuve un buen tiempo trabajando por acá cerca en la forestal todo, pero como te vuelvo a recalcar yo me cambie por lo que es rentabilidad, pero mira es todo normal igual quedan unas penitas por ahí cuando uno tiene que irse a trabajar, queda con penita mi señora pero ella sabe que en 20 días más voy a estar de vuelta voy a llegar con lucas, nos vamos a poder dar una buena vida, podemos salir a pasear incluso muchas familias salen a pasear en el verano no más, vamos a ir a la playa vamos a ir de vacaciones yo no po yo llego acá y me pego ese lujo como se puede decir salir con mi familia, mi sueldo no es malo es arriba de 1 millón de peso y aun así en el mes yo no me gasto toda la plata, siempre van quedando lucas se van juntando y si quiero saco el montoncito como se dice jajajaja para salir a pasear, la vida hay que disfrutarla

Entrevistadora: entonces podríamos decir que no genero alguna alteración en su familia este sistema de turno

Informante: nooooo, ninguno ninguno

Entrevistadora: ¿cómo podría usted definir su familia, que es para usted su familia?

Informante: eeeeeeh, bueno la familia para uno es algo muy especial, no lo comparo con nada yo no lo puedo comparar con un trabajo, no lo puedo comparar con un colega de trabajo, no lo puedo comparar con un jefe, para mí, mi familia es única y todo el esfuerzo que yo hago lo hago por ella, lo hago por ellos para que ellos tengan un mejor estándar de vida, entonces para mi es lo máximo, es lo más bonito que Dios me ha podido dar

Entrevistadora: ¿Que siente usted al no poder compartir fechas importantes con su familia?

Informante: Claro igual po, por darles un ejemplo yo me he perdido muchas veces el primer día que Valentina entro al jardín, por ejemplo días del papá, el día del papá estaban todos los papitos en el jardín de ella y lamentablemente por el trabajo yo no podía estar, entonces igual es triste porque…., incluso cuando yo cuando estuve en el norte este año el día del papa lo pase trabajando todo el día y al medio día yo converse con mi señora e igual cayeron sus lágrimas porque nos echábamos de menos, entonces….. Pero ya paso el día y como que ah ya se fue el día pero es como que hay muchos padres que no están ni hay me entendí no están ni ahí ellos no echan de menos porque tenía colegas y yo les digo oie bucha y que te parece el día porque yo siempre les pregunto que te pareció hoy día que es el día del papa y tú no puedes estar con tus hijos y dicen no me da lo mismo si es un día mas no más, claro el problema es que el que no tiene el amor de familia, algunos les gusta estar más en faenas no aguantan los gritos, noo po los gritos las peleas matrimoniales son una rutina un proceso que uno tiene que pasar, para mí el pilar de todo esto es la valentina, la valentina como es la más chiquitita ya llego a una edad que tu pensai de otra manera, no es como cuando recién estas casado que estas joven ya cuando uno tiene su edad es, es como más encanto más cariño mas todo, entonces cambia la persona, la persona cambia

Entrevistadora: y usted a raíz de esto ¿no ha pensado en llevarse a vivir a su familia más cerca de usted?

Informante: eh no mijita porque, a ver el estándar de vida, tu ganas, es que a ver ha habido gente que se ha ido al norte, pero que es lo que pasa que el norte tiene su gana y sus pérdidas, el norte, se ve mucha, para los hijos de uno se ve mucha delincuencia, se ve mucha droga, bueno la droga esta en todos lados pero en el norte es mucho más es la gente que no conoce el norte dice ah no al norte se ganan más lucas

y cuestiones y el estándar de vida es demasiado caro entonces uno tiene que ser inteligente, uno tiene que ir al norte ganar sus lucas y traer sus lucas limpiecitas para acá osea el sueldo el completo, y no gastar ni un peso yo no gasto plata allá porque, en nada porque a nosotros de hecho a mí me pagan pasajes de aquí a Santiago en bus, Santiago en estos minutos yo estoy en calama al interior en san pedro de atacama, me pagan el pasaje de ida a Santiago y Santiago calama en avión y en calama llego y me está esperando un transfer y me lleva hasta san pedro de atacama hasta la misma pensión y de vuelta lo mismo, tú tienes tus 3 comidas diarias y nada po no gastai nada si el que no tiene vicios no gasta, en el sentido que le gusta el carrete que le gusta el alcohol, eso gasta, pero yo como no tengo vicios no gasto, me traigo el sueldo completo.

Entrevistadora: ¿usted entonces no adquirió ningún vicio?

Informante: si yo fumo

Entrevistadora: y eso usted siempre lo ha hecho o digamos que fue una consecuencia de la soledad, ya que muchas personas consecuencia de extrañar a su familia cae en el alcoholismo y drogas.

Informante: nooooo, siempre lo he tenido, siempre de cabro, a ver la persona que no ha tenido vicios, yo en mi juventud igual pu como todo joven salía a carretear que su trago y cuestiones pero llego un momento en que mi vida giro en 360°, yo dije listo ya nada más y chao, me mentalice solamente en lo que hacía que irme a trabajar y en mi familia, así que hay dije no listo chao se acabó.

Entrevistadora: y usted ¿cómo definiría su rol dentro de la familia?

Informante: mira bueno eso mayormente tienen que decirlo ellos como, como ellos me encuentran como padre, por lo que tengo entendido yo ellos están súper conformes le puedes consultar a ellos, ellos están súper conformes, bueno que acá en mi casa es bien normal porque a ver mi esposa es una persona cristiana, ella va a la iglesia evangélica, entonces ella tiene los pies muy bien puestos sobre la tierra y ella sabe que uno trabaja por el sustento del hogar y ella tiene muy bien clara las cosas y cuando no estoy yo entre comillas ella es la que manda en el hogar, mis hijos lo saben muy bien ella tiene el puesto de padre y de madre cuando no estoy yo, por ejemplo si mis hijos quieren salir o alguna cosa o se tiene que tomar alguna decisión importante ellos me llaman siempre

Entrevistadora: ¿y esto siempre ha sido así? Digo cumpliendo los dos roles de padre y proveedor

Informante: siempre

Entrevistadora: y ¿cómo es la comunicación que usted mantiene?

Informante: Con la familia lo más normal

Entrevistadora: y ¿con cuanta frecuencia se comunica por teléfono con ellos?

Informante: todos los días, a nosotros de repente nos lesean acá los chiquillos porque nosotros estamos acostumbrados a hablar 5 o 7 veces por teléfono si no la llamo yo me llama ella, por ejemplo yo estoy muy ocupado arriba de un cerro botándolo para abajo, tu sabi que en una pega donde trabajo 50 metro de altura es una pega delicada, de repente no la llamo porque estoy ocupado en la que estoy haciendo y pasan 3 o 4 hora y me llama ella y me dice "chiiii y tú que no me has llamado"

Entrevistadora: podríamos decir que ustedes aún están como en el pololeo

Informante: siiii por ejemplo yo cuando salgo del trabajo voy en la camioneta hacia la pensión u hotel donde estamos y la llamo y le digo no sabi que voy camino a la pensión ahora voy a cenar me voy a bañar primero voy a cenar y de ahí daré una vueltecita afuera, me fumare un pucho y de ahí me voy a acostar, ya me llamai cuando te vayas a acostar para que me des las buenas noches así

Entrevistadora: y usted ¿cree que ahora que está afuera la comunicación se ha hecho más frecuente?

Informante: no es que siempre con la gorda hemos tenido buena comunicación y un muy buen matrimonio

Entrevistadora: y con sus hijos es igual de frecuente

Informante: si buenos ellos me viven llamando, bueno este cumpleaños nose si lo pasare allá o acá, pero me llaman todo el día ellos si necesitan algo me llaman, nooo es impecable como familia, nuestro núcleo familiar ha sido muy bueno, buena comunicación.

Entrevistadora: ¿Quien ejerce la autoridad frente a sus hijos cuando usted no está?

Informante: cuando yo no estoy es mi señora y cuando llego es como que la corona del rey jajajajajaja yo soy el que tomo las determinaciones, o por decir porque todas las decisiones las tomamos los dos

Entrevistadora: ¿Cuál es su proyecto de vida?

Informante: los que tenemos los pies sobre la tierra pensamos en el día de mañana, uno no puede vivir el día a día entonces los proyectos míos que tengo a futuro es a largo plazo, o sea 45 años no es tan viejo todavía jajajaja yo pienso trabajar unos 10 o 13 años más juntar mis lucas de aquí allá y trabajar independiente, poder comprar cualquier cosa un colectivo o un camioncito ¾ y trabajar a la pinta de uno, o sea trabajar de forma independiente

Entrevistadora: ¿y en el ámbito familiar?

Informante: bueno que los chiquillos terminen sus estudios, bueno la Nicole esta con anillo de compromiso, ella luego partirá, el Alfredo por otro lado y nosotros criar a la valentina no más y darle todos sus estudios. Bueno el Alfredo estaba estudiando congelo, se fue a carabineros no le gusto y ahora está trabajando ahora en marzo tendrá que retomar sus estudios en inacap donde la otra vez congelo porque le gusto la vida uniformada pero no le gusto no más, a la valentina le tenemos una cuenta de ahorro para que ella estudie cuando sea más grande, tu sabes que uno puede estar bien en un minuto pero el trabajo esforzado que yo hago puede de repente flaquear las fuerzas y la niña va para arriba y uno va pa' abajo entonces hay que asegurarse mejor

Entrevistadora: y ¿cómo definiría usted el su estadía allá?

Informante: bueno a mí en cierta forma lo que más me afecta es estar lejos en las fechas importantes nunca he pasado unas fiestas patrias, una navidad o un año nuevo lejos de ellos, pero si he pasado cumpleaños, una vez me todo el cumpleaños de la vale, de la chiquitita es que la chiquitita es como es el centro que más me afecta a mí, los otros hijos están grandes como te recalcaba ellos luego partirán en cambio la chiquitita es como más indefensa, ella necesita más el carisma, el cariño, entonces uno tiene que estar más pendiente de ella, ella igual me echa mucho de menos, ahora con la tecnología ella tiene celular, tiene whatsapp entonces hincha todo el día

Entrevistadora: ¿Cuántos años tiene valentina?

Informante: Ella va a cumplir 6 años ahora el 20 de marzo, es mi regalona incluso mira ella pasa 20 días mi señora con ella pero si tú le preguntas a mi señora ella es puro papito, puro papito

Entrevistadora: y usted por el hecho muchas veces de no estar presente en fechas importantes no ha caído en la recompensación con cosas materiales

Informante: noooo, es que nosotros no vivimos de lo material, yo siempre he sido el pilar de mi casa y siempre ha sido el que daba la enseñanza y para mí la plata solamente sirve para sobrevivir, la plata es para sobrevivir, la plata no hace la felicidad, yo puedo tener toda la plata que quiero pero para mí la plata no es la felicidad solamente para sobrevivir, pongámosle para que tu vivas, para que lo pases bien, para que salgas a pasear y yo no soy de esos gallos apretados con la familia y que diga a no guardemos, pero yo no me doy la vida del oso pero con ellos, por ejemplo me levanto un día domingo y le digo ya chueca porque a nosotros nos dicen los chuecas jajajaj entonces le digo ya chueca nos vamos a levantar y vamos a ir a comer un asado al campo, o nos vamos a levantar y vamos a ir a la playa a almorzar, aprovechamos el día a día y lo otro es que yo igual ayudo a un resto de familia que puede estar mal económicamente entonces uno suelta unas Luquitas claro que hasta por ahí no más porque uno igual tiene su familia, entonces nosotros en si los 10 días que estamos aquí aprovechamos

de pasar en familia hay muchas veces que mi señora le puede contar que les dice “hay discúlpame no he hecho nada es que estando el pato aquí no hago nada”, nosotros vamos al centro, a los juegos, si hay circo vamos al circo, salimos para donde estamos dado vuelta y la casa queda patas para arriba porque ellos aprovechan al máximo de salir conmigo, después tiene 20 días para arreglar la casa jajajajjaja, cuando llego la casa esta soplada porque tuvo 20 días jajajaja, uno se hace una rutina al menos yo, hay colegas que están en la casa y no separan las cosas en ese sentido, yo estando 15 días en la casa echo de menos mi trabajo, yo paso más de 20 días en el trabajo y echo de menos mi casa porque uno se acostumbra un ritmo de vida, uno tiene que mentalizarse en la vida poner los pies sobre la tierra entonces que es lo que pasa que hay muchos que llegan a su casa y el buen asado su buen vinacho dan media vuelta y a acostarse y al otro día la misma cuestión, al otro día lo mismo si tiene lucas para que estamos con cosas si el faenero tiene plata a mí no me pasan gato por liebre entonces que es lo que pasa asado, media vuelta se va a acostar duerme la mona y al otro día la misma función, y al otro día la misma función y que pasa la mujer en la casa con el marido y vamos pelando papas, lavando lechugas, aliñando la carne, cociendo las papas, oye vieja que anda a comprarme una cereza y al final la pobre mujer salió? No pu si uno tiene que llegar a la casa tomar a tu familia quien quiere que lo acompañe y salir a pasear, porque imagínate, mi señora cuando yo no estoy acá mi señora sale solamente al centro, a la iglesia y se acabó, entonces uno tiene que tomar el vehículo tomar a la chicoca y a la familia y salir, si el asado y esas cuestiones uno las puede hacer para eventos especiales pero no se van a hacer todas las bajadas, si uno se va a comer un asado que sea a la hora de almuerzo pero te queda todo el resto del día para salir con tu familia, y eso le digo yo siempre a mis colegas. Imagínate que nosotros que hay esta la guatona presente nosotros tenemos nuestra privacidad, hay en nuestra pieza una pieza matrimonial bien bonita, pero con decirte nosotros todavía salimos a comer, claro mi señora no baila pero salimos a cenar, de repente llegamos a la 1 o 2 de la mañana a la casa, a veces le digo vieja porque no recordamos tiempo antiguos ¿vamos a un motel? Y vamos po, naada de que hoy día me vamos a dormir con la hija o que voy a dormir en el sillón que estoy curado voy a dormir en la cocina, osea imagínate tu pobre vieja como decimos nosotros tu pobre vieja esta 20 días sola dale un encanto por lo menos, osea mínimo.

Informante 8 (Patricio)

Entrevistador: vamos a comenzar la entrevista

Edad: 62

Escolaridad: Técnico nivel superior

Estado civil: casado

N de hijos: 5

Procedencia: Talcahuano

Entrevistador: En primer lugar queremos saber que lo motivo trabajar en sistema por turnos ¿ósea trabajo minero? ¿Cuál fue la motivación principal?

Informante: el trabajo minero, en minería principalmente fue el atractivo económico, por los niveles de remuneraciones, que cancelan arriba, eso fue lo primero.

Entrevistador: Ya eso fue lo que más lo motivo

Informante: Lo primero, lo que en un momento determinado me llevo a postular

Entrevistador: ¿Cuando tomó la decisión considero la opinión de la familia, para irse a la minera, el hecho de los turnos y todo eso?

Informante: No no teníamos, no sabíamos cómo era el sistemas cuando postule, postule aun trabajo no más, no postule a un sistema de turnos, ni siquiera sabíamos cómo era, no sabía cómo era, el sistema de minera.

Entrevistador: ¿Y cuando supo?

Informante: cuando me di cuenta, me preocupe, por lo que significaba para mi sacando cuentas, estar la mitad del tiempo que yo iba a trabajar allá, arriba y la otra mitad con la familia, mitad y mitad, iba a perder de estar con mi familia por ejemplo, todos los años que iba a estar trabajando en la minería, la mitad de ellos.

Entrevistador: Y cuando se dio cuenta, hablo por ejemplo con sus esposa para decirle mira estos van hacer los cambios que podríamos sufrir si yo hago este trabajo cuando quedo aceptado simplemente se fue a trabajar

Informante: simplemente me fui a trabajar, porque desgraciadamente, no, no me di cuenta que esto podría traer alguna consecuencia en el futuro, pensé solamente pensé en lo primero en lo económico, en el futuro, después me fui dando cuenta que habían otras situaciones que nos podían afectar, o que nos afectaran pero de un principio no, ni siquiera lo conversamos, ni siquiera lo pensé.

Entrevistador: ¿cómo fue el proceso de ajuste personal y de relación de pareja el vivir los primeros meses estando lejos en este sistema de turno?

Informante: Tremendamente difícil, porque bruscamente uno salía de lo que es el ambiente familiar, en donde uno, en alguna medida, era el que tomaba las decisiones, y pasaba a segundo plano, cuando ya nos enterábamos de las cosas, ya habían ocurrido, y de hecho 7 días después o 10 días después, dependiendo el turno que tocara, cuando ya no se podía hacer nada, y solo quedaba apoyar no más, ya no se podía resolver, o anticipar algo.

Entrevistador: fueron los primeros meses estos problemas y como lo fue enfrentando, ej. Los primeros tres meses y como lo fue enfrentando, como sea en el momento fueron los problemas, los primeros meses de adaptación. Cuando se dio cuenta como fueron esos cambios

Informante: todo es gradual, es de apoco, a medida que uno va avanzando, nada es tan brusco, se da cuenta un qué ocurre, a los seis meses, todo es a los seis meses arriba porque te contratan por seis meses, y cuando te das cuenta ya han pasado muchas cosas y ahí ya es difícil empezar a ordenarse de nuevo para ataras, es muy difícil, de hecho uno sigue adaptándose a lo que viene, tratando de , de vivir de esa forma , de la mejor forma posible, pero no siempre resulta porque, como yo digo siempre el peor problema es que uno de pronto dejo de estar en su casa, y cuando a uno le llaman y le avisan que paso algo , o porque ya ha pasado, o le dicen a media lo que están informando, porque saben que uno no puede bajar dela minera, uno no puede bajar por que no hay forma de bajar; por lo tanto para mí, yo creo que nunca me pude adaptar a esa forma de vida.

Entrevistador: ¿Este ajuste entonces fue difícil para Ud.?

Informante: difícil, muy difícil.

Entrevistador: ¿Qué actividades realiza estando con su familia cuando estaba en ese sistema?

Informante: Personalmente, una de las medida que tome fue tratar reunírmela mayor cantidad de tiempo posible, con mi esposa principalmente, y mis hijos. Esa fue mi forma de sobrellevar esta situación, de pasar el máximo de tiempo que yo disponía de descanso con ellos, inclusive saliendo, participando, yendo con mi señora a distintos lugares, de hecho nos juntábamos en otra ciudad, cuando

yo bajaba, llegaba a la ciudad de Iquique, y le pedía que ella viajara para estar con ella, y desde allá nos veníamos juntos para la casa, con planes listos para la familia.

Entrevistador: ¿Y estando en faena que actividades realizaba?

Informante: Actividades administrativas

Entrevistador: ¿en tiempos libres y estilo de vida?

Informante: Allá el estilo de vida es muy difícil, en la altura sobre todo, yo trabaja a más de 5000 mt. De altura, estar arriba es una cuestión muy difícil, yo digo el vivir, vivir , respirar, dormir es lo más difícil que existe arriba, porque uno ve permanente mente como la gente anda sufriendo las consecuencias de la altura, y uno igual las siente, la siente al subir, lo bueno si es que uno tiene hartas actividades, para recreación. Pero no puede participar en todas de un principio porque el físico no lo permite, entonces uno va gradualmente adaptándose a las cosas que tienen de esparcimiento. Pero es muy difícil hasta en la alimentación.

Entrevistador: ¿Cuál de estos dos estilos prefería en ese momento, el de la minera o estando el tiempo con la familia?

Informante: En lo personal, siempre primo la familia, pero la circunstancia ameritaba que estuviera siempre distante, desgraciadamente tenía que considerar ambas alternativa, porque no podía dejar mi trabajo, pero si era muy difícil el hecho cuando me tenía que retirar de la casa, todas las veces en la semana cuando se acercaba el día , era un, casi un dolor, una dificultad muy grande de saber que tu papá no va y no vuelve al tiro, que tampoco una va volver cuando quiere si no va volver el momento que se pueda.

Entrevistador: ¿Cuáles fueron los principales cambios que tuvo la familia cuando comenzó el trabajo en turnos?

Informante: Lo que yo personalmente evidencie fue un cambio general, el que yo ya no era el que tomaba las decisiones de todo el mundo, si no que las decisiones ya estaban tomadas, yo ya llegaba a apoyar. Mis hijos de alguna manera comenzaron hacerse más independientes, ya no era tanto el que yo tomaba la decisión de algún permiso, porque ellos ya estaban acostumbrado a valerse con mi esposa, y eso era distinto a como nos manejábamos antes, nosotros siempre veíamos la alternativa con mi esposa y después veíamos si se podía hacer algo, yo siempre llegaba cuando las cosas ya estaban hechas.

Entrevistador: Y eso le afecto de alguna manera.

Informante: Mucho,

Entrevistador: ¿En qué sentido?

Informante: En el sentido que a uno lo que más le preocupaba era la parte moral, la parte física, la parte intelectual, porque uno estaba pendiente permanente mente, así sin parar que yo estando en la casa un ratito, no podía organizar, no alcanzaba, porque yo trabajaba 7x7, estaba 7 días que lo que más me esmeraba no podía organizar las cosas como yo quería, y ya me tenía que ir de nuevo, no alcanzaba, y esto afecto muchísimo, yo subía con el sentimiento, de que algo estaba mal, no sabía bien lo que era al principio , pero sabía que algo no estaba funcionando bien.

Entrevistador: ¿Qué efecto tuvieron estos cambios en su relación de pareja?

Informante: Los primeros efectos, fueron que mi esposa de la noche a la mañana tuvo que empezar a hacer cargo de ella como pagar cuentas luz, agua, gas, ir supermercado, cosas que siempre estuvieron a mi cargo, de hecho yo no participe nunca más en ese tipo de actividades, y en la familia en general, comencé a notar que todos eran independientes, ya no me miraban a mi como autoridad, en un momento determinado yo había perdido lo que era antes, era el que decidía, el que daba el permiso, me costó mucho el saber que estaba perdiendo ese rol, no lo podía aceptar , fue difícil. Los cambios fueron esos, la familia comenzó a estar más independiente y dejarme casi de lado.

Entrevistador: ¿qué es para ud. su familia?

Informante: es lo más importante que yo tengo en la vida, es lo más importante que voy a tener siempre, mi preocupación siempre ha sido velar y dedicarme a mi familia, y por ellos subí a trabajar a este tipo de trabajo, desgraciadamente esto está asociado a esta distancia que es terrible.

Entrevistador: con todo lo que ha dicho esta pregunta, ¿extrañaba pasar tiempo con su familia?

Informante: muchísimo, sobre todo cuando habían situaciones que ameritaban la participación de uno abajo, como enfermedades, o situaciones especiales como las fiestas, las navidades, año nuevo, por lo general me toco estar arriba, todas esas cosas costo mucho acostumbrarse. Deseaba mucho estar con mi familia cuando me llamaban y había alguna actividad, pensaba como podía bajar, pero no había alternativas, no se podía.

Entrevistador: y por ejemplo, a raíz de esto ¿no pensó llevárselos un poco más cerca?

Informante: desafortunadamente, nosotros subíamos a la montaña donde trabajábamos, no era un cambio de ciudad, la subida era de 11 horas en total para llegar a donde trabajaba de la ciudad más cercana. Era muy difícil, inhóspito, era casi en la frontera con Bolivia.

Entrevistador: ¿no daba entonces para eso?

Informante: no, no se podía.

Entrevistador: ya y como, como definía entonces su rol cuando llegaba a la casa estando en este sistema, lidiando en esta forma de turno, ¿cómo define su rol a llegar a la casa?

Informante: siempre he pensado yo, que a mí me costó mucho, asumir nuevamente el rol, cada vez que bajaba era como comenzar de nuevo, porque me encontraba un montón de cosas que eran distintas a las que yo normalmente vivía, toda la casa estaba cambiada, todo era distinto, las ordenes habían sido dadas, mis hijos todos estaban haciendo una vida completa, y yo no podía llegar a decir no a nada, entonces me costaba muchísimo entrar al régimen dela familia, muchísimo; por qué razón, porque todo ya estaba funcionando de otra forma ya, no a la que yo había estado acostumbrado, todo estaba funcionando en forma independiente, mi señora con sus hijos, y lo hijos entre ellos también independiente.

Entrevistador: ¿toma un rol participativo en la familia?

Informante: desgraciadamente yo perdí el rol de dirigir, a lo perdí, y llegue a sumarme no mas solamente a sumarme al grupo, me costaba mucho tomar las decisiones.

Entrevistador: ¿y antes de este sistema era?

Informante: era distinto, sumamente distinto

Entrevistador: ¿como era su rol antes?

Informante: nosotros, yo generalmente, yo era el que daba la última palabra, pero antes siempre lo conversábamos con mi señora y con los hijos, cada vez que tomábamos una decisión participábamos todos muchas veces en loa decisión, analizábamos, de hecho mis hijos se reían siempre, porque yo decía, “analicemos la situación”, es lo que yo siempre dije, analicemos y yo daba la oportunidad de conversar, exponerme los puntos de cada uno y ahí tomábamos un acuerdo, de cuál era el más conveniente y eso se perdió completamente, ya no había una reunión previa , nada , ya que todo estaba funcionando cuando yo bajaba y se perdió ese tipo de compromiso que teníamos todos, para ayudar mutuamente , pasamos hacer todos más independientes.

Entrevistador: ¿cómo era la comunicación de su familia, ud podía comunicarse con los cuando estaba en turno?

Informante: desgraciadamente, la distancia geográficas que existe en este trabajo, por la altura, la distancia, el tiempo, tiempo cuanto a clima y las comunicaciones no son muy buenas por estar en

altura, entonces era muy mala la comunicación, de hecho habían semanas que no había ninguna comunicación, nada

Entrevistador: ¿entonces pasaba los 7 o 10 días en turno sin poder hablar?

Informante: si, sin comunicarme.

Entrevistador: ¿y cuando bajaba como era esta comunicación?

Informante: en mi caso personal, siempre trate por todos los medios, que nos reuniéramos, como dije hace un rato , yo citaba a mi señora a la ciudad más cercana a la minera, le decía a mi señora vente cuando yo tenía cursos, la mayoría de las bajada tenia curso, habían 2 o 3 días que perdía con estos cursos, porque había que estudiar, y yo ahí le decía a mi señora vente, yo comencé a pedir como condición que mi señora estuviera en el hotel, conmigo cada vez que tuviera turno, se me fue dando esta posibilidad, ya que yo fui ascendiendo, ya que yo exponía que yo no podía perderme tanto tiempo sin mi familia, y la empresa me lo acepto afortunadamente, y en esos días planificábamos que hacer con los hijos, cuando llegáramos, pero ahí nos reuníamos tratábamos de estar juntos la mayor cantidad de tiempo posible.

Entrevistador: ¿entonces su comunicación estando lejos, ud. cree que fue menos frecuente que era al estar presente?

Informante: en algunos casos casi ni existió la comunicación permanente, era solamente en mis bajadas, que yo podía estar con mi familia, compartir con ellos, pero el resto no había comunicación ni si quiera por algún medio, no había nada entonces perdía completamente la comunicación con mis hijos, la diaria la permanente, totalmente.

Entrevistador: ¿ósea con los hijos, porque con su esposa ud. trataba de tener la mayor comunicación posible, y con los hijos porque como son hartos, como trato de llevar, solo en el sentido con los hijos?

informante: yo en lo personal y con mi señora, en nuestro matrimonio, hemos tenido mucho acercamientos con nuestros hijos, siempre, y hemos estado permanentemente, somos una familia achoclonada, y hemos estado todos reunidos en cualquier tipo de eventos, ayudándonos entre nosotros así que por lo general cuando bajaba siempre estábamos juntos como familia.

Entrevistador: trataban de hacer hartas cosas en conjunto

Informante: muchas cosas, si

Entrevistador: ¿y ud siente que la comunicación antes de irse, y cuando estaba en faena cambio?

Informante: radicalmente, yo creo que por la distancia que se produce, el hecho que uno ya no está en la casa prácticamente, de 10años uno está 5 años en el trabajo, así es el turno7x7, cuando a uno la navidad le toco arriba, son 5 navidad es que tocan arriba, por tanto son 5 años que uno no está con la familia, así que es muy duro, y la comunicación por ende se afecta muchísimo.

Entrevistador: ¿y la autoridad, frente a los hijos?

Informante: más que nada , absolutamente lo que más afecto, lo que uno piensa y cree tener a veces , para mí no era tanto la autoridad , si no el hecho que , no podíamos estar reunidos tomando decisiones en conjunto, en el momento oportuno, previamente a cualquier evento,

Entrevistador: ¿entonces su esposa paso a tomar la autoridad?

Informante: ella paso, lamentablemente así fue

Entrevistador: ¿y en ese tiempo que trabajaba en turno, siente que sus hijos lo veía más como un papá o como un proveedor?

Informante: en el caso de la minería, los sueldos son tan altos, bueno económicamente, uno pasa hacer una especie de proveedor, desgraciadamente, porque uno puede suplir esa ausencia, con pasarlo bien con comprar cosas, y con hacer regalos, es como cuando suceden con los hijos delas personas separadas, lo mismo porque uno se separa de la familia, y comienza a suplir esa ausencia con bienestares económicos, y se pueden dar por que el trabajo lo permite.

Entrevistador: ¿cuánto ya lleva harto tiempo en el trabajo, porque ud. estuvo cuantos años?

Informante: 10 años

Entrevistador: por ejemplo cuando llevaba 8 9años, ¿cuáles fueron sus planes en su vida laboral, quiso seguir, retirarse? y en su vida familiar. ¿Cuáles fueron sus planes?

Informante: en mi caso, mi carrera fue muy exitosa, a raíz yo traía , una experiencia previa en otro trabajo, de la armada, una experiencia previa que al final la aplique arriba, y comencé a ascender muy rápido, y esto fue muy bien considerado, yo me sentí bien arriba, y esto significaba también ganar más dinero, y en lo personal también es importante cuando uno se siente que va ascendiendo por méritos, entonces, mi trabajo me encantaba muchísimo, yo pienso que yo hubiera seguido muchos años más.

Entrevistador: ¿que lo hizo no seguir?

Informante: una enfermedad.

Entrevistador: ya una enfermedad, y en el área familia, ¿qué planes tenía con la familia, antes que sufriera la enfermedad estando trabajando en minera?

Informante: mis planes siempre fueron, siempre fueron que mis hijos sacaran un título, pero desgraciadamente el trabajo que tenía anterior, no me lo permitía, y la minera si me permitía esto gracias a Dios, así que ahí los planes eran solamente de que los hijos estudiaran,

Entrevistador: ud. nunca pensó así, me voy a retirar para estar más tiempo con los niños, si no que dijo sigo trabajando para que ellos puedan seguir estudiando

Informante: si,

Entrevistador: perfecto, bien, está claro todo.

LISTA DE REFERENCIAS

Amarís, M. (2004). Roles parentales y el trabajo fuera del hogar. *Psicología desde el Caribe,* (13), 15-28. Obtenido de http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/1765/1150

Arias, F. (2006). *El Proyecto de la Investigación. Introducción a la Metodológia Científica.* Caracas: Episteme.

Bee, H. y. (1987). *El desarrollo de las personas en todas las etapas de su vida.* México: Harper & Row Publishers.

Bertalanffy, L. v. (1968). *Teoria General de los Sistemas.* México: Fondo de Cultura Económica .

Bravo, M. F. (agosto de 2014). Reestructuración de la familia nuclear. 17. Santiago, Chile. Recuperado el 15 de 04 de 2015

Broderick, C. B. (1993). *Understanding family process: basics of family systems theory.* Londres: Sage.

Campanini, A. y. (1996). *Servicio Social y Modelo Sistémico. Una nueva perspectiva para la práctica cotidiana.* Barcelona: Paidos.

Castillejo, J. L. (1987). *Pedagogía sistémica.* Barcelona: CEAC.

Condori, L. (2002). *Funcionamiento familiar y situaciones de crisis de adolescentes infractores y no infractores en Lima metropolitana.* Tesis de licenciatura en Psicología Clínica, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Consejo Minero. (2014). *Fuerza laboral de la gran minería chilena 2014-2013: Diagnóstico y recomendaciones.* Santiago, Chile: Autor. Obtenido de http://www.consejominero.cl/wp-content/uploads/2015/04/EFLM-2014-2023.pdf

Craig, J. (1997). *Desarrollo psicológico.* México: Pretince Hall.

Cranshaw, M. (2013). *el nuevo diario.* Obtenido de http://www.elnuevodiario.com.ni/nacionales/295625-impacto-migracion-familia/

Cusinato, M. (1992). *Psicología de las relaciones familiares.* Barcelona: Herder. Recuperado el 7 de mayo de 2015

Edmund., Husserl. (1998). *Invitación a la fenomenología.* Barcelona: Paidos.

Explorable (2009, 17 de mayo). Muestreo no probabilístico [pág. Web]. Obtenido de: https://explorable.com/es/muestreo-no-probabilistico

Fishman, S. M. (1982). *Técnicas de terapia familiar.* Barcelona: Paidos. Recuperado el 2 de Abril de 2015

Galindo. (1998). *"Técnicas de investigación en sociedad, cultura".* México: Pearson Educación.

García, B (2009) *Mujer, género y población en México*. México. El Colegio de México

Garcés Prettel, M., & Palacio Sañudo, J. E. (2010). La comunicación familiar en asentamientos subnormles de Monteria. *Psicología desde el Caribe, núm. 25*, 1-29. Recuperado el 25 de abril de 2015

Hernández, A. J. (1989). *Metodología Sistémica en la Enseñanza Universitaria*. Madrid: Narcea.

Hernández, A. J. (1993). Ecosystem, Global Problems. En R. D. Banaty, *International Systems Science Handbook*, (págs. 199-209).

Hernández Sampieri, R., & Lucio, C. F. (2003). *Metodologia de la Investigación.* México D.F.: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado el 15 de mayo de 2015

Hurtado de Barrera, J. (2008). *Cómo Formular Objetivos de Investigación.* Caracas: Quirón, Sypal. 2da edición.

Instituto de Adicciones. (s.f.). *www.serviciopad.es.* Recuperado el 10 de 09 de 2015, de www.madridsalud.es: http://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/Salud/Publicaciones%20Propias%20Madrid%20salud/Publicaciones%20Propias%20ISP%20e%20IA/PublicacionesAdicciones/ficheros/NormasyLimites.pdf

Landry, V. (2011). Migraciones y cambios sociales en Guatemala: Familia Transnacional y Mujer. Guatemala.

Lorenzo, D. A. (febrero de 2009). *eumed.net*. Recuperado el 25 de abril de 2015, de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/dal/Alcances%20y%20limites%20de%20las%20investigaciones%20sobre%20estructura%20familiar.htm

Martin Heidegger. (2006). *Introducción a la fenomenología de la religión.* México: Fondo de Cultura Económica.

Martin, J. S. (1987). *La Fenomenología de Husserl como utopía de la razón.* Barcelona: Anthropos. Recuperado el 14 de mayo de 2015

Montecino, S. (1998). El impacto del trabajo minero en la familia. (C. Manríquez, Entrevistador) Recuperado el 24 de marzo de 2015, de http://www.perforacionesdiamantinas.com/descargas/El%20impacto%20del%20trabajo%20minero%20en%20la%20familia.pdf

Morales, C. (s.f.). Diccionario económico. Expansión. Obtenido de http://www.expansion.com/diccionario-economico/trabajo-a-turnos.html

Morris, C. (1997). *Psicología. Un nuevo enfoque.* México: Prentice Hall.

Nogareda, C. & Nogareda, S. (1999). *NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*. España: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_455.pdf

Pacheco, E. I. (2008). La nueva masculinidad, el significado de ser hombre, padre, esposo e hijo en la posmodernidad. *Revista Uaricha*, 58-60. Recuperado el 26 de marzo de 2015

Páez Morales, G. (1984). *Sociología de la familia.* Bogotá: USTA.

Pérez, M. (s.f.). Calidad de vida: Aspectos médico-legales. Obtenido de http://www.um.es/documents/1711782/1713207/tema25.pdf/5acb834a-52f5-4e7c-9cb9-4ddb70ba6d96

Quinteros, A. M. (1997). *Trabajo Social y procesos familiares.* Buenos Aires, Argentina: LUMEN. Recuperado el 9 de abril de 2015

Rodríguez Delgado, R. (1997). *Del Universo al ser Humano.* Madrid: McGraw Hill Interamericana.

Sabino, C. (1992). *El proceso de la investigación.* Caracas: Panapo.

Santana, M. (12 de abril de 2013). *Tipos de Familia*. Recuperado el 23 de abril de 2015, de http://tiposdefamilia0.blogspot.com/2013/04/que-es-la-familia-nuclear-la-familia.html

Sañudo, M. G. (s.f.). La comunicación familar en asentamientos humanos de Montería - Córdoba. Recuperado el 24 de abril de 2015, de http://miguelgarces.es.tl/COMUNICACION-FAMILIAR.htm

Sarason, S. (1997). *Psicología: fronteras de la conducta.* México: Harla.

Silva, X. (2015). Conflictos que los sistemas de turnos provocan en las familias mineras. Santiago.

Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación Cientifica.* México: Limusa S.A. Recuperado el 26 de mayo de 2015

Teoría General de Sistemas. (2011). Rosario: Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura. Obtenido de http://www.fceia.unr.edu.ar/asist/intro-tgs-t.pdf

Torres Velázquez, L. E., Ortega Silva, P., Garrido Garduño, A., & Reyes Luna. (2008). Dinámica familiar en familias con hijos e hijas. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación, vol. 10 núm. 2*, 31-56. Recuperado el 24 de abril de 2015

Universidad Nacional de Colombia (s.f.). La teoría general de sistemas [pág. Web]. Obtenido de http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2008551/lecciones/cap1-1-3.htm

Ussel, J. I. (1998). La familia y el cambio politico en España. Madrid: TECNOS. Recuperado el 7 de mayo de 2015

Vasilachis, I. (2006). *estrategias de investigacion cualitativa.* España: Gedisa.

Viveros, E. (2010). Roles, patriarcado y dinámica interna familiar: reflexiones útiles para Latinoamérica. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte,* (31), 388-406. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/1942/194214587017.pdf

Weaver, H. Y. (23 de marzo de 2015). *StuDocu.com.* Recuperado el 24 de abril de 2015, de http://www.studocu.com/es/document/uned/mediacion-y-orientacion-familiar/apuntes/uned-mediacion-y-orientacion-familiar-resumen-temas-1-7-9-12/207574/view