



UNIVERSIDAD DE ATACAMA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

**CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE
TRABAJADORAS MINERAS DE LA ZONA NORTE DE CHILE
CON JORNADAS EXCEPCIONALES DE TRABAJO, DURANTE
EL AÑO 2025**

Tesis de pregrado en Trabajo social

Docente guía: Daniela Guzmán Sanhueza

Tamara Catalina Aguirre Valdivia

Felipe Ignacio Lachitt Fajardo

Gionaira Recabarren Del Canto

2025



Agradecimientos

Primeramente, quisiéramos expresar nuestro más sincero agradecimiento a las trabajadoras mineras que participaron en esta investigación, pues nos brindaron la oportunidad de conocer sus vivencias y nutrirnos con sus conocimientos. Escuchar sus relatos fue un verdadero honor.

Agradecer también a nuestra docente guía, Dra. Daniela Guzmán Sanhueza, por su paciencia, orientación y entusiasmo a lo largo de todo este proceso. Sus comentarios certeros y su confianza constante fueron fundamentales para que esta investigación tomará forma y sentido.

Tamara Catalina Aguirre Valdivia

Primero que todo, agradecer a mis padres, Jacqueline y Juan, por su amor incondicional, su aliento en los momentos más difíciles y por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo. Muchos de mis logros se los debo a ustedes y espero seguir llenándolos de orgullo.

A mis hermanas Nicole y Valeria, por estar siempre presentes con su cariño y su complicidad. Gracias por ser un apoyo silencioso pero constante, y por recordarme que nunca camino sola.

A mis abuelos Rosa y Juan, que ya no están físicamente, pero su cariño y ejemplo de perseverancia viven para siempre en mi corazón y en este logro que también les pertenece.

A Diego, por su paciencia, compañía y apoyo constante. Tú confianza en mí fue un pilar clave para culminar esta etapa de mi vida.

Y por último, mencionar a mis perros Tomi y Cleo, por estar siempre acompañándome en este proceso con su amor incondicional, sacando risas en los días más pesados y enseñándome que el cariño más puro se encuentra en las cosas más simples.



Felipe Lachitt Fajardo

Estos años universitarios fueron enriquecedores en experiencias que me permitieron crecer como persona.

Primeramente, quiero agradecer a mi madre, Ignacia, quien me ha apoyado en todo este rumbo, quien confió y creyó en mí incluso después de mis fracasos.

A mi segunda madre, mi abuelito y a mi hermana menor, quienes me apoyaron en estos años, ofreciendo apoyo y ánimos en momentos críticos.

A mis amigas/os que me ayudaron y me animaron, en el ámbito personal y académico, haciendo que mi instancia en la universidad sean de lindos recuerdos y que el apoyo que recibí me enseñó lo que es la amistad verdadera.

Por otra parte, quiero mandar un fuerte abrazo al cielo a mi querido padre, Eduardo, el cual ya no está a mi lado, pero quien confió en mí desde pequeño, creyendo en mis capacidades y enseñándome constantemente el significado de amar y cuidar a mis seres queridos.

Por último, pero no menos importante, quiero recordar a mis mascotas, Copo, Gaspar y Kitty, los cuales me ofrecieron momentos de risa cuando pasaba momentos de estrés y angustia en la época universitaria. Un abrazo al cielo, Copo y Gaspar.

Gionaira Recabarren Del Canto

Quiero expresar mi más profunda gratitud a quienes han sido pilares fundamentales en este camino.

A mis hijos, Ignacia y Santiago, por darme la fuerza y la motivación para seguir adelante incluso en los momentos más difíciles. Ustedes son mi mayor inspiración y el motor que impulsa cada uno de mis logros, este logro también es suyo.

A José, mi compañero, por caminar a mi lado con tanto amor. Por las veces que me escuchaste, que me alentaste y que estuviste ahí, silenciosamente apoyándome con tu presencia. Tú paciencia, tú fe en mí y tú cariño incondicional fueron un regalo invaluable.

A mi mamá y a mi abuela, por ser mi ejemplo, por estar siempre a mi lado, por cuidarme, y por darme tanto amor que a veces sentía que podía con todo por su comprensión y apoyo en todo este proceso.



Índice

Resumen.....	6
Capítulo I: PROBLEMATIZACIÓN.....	9
1.1. Descripción del problema de investigación.....	10
1.2. Preguntas de investigación.....	11
1.3. Objetivos.....	11
1.3.1. Objetivo General.....	11
1.3.2. Objetivos Específicos.....	11
1.4. Justificación.....	12
Capítulo II: MARCO DE REFERENCIA.....	14
2.1. Marco teórico-conceptual.....	15
2.1.1. Teoría General de Sistemas.....	15
2.1.2. Teoría de Género.....	19
2.2. Marco de antecedentes.....	21
2.3. Marco Contextual.....	24
Capítulo III: MARCO METODOLÓGICO.....	28
3.1. Paradigma y enfoque.....	29
3.1.1 Paradigma de la investigación.....	29
3.1.2 Enfoque de investigación.....	30
3.2. Tipo de estudio.....	30
3.2.2. Tendencia.....	31
3.3.1. Métodos, técnicas e instrumentos.....	32
3.3.1.1. Recopilación de datos.....	33
● Entrevista semiestructurada.....	33
● Malla Temática.....	33
● Consentimiento informado.....	34
● Entrevistas.....	34
3.5. Calidad de la Investigación.....	35
● Criterios de Calidad.....	35
→ Credibilidad.....	35
→ Confirmabilidad.....	36
→ Transferibilidad.....	36
3.6. Consideraciones éticas.....	37
→ Consentimiento informado.....	37
→ Confidencialidad.....	37
→ Transparencia.....	38
● Disponibilidad y disposición de los sujetos de estudio.....	38



● Recursos en términos de tiempo, materiales y equipos.....	39
Capítulo IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	40
1. Análisis del objetivo específico N°1.....	42
1.1 Dimensión 1: Dificultades para conciliar.....	42
1.1.2 Subdimensión: Cansancio.....	45
1.1.3 Subdimensión: Ausencia en festividades.....	47
1.1.4 Subdimensión: Sacrificios Laborales.....	47
1.1.5 Subdimensión: Condiciones climáticas.....	49
1.1.6 Subdimensión: Sistema de turnos.....	50
1.2 Dimensión 2: Facilitadores para la conciliar.....	52
1.2.1 Subdimensión: Redes de apoyo.....	53
2. Análisis del objetivo específico N°2.....	58
2.1 Dimensión 1: Percepción organizacional del derecho a la conciliación.	58
2.1.2 Subdimensión: Desvalorización del rol profesional.....	59
2.1.3 subdimensión : Comentarios y estigmas.....	61
3. Análisis del objetivo específico N°3.....	65
3.1. Dimensión 1: Estrategias individuales.....	65
3.1.1 Subdimensión: Postergaciones personales.....	65
3.1.2 Subdimensión: Servicios externos.....	67
3.1.3 Subdimensión: Economía personal.....	68
3.2 Dimensión 2: Estrategias colectivas.....	69
3.2.1 Subdimensión: Coordinación con redes de apoyo.....	69
Conclusión.....	71
Referencias Bibliográficas.....	74
Anexos.....	81
Anexo 1. Formato de consentimiento informado.....	81
Anexo 2. Consentimiento entrevistada (E1MG).....	83
Anexo 3. Consentimiento entrevistada (E2JS).....	83
Anexo 4. Consentimiento entrevistada (E3MGR).....	85
Anexo 5. Consentimiento entrevistada (E4KV).....	86
Anexo 6. Consentimiento entrevistada (E5C.P).....	87
Anexo 7. Consentimiento entrevistada (E6T.C).....	88
Anexo 8. Malla Temática.....	89
Anexo 9 .Declaración de originalidad.....	93
Anexo 10: Autorización de publicación en repositorio académico.....	96
Anexo 11: Autorización de uso de datos y publicación.....	98



Resumen

La investigación explora cómo las trabajadoras mineras de la zona norte de Chile que trabajan en sistemas de turnos excepcionales y deben lograr la conciliación laboral, familiar y personal. Se busca entender sus vivencias a través de entrevistas semiestructuradas, de una muestra de 6 trabajadoras mineras y desde un enfoque cualitativo e interpretativo. El objetivo busca analizar cómo enfrentan este desafío a diario, qué apoyos tienen, qué dificultades viven y cómo ellas mismas crean estrategias para adaptarse a esta realidad. Por otro lado, mediante los resultados obtenidos da respuesta a lo que las mujeres deben sacrificar los tiempos personales, la organización anticipada y apoyarse en redes familiares o servicios externos para cuidar a sus hijos. Por último, se destaca que la conciliación no depende solo de la mujer, sino también de los cambios que deben hacer en lo social y laboral para lograr una vida más equilibrada para todos.

Palabras Claves: Conciliación laboral-familiar-personal; mineras; jornadas excepcionales.

Abstract

The research explores how women mining workers in the northern part of Chile who work in exceptional shift systems and must achieve a work-family-personal balance. It seeks to understand their experiences through semi-structured interviews with a sample of 6 female mining workers and from a qualitative and interpretative approach. The objective is to analyze how they face this challenge on a daily basis, what support they have, what difficulties they experience and how they themselves create strategies to adapt to this reality. On the other hand, through the results obtained, it provides an answer to the fact that women must sacrifice personal time, organize in advance and rely on family networks or external services to take care of their children. Finally, it is emphasized that reconciliation does not depend only on women, but also on the changes that must be made in the social and labor areas to achieve a more balanced life for all.

Keywords: Work-life balance; mining; exceptional schedules.



Introducción

El balance entre la vida laboral, familiar y personal se ha convertido en un tema crucial para muchas trabajadoras, especialmente en sectores donde las jornadas laborales son extensas y atípicas.

La industria minera, en Chile, es caracterizada por su exigente jornada excepcional, plantea un contexto particular para el desarrollo de estrategias que permitan equilibrar el trabajo con las responsabilidades personales, sociales y laborales.

En la zona norte de Chile, la presencia de la minería como una de las principales fuentes de empleo ha llevado a un incremento en la participación femenina en este sector. Sin embargo, las trabajadoras mineras enfrentan obstáculos significativos para lograr una conciliación efectiva entre su vida laboral, social y personal, debido a factores como la rotación de turnos, la lejanía de los trabajos y las demandas físicas y emocionales de la actividad minera.

Esta investigación plantea preguntas relevantes: ¿Cómo enfrentan las trabajadoras mineras de la zona norte de Chile el conflicto trabajo/familia/vida personal, en el contexto de trabajo con horarios excepcionales? ¿Qué impacto tiene la jornada excepcional de trabajo en la calidad de vida de las trabajadoras mineras de la zona norte de Chile en términos de tiempo de descanso, ocio y relación interpersonal? ¿Cuáles son los facilitadores y las dificultades que presentan las trabajadoras mineras para la conciliación laboral, familiar y personal? ¿Cuáles son las vivencias que soportan las mujeres mineras en su derecho a conciliación? El presente estudio tiene como objetivo analizar las implicancias del sistema de turnos en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras mineras. La investigación busca identificar estrategias que utilizan las personas trabajadoras en sector de minería para conciliar sus responsabilidades laborales con las demandas familiares, considerando no solo los impactos inmediatos. Al mismo tiempo, busca visibilizar los desafíos emocionales, sociales y organizativos que surgen en sus días a días. Para ello, se emplea una metodología que permita comprender las experiencias, percepciones y necesidades de las trabajadoras.

La relevancia de este estudio radica en su capacidad para contribuir al conocimiento en varias dimensiones. En primer lugar, desde un fundamento teórico, está investigación se apoya en la Teoría General de Sistemas y la Teoría de Género, que ofrece herramientas analíticas para comprender las dinámicas familiares y sociales en



un contexto laboral exigente como la minería. En segundo lugar, desde un enfoque contextual, este estudio se enmarca en una de las actividades económicas más importantes de Chile, destacando los costos sociales y personales que implica para Las trabajadoras mineras. Por último, su aporte al conocimiento radica en la generación de información que pueda ser utilizada para el diseño de políticas públicas y estrategias organizacionales que favorezcan la conciliación entre la vida familiar y laboral en el sector minero, en especial para la zona norte de Chile, como lo serían la región de Antofagasta, Atacama y Coquimbo.

Este informe se estructura en páginas diseñadas para abordar de manera integral el fenómeno estudiado. Primeramente, se presenta el planteamiento del problema, para luego continuar con el marco teórico y conceptual que sustenta la investigación, explicando la teoría y enfoques utilizados. Por consiguiente, se presenta el marco de antecedentes, donde se revisan investigaciones previas relacionadas tanto a nivel nacional como internacional. Este apartado contextualiza la problemática, identifica vacíos de conocimiento y delimita el aporte específico de este estudio al campo de las ciencias sociales.

El marco contextual describe el entorno socioeconómico, laboral y familiar de las trabajadoras mineras en la zona norte del país, analizando la relevancia de la minería para la zona norte y se detallan las características específicas del sistema de turnos que influyen en las dinámicas familiares. Además, se garantiza el compromiso y disposición de los sujetos de estudio, quienes mediante el uso de herramientas técnicas se hará la recopilación de datos confiables, desde la perspectiva de las trabajadoras, permitiendo un análisis más profundo.



Capítulo I: PROBLEMATIZACIÓN



1.1. Descripción del problema de investigación

La minería en Chile es uno de los sectores industriales más relevantes en términos de producción económica, pero históricamente ha sido un campo laboral dominado por hombres. Sin embargo, en las últimas décadas, se ha experimentado una inclusión progresiva de trabajadoras mujeres en este sector. En especial, el caso de trabajadoras mineras que se desempeñan bajo un régimen de jornadas excepcionales, como lo es el sistema de turnos largos, faenas remotas y aisladas, generando un desafío particular en cuanto a la conciliación entre la vida laboral y personal. Este fenómeno se profundiza en las regiones de la zona norte de Chile, donde se concentra una gran parte de la minería a gran escala del país.

La jornada excepcional en la minería implica que las trabajadoras deben cumplir con extensos turnos laborales, que a menudo superan 12 horas diarias, lo que las obliga a estar alejadas de sus hogares y familias durante largos periodos. Este tipo de trabajo puede generar consecuencias negativas no solo en el bienestar físico y emocional, sino que también en su capacidad para cumplir con responsabilidades familiares, sociales y personales, disminuyendo su productividad, generando estrés y agotamiento, lo cual puede incidir en su permanencia en su puesto de trabajo.

Por otro lado, la estructura organizacional de las empresas mineras, en la mayoría de los casos, no ofrecen suficiente flexibilidad para adaptarse a las necesidades de las trabajadoras, lo que aumenta las dificultades en la conciliación de los ámbitos de la vida.

Asimismo, este estudio busca abordar esta problemática desde una perspectiva integral analizando las estrategias que las trabajadoras implementan para gestionar las tensiones entre el trabajo y su vida personal, así como las dificultades que enfrentan en este proceso para conciliar.



1.2. Preguntas de investigación

1. ¿Cómo enfrentan las trabajadoras mineras de la zona norte de Chile el conflicto trabajo/familia/vida personal, en el contexto de trabajo con horarios excepcionales?
2. ¿Qué impacto tiene la jornada excepcional de trabajo en la calidad de vida de las trabajadoras mineras de la zona norte de Chile en términos de tiempo de descanso, ocio y relación interpersonal?
3. ¿Cuáles son los facilitadores y las dificultades que presentan las trabajadoras mineras para la conciliación laboral, familiar y personal?
4. ¿Cuáles son las vivencias que soportan las mujeres mineras en su derecho a conciliación?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Analizar las implicancias del sistema de turnos en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras mineras de la zona norte de Chile en el año 2025.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Evidenciar las dificultades y facilitadores de las trabajadoras mineras para la conciliación entre lo laboral, familiar y personal.
2. Identificar las vivencias que soportan las mujeres mineras por hacer uso del derecho a la conciliación.
3. Explorar las posibilidades de conciliación laboral desde los principios de corresponsabilidad de las trabajadoras del sector minero con jornadas excepcionales.



1.4. Justificación

La presente investigación se argumenta por la necesidad de comprender y visibilizar las implicancias que tiene el sistema de turnos en la vida de las mujeres trabajadoras del rubro minero en el norte de Chile. Si bien la participación femenina en este sector ha ido en aumento en los últimos años, las condiciones laborales siguen respondiendo a un modelo históricamente masculinizado que no considera las necesidades específicas de las mujeres, especialmente en la conciliación laboral, familiar y personal. Por lo mismo, este adquiere relevancia en múltiples dimensiones, tanto a nivel teórico, práctico, metodológico y social, evidenciando tanto para las ciencias sociales como para el desarrollo de estrategias que promuevan el bienestar colectivo.

Primeramente, desde una perspectiva teórica, esta investigación se sostiene en la Teoría de género, que visibiliza cómo las estructuras laborales, tradicionales de género, afectan las capacidades de las mujeres para equilibrar sus roles en distintos ámbitos de su vida. Y, en la Teoría General de Sistemas, que permite analizar las interacciones del entorno laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras, influyendo en su bienestar general. Ambos marcos permiten comprender que la conciliación no es una práctica neutra, sino una construcción social atravesada por relaciones de poder y de género.

Por otra parte, en el ámbito práctico, se busca comprender cómo las propias trabajadoras relatan sus vivencias en torno a la conciliación en medios de exigencias laborales extenuantes, aislamientos geográficos y estereotipos de género persistentes. En este sentido, se rescata las estrategias que las propias trabajadoras desarrollan para sostener su participación laboral y sus vínculos afectivos, lo que otorga una metodología con enfoque cualitativo, interpretativo y narrativo, el cual se centra en las experiencias subjetivas y situadas de una realidad concreta. Además, al visibilizar esta realidad, el estudio permite generar conciencia en la sociedad sobre las políticas de incorporación de la mujer en trabajos masculinizados como lo es el rubro minero. Desde una perspectiva social, se aborda un problema que tiene profundas implicancias en la calidad de vida de las trabajadoras mineras. La falta de desigualdad entre el trabajo, familia y vida personal no solo les afecta a ellas, sino que también refuerzan desigualdades estructurales que puedan abrir una discusión sobre los derechos de conciliación y el bienestar integral, especialmente en sectores precarios.



Por último, desde la perspectiva del Trabajo Social, esta investigación adquiere una relevancia al situarse en la intersección entre lo individual y lo estructural, articulando las vivencias cotidianas de las mujeres y las condiciones impuestas por un sistema laboral que exige sacrificios imperceptibles. Se trata de una sugerencia que responde al compromiso ético y político de la disciplina, orientando a la promoción de la equidad de género, el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos, y el fortalecimiento de estrategias colectivas que apunten a una sociedad más justa e inclusiva.



Capítulo II: MARCO DE REFERENCIA



Dentro del siguiente capítulo, se aborda la temática de estudio desde una perspectiva teórica para dar sustento y coherencia al proceso investigativo. Seguidamente se aportan antecedentes para la comprensión del problema de investigación y el contexto a considerar.

2.1. Marco teórico-conceptual

Este apartado tiene por objetivo fundamentar y sustentar la investigación desde el ámbito teórico, con el fin de comprender cómo las mujeres que trabajan en la minería del norte de Chile logran compatibilizar sus responsabilidades laborales con la vida familiar y personal. Para abordar este fenómeno en toda su complejidad y multidimensionalidad, se requiere un enfoque que permita integrar las distintas esferas de la vida de las trabajadoras desde una perspectiva relacional, crítica y situada. Por esta razón, la investigación se apoya en dos marcos teóricos complementarios, **la Teoría General de Sistemas y la Teoría de Género**, los cuales permiten no solo describir la experiencia de conciliación, sino que también analizar las condiciones que la posibilitan o la dificultan.

La articulación de ambos enfoques posibilita la construcción de una visión holística del problema, integrando tanto las interacciones estructurales y funcionales. Por una parte, es necesario describir cómo los distintos ámbitos de la vida interactúan entre sí. Por otra, resulta fundamental visibilizar que dichas interacciones se sustentan en relaciones de poder que tienden a asignar a las mujeres la mayor parte de la carga de cuidados, asimismo, es relevante considerar las dinámicas de poder y desigualdad que atraviesan estos espacios, particularmente en contextos altamente masculinizados como el sector minero.

2.1.1. Teoría General de Sistemas

La Teoría general de sistemas (TGS) desarrollada por Ludwig Von Bertalanffy (1968), ha sido ampliamente utilizada, actualizada y reafirmada por diversos estudios contemporáneos, los cuales la reconocen como una herramienta analítica para abordar fenómenos complejos en contextos sociales y familiares (Málaga y Zúñiga, 2025). En este sentido, como plantea Hurtado (2017), “los sistemas son conjuntos de componentes interrelacionados e interdependientes en interacción, que deben ser regulados para que los objetivos del sistema se realicen” (pág. 14). Esta definición subraya el principio de interdependencia funcional, lo cual implica que las acciones o transformaciones de un elemento repercute en los otros, lo que resulta clave para comprender procesos sociales complejos. Sin embargo, en lugar de centrarse



exclusivamente en como un sistema está compuesto por elementos interrelacionados e interdependientes, esta teoría permite analizar a las personas y su organización en cuanto a la regulación y adaptación en los distintos espacios de su vida, considerando las demandas de su entorno. Por ello, desde esta perspectiva, resulta especialmente pertinente para poder analizar las situaciones de las trabajadoras mineras del norte de Chile, quienes deben conciliar jornadas laborales excepcionales con responsabilidades familiares y personales. En consecuencia, la conciliación no puede entenderse como un acto individual, sino como el resultado de una compleja interacción entre diversos subsistemas. Por lo tanto, cualquier modificación en uno de estos niveles afecta el equilibrio, generando reajustes permanentes en los sistemas involucrados (Arnold y Osorio, 2008). Desde esta mirada, la TGS permite abordar la conciliación no como un simple dilema de gestión de tiempo, sino como una estructura de relaciones que implica roles, funciones, límites, reglas y estrategias. Dichos elementos, analizados desde una perspectiva sistémica, permiten visualizar cómo cada persona, grupo o institución interactúa en la producción y reproducción de las dinámicas cotidianas que sostienen, o puedan tensionar en la conciliación. En este marco, la carga mental aparece como un factor clave, tanto en el ámbito doméstico como laboral, las mujeres enfrentan una sobrecarga cognitiva constante vinculada a la planificación, gestión y supervisión de tareas, muchas veces invisibles y no reconocidas (Sepúlveda et al., 2023). Esta situación, además, repercute negativamente en su salud mental, dado que deben atender múltiples demandas en contextos de alta exigencia, lo cual, a su vez, genera impactos emocionales, físicos y sociales que deben ser considerados desde una perspectiva de interseccionalidad (Díaz, 2023).

Tal como se menciona anteriormente, en el contexto de este estudio, esta teoría permite analizar como un sistema complejo, en el que interactúan diversos subsistemas, ocasiona un impacto hacia otros.

Los componentes que se afectan mutuamente son:

I. *Subsistema individual*

Incluye las capacidades emocionales, físicas y cognitivas de las personas para gestionar sus múltiples exigencias. En este sentido, en contextos laborales de alta demanda, como lo es la minería, la regulación emocional, la gestión del tiempo y las estrategias de autocuidado resultan esenciales para preservar la salud mental (Díaz, 2023). Además, el desgaste generado por las jornadas



extensas, sumado a la presión por mantener el funcionamiento del hogar, requiere que las mujeres desarrollen mecanismos internos de adaptación, entre estos se destaca la planificación temprana, el establecimiento de rutinas de descanso, así como la creación de espacios de reconexión personal durante sus días libres.

II. Subsistema familiar

Este componente comprende la estructura interna del hogar, la distribución de tareas, roles asumidos por sus miembros y los límites que regulan las relaciones. En relación con esto, diversos estudios han demostrado que la carga mental del hogar sigue recayendo sobre las mujeres, incluso cuando estas se desempeñan en sectores productivos altamente demandantes (Sepúlveda et al., 2023). Desde esta perspectiva, La TGS permite entender que, aunque ciertas funciones se apoderan, el sistema familiar debe reajustarse constantemente para mantener la función diaria. Sin embargo, en este fenómeno se evidencia una “doble presencia”, en la que la mujer, aun estando fuera del hogar, mantiene una conexión emocional y organizativa constante con su núcleo familiar. Esta forma de presencia demuestra que la ausencia física no implica un desligue de responsabilidades, y que las mujeres deben operar en un doble plano, es decir, cumplir con sus funciones laborales mientras sostienen simbólicamente el funcionamiento del hogar.

III. Subsistema laboral

El entorno laboral en la minería está marcado por turnos de larga duración, rotación constante y una cultura organizacional que prioriza la producción sobre la conciliación. En este sentido, según el Instituto de Seguridad Laboral de Chile (2022), Estas prácticas laborales rígidas, a menudo reguladas por normas del Código del Trabajo para faenas remotas (zonas mineras que se encuentran alejadas a sectores urbanizados), imponen una presión adicional sobre el bienestar personal y familiar, ya que limitan el tiempo disponible para el descanso, las tareas domésticas y la relación con seres queridos.

Frente a esta realidad, los cambios organizacionales como la posibilidad de trabajo remoto, la adaptación de turnos o el apoyo psicosocial, podrían representar mecanismos de compensación sistémica. Sin embargo, la ausencia de una perspectiva de género dentro de las políticas de las compañías mineras dificulta que dichas modificaciones se implementen de manera efectiva.



IV. *Subsistema social*

El ámbito social incluye las normas culturales, las políticas públicas y las redes de apoyo que rodean a las personas. En este marco, las concepciones tradicionales sobre el rol de la mujer como principal cuidadora continúan operando como barreras simbólicas que dificultan la redistribución equitativa del cuidado (Poblete, 2020). Aunque la reciente promulgación de la Ley 21.645 en Chile establece principios de corresponsabilidad social y parental, su aplicación en sectores productivos como la minería sigue siendo limitada.

Dicha ley, incorpora derechos como la solicitud de trabajo a distancia para quienes tienen responsabilidades de cuidado y el acceso preferente al feriado legal. No obstante, los estudios indican que estas medidas han tenido una escasa difusión y aplicación real en contextos laborales altamente estructurados (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2024). Desde una mirada sistémica, esta desconexión entre lo normativo y lo práctico evidencia una falla en la articulación entre subsistemas.

Por tanto, la conciliación no debe entenderse simplemente como una meta a alcanzar, sino como una práctica constante que refleja la interacción de los distintos sistemas que conforman la vida de las personas. Es decir, constituye una forma de funcionamiento que evidencia cómo los sistemas se ajustan, establecen límites, reorganizan funciones y distribuyen tareas para mantener un equilibrio. Cabe señalar que, estos ajustes no ocurren de manera aislada, sino que son el resultado de una coordinación permanente entre lo personal, lo familiar, lo laboral y lo social. En consecuencia, cualquier intervención social orientada a mejorar la conciliación debe considerar esta complejidad e, igualmente, proponer medidas que integren de forma articulada todos estos niveles, tomando en cuenta sus particularidades y necesidades. Esta teoría ofrece un marco integral para comprender la conciliación laboral, familiar y personal como un proceso dinámico, interrelacional y condicionado por múltiples factores. En el caso de las trabajadoras mineras, dicha conciliación se ve influida por la tensión constante entre sistemas con distintos niveles de flexibilidad, poder y apoyo. Mandatos como la Ley 21.645 representan un avance en el plano normativo; no obstante, su efectividad depende de una articulación coherente con los demás subsistemas. En efecto, sólo a través de una lectura sistémica es posible avanzar hacia un entorno laboral y social más equitativo, que permita a las mujeres ejercer sus derechos sin tener que renunciar a su bienestar personal ni a sus vínculos



familiares. Por ende, la aplicación de la TGS permite identificar con mayor precisión las zonas de conflicto, los puntos de rigidez y los posibles caminos de transformación que favorezcan una conciliación efectiva y justa.

2.1.2. Teoría de Género

La Teoría de Género proporciona una base conceptual clave para comprender las desigualdades presentes en contextos laborales altamente masculinizados, como lo es, en este caso, el sector minero. En este caso, esta teoría se fundamenta en la premisa de que las diferencias entre hombres y mujeres no son exclusivamente biológicas, sino que también están determinadas por mandatos sociales, entendidos como reglas implícitas que definen cómo deben comportarse mujeres y hombres en función de su género. En este sentido, el entorno laboral minero, por ejemplo, estos mandatos se traducen en la expectativa de que las mujeres deben ser siempre comprensivas, afectuosas o dispuestas a ceder ante jerarquías masculinas, mientras que a los hombres se les exige demostrar dureza, resistencia y control emocional. De este modo, estas normas influyen no solo en la percepción de las capacidades de cada género, sino también en la asignación de tareas y en las posibilidades de promoción dentro de la industria sino que están construidas social y culturalmente mediante normas, mandatos y estereotipos que definen las oportunidades, los límites y las expectativas asociadas a cada sexo (Arteaga, 2023). En consecuencia, estos mandatos sociales, como la exigencia de que las mujeres sean cuidadoras o emocionalmente disponibles, operan como estructuras invisibles que delimitan lo que se considera aceptable para cada género, afectando su ingreso, promoción y reconocimiento dentro de espacios laborales masculinizados (Lagarde, 2023). Desde esta perspectiva, el género se entiende como una categoría relacional que organiza las estructuras sociales y simbólicas, afectando la manera en que mujeres y hombres participan en distintos ámbitos de la vida.

Ahora bien, estudios contemporáneos han mostrado cómo muchas mujeres en la minería adoptan patrones de comportamiento “masculinizados”, como encarnar la figura de “la compañera ruda” o la técnica experta, para ser aceptadas por sus colegas varones y evitar la exclusión (Armijo et al., 2022). En sectores como la minería, donde predominan imaginarios de fuerza, resistencia y rudeza, estas normas de género moldean profundamente las trayectorias profesionales de las mujeres, quienes deben enfrentar prejuicios como la supuesta menor capacidad física, emocional o de liderazgo. Esta adaptación, sin embargo, tiene consecuencias emocionales y laborales



importantes. Por un lado, genera desgaste identitario, ansiedad y la necesidad de reprimir aspectos de su personalidad para encajar; por otro, limita sus posibilidades de ascenso al encasillarlas en roles funcionales sin reconocimiento formal (Donaire, 2022). Paralelamente, otras trabajadoras desarrollan estrategias de resistencia más sutiles, como generar redes de apoyo con otras compañeras, exigir medidas de corresponsabilidad en el hogar o visibilizar la desigual distribución de tareas domésticas. Si bien estas formas de resistencia, aunque menos visibles, apuntan a transformar las relaciones de poder en los espacios laborales y familiares.

Históricamente, la minería ha estado marcada por discursos que exaltan la masculinidad, asociando el trabajo minero a valores como el coraje, el sacrificio físico y la lealtad masculina. En este contexto, la presencia femenina ha sido vista como una excepción, y no como parte de un proceso de transformación estructural (Rojas, 2022). A pesar de que las cifras muestran un aumento sostenido en la participación de mujeres en minería, de un 8% en 2012 a un 15% en 2022, estas siguen concentradas en labores administrativas y técnicas de apoyo. En este sentido, las políticas públicas recientes, como la Mesa Mujer y Minería y la promoción de la Norma Chilena 3262 (NCH3262), han contribuido a este avance, aunque con resultados aún dispares. Esta misma norma, consiste en una norma voluntaria, no una ley con obligación legal, aprobada por el Instituto Nacional de Normalización (INN) con entrada en vigencia en 2012, Esta norma exige a las organizaciones que la adopten a implementar un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SGICC) que, así mismo, permite diagnosticar brechas de género las cuales se trata de identificar y analizar las desigualdades entre mujeres y hombres. Como también, en diferentes ámbitos de la vida social, económica, política o cultural.

Siguiendo con lo anterior, las trabajadoras mineras enfrentan la conocida “doble presencia”, deben rendir en un entorno laboral exigente y, al mismo tiempo, sostener responsabilidades domésticas y de cuidado que siguen recayendo sobre ellas. Esta sobrecarga se traduce en fatiga crónica, estrés, sentimientos de culpa y limitaciones en su desarrollo profesional. La evidencia indica que muchas trabajadoras deben negociar arreglos familiares para poder mantener su empleo, en contextos donde no existen servicios de cuidado accesibles ni políticas de conciliación efectivas (Sernageomin, 2023).

En regiones como Atacama, Antofagasta y Coquimbo, donde predominan los sistemas de turno extensos, existe baja cobertura de servicios de cuidado, las



tensiones entre vida laboral y familiar se agudizan. Según el Anuario de la Minería de Chile (Sernageomin, 2023), si bien ha aumentado la participación femenina, persisten las brechas de género en la distribución de tareas, en la corresponsabilidad familiar y en el acceso a cargos de liderazgo. La cultura minera mantiene un ethos que entiende cualquier diferencia de género como una amenaza al equipo, dificultando así la inclusión plena y sostenible de las mujeres.

Por ello, la Teoría de Género no debe ser entendida como una moda teórica, sino como una herramienta transformadora que, al ser aplicada institucionalmente, se podría impulsar a la formulación de políticas públicas y normativas internas orientadas a reconocer la diversidad de trayectorias, promover una equidad sustantiva y modificar las estructuras que perpetúan la desigualdad de género en el sector minero. Asimismo, su práctica no solo permite comprender mejor las barreras estructurales, sino que, también, fomenta a diseños de intervenciones que aborden directamente las causas de la exclusión, como los sesgos de género en la contratación, los sistemas de turnos inflexibles y la escasa corresponsabilidad en el ámbito doméstico, sino como una herramienta analítica que permite visibilizar las relaciones de poder, las desigualdades estructurales y las prácticas institucionalizadas que sostienen la exclusión.

2.2. Marco de antecedentes

El presente apartado presenta una revisión de estudios preexistentes relacionados con la problemática de investigación. Asimismo, tiene como propósito profundizar en la temática abordada, ya que, a través del análisis de antecedentes, es posible contextualizar el fenómeno estudiado. En este sentido, se recurre al conocimiento acumulado como base para comprender las dinámicas actuales, permitiendo, además, identificar vacíos teóricos o enfoques complementarios que enriquecen el análisis.

En primera instancia, la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar en el sector minero chileno ha sido objeto de varias investigaciones que han evidenciado las múltiples barreras que enfrentan las trabajadoras en este ámbito. En este sentido, un estudio realizado, en el año 2015, en una empresa minera de la Región de Tarapacá analizó la implementación del programa IGUALA, iniciativa orientada a promover la equidad de género y facilitar mecanismos de conciliación. Sin embargo, los hallazgos revelaron que las medidas adoptadas no lograron una mejora significativa, principalmente porque carecían de un enfoque teórico estructurado y no fueron acompañadas de políticas públicas integrales que garantizarán su



sostenibilidad en el tiempo (Leiva y Comelin, 2015).

Del mismo modo, otra investigación abordó la ineficacia de las prácticas de conciliación trabajo-familia en la minería, señalando que, a pesar de la creciente incorporación de estas prácticas en los modelos de gestión de personas, las trabajadoras continúan enfrentando dificultades significativas para compatibilizar sus responsabilidades laborales y familiares. Esta situación pone de manifiesto que, si bien existe un discurso institucional orientado a la conciliación, las estrategias implementadas no logran responder a las particularidades estructurales y culturales de dicho sector masculinizado (Romero, 2015).

A su vez, se ha identificado que la ausencia de políticas efectivas de conciliación en minería no solo repercute negativamente en el bienestar de las trabajadoras, sino que también incide directamente en la calidad del empleo. Desde un enfoque analítico, se destaca que la centralidad de la conciliación trabajo-familia constituye un componente clave en la formación de trabajos dignos y sostenibles. (Armijo et al., 2022). En esta línea, la falta de medidas pertinentes y contextualizadas puede impactar tanto en la dimensión objetiva, relativa a las condiciones contractuales, remuneración y estabilidad, como en la dimensión subjetiva del trabajo, vinculada a la percepción de satisfacción, equilibrio de vida y sentido de propósito en el ejercicio laboral. Por ende, se refuerza la idea de la necesidad de avanzar hacia modelos de gestión que integren la conciliación como un eje estructural y no como una medida circunstancial.

Por otro lado, los sistemas de turnos rotativos generan un alto impacto en la dinámica familiar de las trabajadoras. Las condiciones laborales altamente exigentes, marcadas por turnos prolongados y jornadas excepcionales, dificultan de manera estructural la compatibilización entre las exigencias del trabajo y las responsabilidades personales y familiares. En efecto, estudios recientes muestran que un 90% de las trabajadoras mineras perciben que los turnos rotativos afectan negativamente su vida familiar, al limitar significativamente el tiempo compartido con sus seres queridos y restringir su participación en actividades sociales y comunitarias (Aguirre et al., 2022). Asimismo, investigaciones como la de Bordones (2023), destacan una correlación directa entre el tipo de turno y una serie de consecuencias psicosociales, tales como trastornos del sueño, ausentismo laboral e insatisfacción general, los cuales repercuten directamente en la calidad de vida familiar. De igual forma, Gamero-Aliaga (2022), sostiene que los turnos rotativos generan un factor de riesgo



crítico para la salud mental, agravando el conflicto trabajo-familia y limitando los procesos de recuperación física y emocional entre jornadas. En consecuencia, el impacto multidimensional de esto, ha sido objeto de interés de diversas disciplinas, dado que sus implicaciones trascienden el plano laboral, afectando dimensiones sociales, psicológicas y económicas de manera significativa.

En este mismo sentido, la cultura organizacional imperante en el sector minero afecta directamente en los sistemas familiares y en las dinámicas bajo las cuales estas se constituyen, a raíz de situaciones como los sistemas de turnos o faenas implicadas en el sistema de trabajo minero, lo cual ha aparejado una serie de fenómenos psicosociales, entre los cuales destacan el incremento de separaciones y divorcios, así como desajustes afectivos y sexuales en la relación de pareja (Silva et al., 2016, p.79). Como consecuencia, en contextos marcados por la rotatividad laboral y la prolongada separación, las familias deben enfrentar tensiones emocionales, dificultades en la crianza de los hijos y alteraciones en la cohesión del núcleo familiar. En este escenario, las mujeres tienden a asumir un rol central en la mantención de la estabilidad doméstica, viéndose frecuentemente sobrecargadas por la gestión unilateral de las responsabilidades familiares, lo que acentúa las desigualdades de género y limita sus posibilidades de desarrollo personal y familiar.

Desde el punto de vista de los recursos temporales, se ha observado que la incorporación de la mujer al mercado laboral ha avanzado con mayor rapidez que la redistribución de las responsabilidades de los hombres en el trabajo no remunerado, afectando la disponibilidad de tiempo de las mujeres (Gómez y Jiménez, 2015). Las consecuencias de esta descompensación, se extienden al bienestar emocional de las familias mineras, con efectos visibles en la salud mental, las relaciones sociales y calidad de vida. En este sentido, autores como Gómez y Jiménez (2015), subrayan la relevancia que adquiere la articulación entre el ámbito laboral y familiar, especialmente cuando se ejerce la maternidad o la paternidad, ya que ambas funciones implican exigencias y responsabilidades constantes que complejizan significativamente la posibilidad de mantener un equilibrio funcional entre ambos dominios. Así, la persistencia de una distribución inequitativa del tiempo refuerzan las tensiones estructurales que las trabajadoras enfrentan. Por otra parte, se puede decir que:

Existe un conflicto entre las dimensiones trabajo y familia, teniendo en cuenta estos tres elementos, evidentemente, el trabajo contamina los tiempos



familiares, el agotamiento excesivo por la presión del trabajo hace que el tiempo restante, sea casi que obligatoriamente tiempo de reposo, lo cual obstaculiza la posibilidad de compartir tiempo entre padres e hijos en días laborales. (Villegas, 2021, p. 50)

Según Villegas (2021), existen distintas causas que limitan la posibilidad de alcanzar una conciliación efectiva entre lo laboral y familiar, siendo una de las principales el sistema de turnos. Este régimen de trabajo, puede generar niveles elevados de agotamiento excesivo, lo que reduce significativamente el tiempo disponible para compartir con la familia y atender a otras dimensiones de la vida personal. A partir de este contexto, este estudio busca abordar dicha problemática desde una perspectiva integral, considerando tanto las estrategias que las trabajadoras desarrollan para afrontar estas tensiones entre su vida laboral, familiar y personal.

2.3. Marco Contextual

Durante el siglo XIX, tras la independencia de Chile, la minería experimentó un auge significativo, impulsado principalmente por la explotación del cobre, el carbón y el salitre. Este último, en particular, transformó el norte grande del país en una región clave para la economía nacional. El ciclo salitrero no solo generó ingresos sustanciales para el estado, sino que también atrajo inversión extranjera, incentivó la migración interna y contribuye a la construcción de infraestructura, como puertos y ferrocarriles.

En este contexto, según la Sociedad Nacional de Minería “Atacama, Antofagasta y Coquimbo son las tres regiones que más han crecido económicamente en los últimos 25 años en Chile, y todas ellas actualmente tienen una alta dependencia de la minería, 51%, 66%, y 39%, respectivamente” (SONAMI, 2012, p. 4). En este mismo sentido, el sector minero se considera la principal fuente de empleo en el norte de Chile, de hecho, en el trimestre abril-junio 2023, el 87,7% de los trabajadores fueron hombres. Además el 95,0% del total de personas que trabajó en este sector económico tuvo una ocupación formal, mientras que el 75,2% realizó trabajo bajo el sistema de turno (INE, 2023).

Particularmente, según datos entregados por el INE, el 75,2% de las personas que trabajó en el sector minero estuvo bajo un sistema de turnos, específicamente hombres. Sin embargo, durante estas últimas décadas se ha podido observar cómo la mujer se ha podido desempeñar en este rubro que generalmente siempre se ha caracterizado por ser un rubro masculino.



Desde sus inicios, la minería chilena se ha desarrollado como un rubro intensamente masculinizado, no solo por la dureza de las labores en faenas mineras remotas y subterráneas, sino también por factores culturales, legales y simbólicos. Durante siglos, se creyó que la presencia de mujeres en las minas traía “mala suerte o enojaba a la mina”, reforzando estereotipos de género que excluyen sistemáticamente a las mujeres de este ámbito laboral. Esta visión se institucionalizó mediante normativas como la ley 18.620, que prohibía expresamente la participación femenina en labores mineras subterráneas, ley que tiempo después fue derogada marcando un hito en la apertura de la industria minera hacia una mayor equidad de género (Consejo de Competencias Mineras, 2020). No obstante, la eliminación de esta barrera legal, no implicó una incorporación automática de mujeres al rubro, ya que las resistencias culturales y estructurales continuaron operando, dificultando su participación en un espacio históricamente cerrado para ellas.

Por lo que, con el paso del tiempo, la modernización de los procesos mineros, la tecnificación del trabajo, la creciente visibilidad de la agenda de género a nivel nacional e internacional, y la presión de distintos actores sociales comenzaron a generar un cambio paulatino. Diversas empresas del sector, especialmente aquellas de gran minería del cobre como Codelco y Antofagasta Minerals, fueron las primeras en iniciar programas de inclusión femenina, capacitación con enfoque de género y adaptación de la infraestructura para permitir condiciones laborales más equitativas y seguras para ellas. Esta última compañía minera “se convirtió en la primera empresa minera en recibir el Sello Iguala Conciliación, otorgado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernameG) a aquellas organizaciones que han sido certificadas en la Norma Chilena 3262 porque cuentan con un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal” (Antofagasta Minerals, 2025).

Por otra parte, durante los últimos años SONAMI, el Ministerio de Minería y el Consejo Minero han establecido una serie de políticas públicas para las mujeres en el rubro minero, una de estas fue el “Decálogo de la industria minera, por la incorporación de mujeres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal” el cual tiene como objetivo impulsar y aumentar la participación femenina en la industria minera. Actualmente, según la ministra de la mujer y equidad de género, Antonia Orella (2025), señaló que “se pasó de 8% a 21,8% de participación de mujeres en la industria, lo que ubica a Chile como el segundo país del mundo con



mayor inclusión de mujeres en este sector históricamente masculinizado” (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2025).

Asimismo, si bien con el transcurso de los años un número creciente de mujeres ha accedido a empleos estables y bien remunerados todos esto a través de una manera importante con programas, cursos y otros tipos de oportunidades para que puedan desarrollarse en el rubro minero. No obstante, al abrir las puertas de la minería a las mujeres puede generar complicaciones al momento de conciliar la vida familiar, laboral y social, haciendo que el ausentismo en casa de una o un adulto responsable pueda dificultar la comunicación con la misma familia, teniendo efectos secundarios en la misma familia de la trabajadora al estar en un sistema de turnos. Además, estas características de las condiciones del trabajo minero generan alteraciones tales como la existencia de conflictos de roles de los padres y madres al presentarse las dificultades asociadas a la conciliación trabajo-familia, la ausencia paterna en los hijos y el sentimiento de culpabilidad del padre por este motivo (Montecino, et al. 1999). Por lo tanto, las jornadas laborales del trabajo minero como lo son los sistemas de turnos, podrían generar dificultades asociadas a la conciliación trabajo-familia, la misma ausencia del padre y/o madre, puede generar un sentimiento de culpabilidad, en este caso, en la trabajadora minera.

Por otro lado, en el año 2024, conforme con el monitoreo de indicadores elaborados por la Alianza CCM-Eleva, se evidencia que en los últimos años, la incorporación de mujeres en la gran minería ha seguido una tendencia creciente, mientras en 2018 representaban cerca del 9% del total de dotación, para el año 2024 alcanzan casi una cuarta parte, lo que equivale a más de 11 mil trabajadoras. Este aumento no es homogéneo, ya que algunas empresas presentan cifras superiores al 40%, mientras que otras apenas superan el 8% (Alianza CCM-Eleva, 2024). En lo relativo a nuevas contrataciones, en el año 2023 marcó un punto de inflexión, ya que casi la mitad de las personas contratadas fueron mujeres. A pesar de ello, dicho impulso no logró sostenerse durante el primer semestre del año 2024, periodo en el cual la proporción disminuyó a poco más de un tercio de los contratos nuevos, con un total de 789 mujeres ingresando al rubro (Alianza CCM-Eleva, 2024). Desde una perspectiva territorial, las regiones con mayor proporción de mujeres en minería son Coquimbo, Antofagasta y la macrozona centro, con niveles que rondan o superan el 23%. En este escenario, Coquimbo se posiciona tanto en participación como en crecimiento, mientras que en Tarapacá experimentó un retroceso en esta materia. Respecto al



ámbito de empresas proveedoras, se observa una evolución positiva desde 2014, cuando la representación femenina era inferior al 8%. Para el 2021 esta cifra se elevó a casi un 20% estabilizando en torno al 18% desde el 2022 en adelante, según los reportes entregados por APRIMIN (Alianza CCM-Eleva, 2024).

Por lo mismo, frente a la problemática que afecta, principalmente, a las trabajadoras del sector, se han implementado diversas medidas legislativas con el objetivo de facilitar una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar. Por ello, entre estas iniciativas, se destaca la Ley 21.645, promulgada en el año 2023, nombrada como “Ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, la cual “busca contribuir al bienestar de las familias y superar las desigualdades entre hombres y mujeres en el alcance de una vida plena, promoviendo la corresponsabilidad en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado” (Subsecretaría del trabajo. s.f.). El objetivo principal de la ley es promover la conciliación, fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el trabajo y en el hogar. Esta normativa busca mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, especialmente de quienes enfrentan mayores dificultades para poder equilibrar sus responsabilidades con el cuidado de los hijos, adultos mayores u otras personas que sean dependientes, aportando con la flexibilidad laboral la cual les permite implementar jornadas laborales más flexibles o también como el teletrabajo, jornadas parciales o adaptaciones horarios previamente acordadas con el empleador. En este sentido, la corresponsabilidad parental, la cual refuerza el deber compartido entre madres y padres en el cuidado, se promueve un enfoque más equitativo, incluyendo la protección laboral donde se garantiza que las personas que opten por medidas de conciliación no sufran de ningún tipo de discriminación, ni sanciones laborales. Por ello, y abordando el enfoque de género, se busca reducir las brechas en lo laboral, reconociendo que, históricamente, las mujeres han asumido el rol de llevarse la mayor carga de las labores de cuidado, mientras que el hombre es solo “proveedor económico”. Asimismo, es una ley que representa un avance relevante, en materia de derechos laborales y equidad de género, y responde a una demanda histórica por compatibilizar el empleo con las responsabilidades familiares, particularmente en industrias de alta demanda como lo es el rubro minero.

En este contexto, la presencia de mujeres en la minería no solo representa un avance en términos de justicia social y equidad de género, sino también una oportunidad para mejorar la productividad, el clima laboral y la sostenibilidad del sector.



Capítulo III: MARCO METODOLÓGICO



En los siguientes párrafos se presentan los elementos metodológicos utilizados en la investigación y los que más se fueron adecuando dependiendo del tipo de estudio que se pretendía realizar.

3.1. Paradigma y enfoque.

3.1.1 Paradigma de la investigación.

Para entender esa realidad este estudio apunta al paradigma interpretativo, el cual orienta la investigación hacia la comprensión de las experiencias, significados y construcciones subjetivas de las trabajadoras mineras frente al desafío de conciliación laboral, familiar y personal. Por ello, este paradigma no busca medir con cifras lo que está pasando, sino que comprender qué sentido dan las personas a lo que están viviendo. Como explica Maxwell, este foco en el significado es central para lo que se conoce como el enfoque interpretativo en las ciencias sociales (...) y constituye una diferencia fundamental entre la investigación cualitativa y la cuantitativa (2013, p. 227). Asimismo, otro autor añade que:

El paradigma interpretativo nace con la propuesta de Weber (1971) de practicar una ciencia de la realidad de la vida que nos rodea y en la que además estamos inmersos, mediante la comprensión, por una parte, del contexto y significado cultural de sus distintas manifestaciones en su forma actual y, por otra, de las causas que determinaron históricamente que se haya producido así y no de otra forma. (Vasilachis, 1992, p. 25)

Bajo esta perspectiva epistemológica, el estudio otorga un lugar central a los testimonios de las entrevistadas, ya que constituyen una fuente esencial para la recopilación de datos vinculados a sus experiencias pasadas. En este sentido, resulta fundamental considerar la interpretación singular que cada persona ofrece sobre la realidad vivida. De este modo, se pretende comprender no sólo el significado que adquieren ciertos eventos para los sujetos, sino también la manera en que estos se expresan a base de sus experiencias.



3.1.2 Enfoque de investigación.

La presente investigación se enmarca en un **enfoque cualitativo** porque busca comprender, en profundidad, como las trabajadoras mineras le dan significado a su vida cotidiana a partir de la tensión entre el turno y las responsabilidades del hogar. El enfoque cuantitativo, basado en métricas y experimentos, permite medir la magnitud de un fenómeno, pero resulta limitado cuando el objetivo es explorar los sentidos que las personas atribuyen a sus experiencias (Creswell y Poth, 2018). En cambio, la investigación cualitativa, se ocupa de describir procesos sociales desde adentro, acudiendo a entrevistas, observaciones y análisis de discursos para captar los matices imposibles de recoger solo con cifras (Flick, 2015).

Trabajar con un diseño cualitativo es coherente con el paradigma interpretativo, ya que parte de la premisa de que la realidad social es una construcción compartida. Por ello, el análisis se debe situar en cada relato en su contexto histórico, cultural y organizacional. En la minería, ese contexto incluye largas jornadas, faenas remotas y un sector que, hasta hace poco, se definía como exclusivamente masculino. Investigar desde la mirada interpretativa permite identificar cómo las mujeres negocian su identidad laboral y familiar, así como las estrategias que despliegan para sostener la convivencia con la pareja, la crianza y los proyectos personales.

Uno de los aportes clave de este enfoque es su capacidad para conectar niveles de análisis, es decir, va del testimonio individual al institucional. Según Denzin y Lincoln (2018), explican que la investigación cualitativa recorre un espiral que inicia con la voz singular y termina en la elaboración de patrones y categorías que ayudan a comprender a un grupo social. Tal como lo advierte Miles, Huberman y Saldaña (2014), ignorar el contexto debilita la explicación porque el sentido de una práctica social sólo puede entenderse en el escenario donde ocurre.

Finalmente, un estudio como este no se limita a describir, sino que a dialogar con las participantes para poder validar la interpretación.

3.2. Tipo de estudio

Para acercarse a esta realidad, se optó por un diseño descriptivo, debido a que:

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente



o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Hernández et al., 2014, p. 92)

Al optar por el tipo de estudio descriptivo, este nos permitió indagar sobre la conciliación de las trabajadoras mineras de las regiones de Antofagasta, Atacama y Coquimbo, especialmente en las dinámicas de sobrecarga físicas y emocionales que experimentan. Asimismo, este pudo detallar las implicaciones de la separación social y familiar de característica prolongada, permitiendo identificar las dimensiones que son más afectadas y sus repercusiones en el bienestar psicosocial. Es por ello que, a través de esta investigación, se busca recolectar las vivencias de estas trabajadoras, rescatando no sólo los obstáculos que enfrentan, sino la forma en que han logrado sostener sus responsabilidades en el hogar, en el trabajo y consigo mismas.

3.2.2. Tendencia

La **tendencia narrativa** se enfoca en la interpretación de las narrativas personales y colectivas, reconociendo que cada individuo posee una visión única sobre su entorno laboral. A través de entrevistas en profundidad, se busca explorar el significado que las trabajadoras otorgan a sus experiencias y cómo estas se entrelazan con los contextos organizacionales y sociales. De acuerdo con lo planteado por Barrera, Pulido y Bautista (2022), la investigación narrativa permite construir conocimiento a partir de las voces y experiencias de los sujetos, promoviendo una comprensión situada que valora los relatos como formas legítimas de conocimiento. En esta misma línea, proviene una óptica de la experiencia humana en la que los seres humanos, individual o socialmente, tienen vidas que se pueden historiar. Así, las personas dan forma a sus vidas cotidianas por medio de narrativas sobre quiénes son ellas y las otras, conforme interpretan su pasado en función de esas historias. En este sentido, en el relato, en el lenguaje actual, es una puerta de entrada a través de una persona que se introduce al mundo y, por medio de la cual, su experiencia del mundo es interpretada y es transformada en algo significativo. Por ello, esta forma de investigar se considera la más adecuada para los fines de este estudio, porque permite ir más allá de los datos fríos y entrar en lo que realmente viven las trabajadoras. Es por eso que, se trata, entonces, de escuchar sus voces tal y como las expresan, sin filtros, y entender el significado profundo que le dan a sus vivencias.

3.3 Población y muestreo



La población objetivo está compuesta por mujeres trabajadoras, del sector minero de la zona norte de Chile. Dado que se busca un entendimiento profundo y no una generalización estadística, se emplea un muestreo intencional, seleccionando a participantes que cumplan con las siguientes características:

1. Ser trabajadora del rubro minero
2. Trabajo de turnos rotativos en campamentos mineros

Por otra parte, el muestreo se define con base en el criterio de saturación teórica, es decir:

Esta se presenta cuando, al seguir sumando información proveniente de más casos o sujetos, los elementos presentes se vuelven reiterativos sin que se produzcan elementos novedosos. Hablando estrictamente, este criterio, desde la epistemología de la ciencia, es algo equívoco, ya que no podemos saber con exactitud si el próximo elemento –al ser incluido– daría criterios novedosos o incluso decisivos. (Dobles, 2018, p. 28)

La utilización de este muestreo es considerada la más apta para la investigación, ya que permite recopilar información sin repetir datos significativos, haciendo que el número de personas entrevistadas sea preciso.

3.3.1. Métodos, técnicas e instrumentos

Se utilizó el método interpretativo, que fue enfocado en varias mujeres mineras que representan diferentes experiencias y contextos dentro de la realidad laboral, procedentes de Copiapó, Antofagasta, Diego de Almagro y La Serena. Este método permite analizar en profundidad las particularidades y similitudes de cada caso en su contexto.

Según Hernández et al. (2014) la entrevista se define como “una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado)” (p. 403). Las conversaciones son necesarias cuando se busca un acercamiento más profundo con la persona, permitiendo explorar de manera subjetiva el tema que se desea indagar (Hernández et al., 2014).

A través de las entrevistas se llevó a cabo la recolección de datos a las mujeres que trabajan en el rubro de la minería, estas entrevistas fueron de carácter semi estructurada, ya que este formato permitió obtener información en una manera más fluida y enriquecedora para la investigación.

Las entrevistas semiestructuradas, por su parte, se basan en una guía de asuntos o



preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas). Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla (él o ella es quien maneja el ritmo, la estructura y el contenido) (Hernández, et. al. 2014, p. 418).

La entrevista semiestructurada permitió conocer con mayor libertad a las personas que fueron parte de este estudio, este tipo de técnica permitió poseer una mayor flexibilidad, permitiendo que el entrevistado y el entrevistador dispongan de mayor libertad al expresarse.

3.3.1.1. Recopilación de datos

La recolección de datos para la investigación comienza durante el primer semestre del año 2025, en donde se ejecuta el trabajo de campo en el mes de mayo. Por otra parte, los datos fueron recolectados con el propósito de describir la situación de la conciliación de las trabajadoras mineras en la zona norte de Chile. A partir de esta información, fue posible identificar las principales dificultades que enfrentan ellas en relación con las jornadas laborales excepcionales.

- **Entrevista semiestructurada**

Para poder obtener una comprensión más profunda de las experiencias personales y situaciones específicas de las trabajadoras, se optó por la definición clásica según la cual, en la entrevista semiestructurada, se establece un guión de preguntas abiertas y flexible que pueda facilitar la profundización en los temas de interés (Folgueiras, 2016). Las entrevistas permitieron explorar aspectos subjetivos como el estrés laboral, el impacto emocional de los turnos excepcionales y las dinámicas familiares. Para ello, el equipo investigador se aseguró de que cada entrevista ocurriera en un lugar tranquilo y conocido por la participante durante sus días de descanso. Las entrevistas tuvieron una duración aproximada, de entre treinta y cuarenta y cinco minutos y, antes de comenzar, previamente cada usuaria firmó un consentimiento informado que explica claramente el objetivo de estudio, garantizando el anonimato y especificando que podían retirarse en cualquier momento de la entrevista.

- **Malla Temática**

Como parte del proceso metodológico, se utilizó la guía de entrevistas con preguntas abiertas que facilitaron la narración de experiencias, fue elaborada a partir de los pasos sugeridos por Hernández, Collado y Baptista para la



información cualitativa (2014, p. 424). La recopilación de información se obtuvo mediante un previo contacto con trabajadoras que manifestaron disponibilidad e interés de participar. Asimismo, fue importante asegurar que dicha recolección se realizará en contextos representativos de estas participantes mineras, con el fin de preservar la autenticidad de sus relatos y experiencias.

- **Consentimiento informado**

Antes de comenzar con la entrevista, se aseguró que las participantes de la investigación firmaron un consentimiento informado, garantizando así su voluntariedad y anonimato.

- **Entrevistas**

Las entrevistas se grabaron con el consentimiento de las participantes, y posteriormente fueron transcritas y codificadas para el análisis cualitativo, siguiendo las pautas de confiabilidad establecidas por Hernández, Collado y Baptista (2014, p. 469).

3.4. Análisis de datos

En esta investigación, se optó por utilizar el análisis narrativo, ya que permite a los profesionales captar la complejidad de los problemas sociales desde la perspectiva de quienes los viven. En este sentido, según Capella (2013) plantea que el análisis narrativo no se limita únicamente al tratamiento de los datos, sino que, más bien, se inserta dentro de los métodos de investigación narrativa, como una estrategia que permite abordar casos particulares desde una mirada situada. De esta manera, se convierte en una herramienta clave para comprender cómo las personas construyen sentido en torno a los acontecimientos de su vida. En consecuencia, estudiar sus relatos se vuelve esencial, ya que a través de ellos es posible acceder a interpretaciones subjetivas que modifican su experiencia. Así, este tipo de análisis requiere un involucramiento profundo con las vivencias de quienes participan, permitiendo captar no solo lo que dicen, sino el cómo lo dicen y qué significado le otorgan. Asimismo, Riessman (2008), señala que las narrativas no solo reflejan experiencias individuales, sino que también están profundamente moldeadas por discursos culturales y relaciones de poder. Esto lo convierte en una herramienta poderosa para investigar temas complejos, como las dinámicas familiares y laborales, donde los significados y las emociones son elementos claves.

En el contexto de la investigación, el análisis narrativo proporciona una herramienta



metodológica valiosa para investigar las experiencias de las trabajadoras mineras, desde una perspectiva interpretativa, donde los relatos personales de ellas son el eje central para comprender las dinámicas y los desafíos que presenta la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, permitiendo no solo identificar problemas, sino que también captar los significados subjetivos y culturales que configuran sus vivencias y estrategias.

3.5. Calidad de la Investigación

- **Criterios de Calidad**

Los criterios de calidad son principios establecidos para evaluar la excelencia y la validez de un trabajo. En el contexto de la investigación en Trabajo Social o cualquier disciplina, estos criterios son esenciales para garantizar que los resultados sean confiables, éticos y útiles. A continuación, se presentan algunos de los criterios más relevantes para la investigación como lo es la credibilidad, transferibilidad y confirmabilidad que son aspectos fundamentales en la calidad de la investigación cualitativa y están vinculados a la validez y a la fiabilidad de los hallazgos.

- **Credibilidad**

Se vincula a la confianza y la validez de los hallazgos dentro del contexto de la investigación cualitativa. Como lo plantea Hernandez, Collado y Baptista (2014), esto se refiere a la capacidad del investigador para comprender en profundidad y de manera integral las vivencias de las participantes, especialmente aquellas que guardan una relación directa con el problema de investigación. Para ello, los investigadores utilizan múltiples fuentes de datos, modelos o perspectivas para abordar una pregunta de investigación. De este modo, si los diferentes enfoques convergen en hallazgos similares, la credibilidad de esos hallazgos se fortalece. Asimismo, la participación prolongada en el campo y la inmersión profunda en el entorno de estudio también contribuyen significativamente a la credibilidad, ya que proporcionan una comprensión más completa y matizada de los fenómenos.

Sumado a lo anterior y en palabras de Berenguera, Fernández, Pons y demás autores (2014), estos mencionan que:

Se refiere al grado en que los resultados reflejan la realidad o fenómeno estudiado. Implica el valor de veracidad de los resultados tomando como referencia el consenso de las personas investigadas. Los hallazgos deben ser creíbles y reflejar lo mejor posible la realidad estudiada (p. 161-162).



En relación a este criterio, y dada la diversidad de experiencias dentro de las mujeres que trabajan en el rubro minero, esta estrategia metodológica permite una comprensión más completa y profunda del fenómeno estudiado, ya que se busca entender la conciliación laboral, familiar y personal de estas trabajadoras de las regiones de Antofagasta, Atacama y Coquimbo.

→ **Confirmabilidad**

Se refiere a la objetividad y la neutralidad del investigador en la recopilación, análisis e interpretación de los datos. Para asegurarla, es fundamental que las y los investigadores sean conscientes de sus propias perspectivas, sesgos y prejuicios, y que documenten de forma transparente cómo han abordado estos elementos a lo largo del proceso de investigación. En este sentido, la adopción de un enfoque reflexivo, en el que los investigadores examinan y registran sus propias influencias en el estudio, contribuye significativamente a la confirmabilidad, ya que permite evidenciar la objetividad y la imparcialidad en la investigación. En este mismo sentido, Berenguera, Fernández, Pons y demás autores (2014) afirman que:

No se buscaría obtener la neutralidad total de quienes realizan la investigación, puesto que debe reconocerse que todas las personas tienen unos valores a través de los cuales realizan su mirada particular de la realidad. No obstante, se debe ser consciente de estos valores y este punto de vista, con respecto al fenómeno de estudio, para no permitir que esta construcción afecte o interfiera en la consecución de los resultados llegando a modificarlos. (p. 163).

Este criterio aborda sesgos y garantiza la objetividad de la investigación. Debido a la presencia de opiniones de influencias personales, se debe hacer una reflexión sobre los propios sesgos y documentar cómo han abordado estos factores. Frente a esto, se pretende interpretar los relatos de las participantes de una manera más precisa sobre las experiencias que genera el rubro minero, en lugar de estar influenciada por las percepciones personales de los mismos investigadores.

→ **Transferibilidad**

Es un criterio fundamental para la investigación cualitativa, ya que este permite la aplicación de los hallazgos a contextos similares, permitiendo la comprensión del fenómeno desde otras perspectivas. Según como lo plantean, Berenguera, Fernández, Pons y demás autores (2014) la transferibilidad:



Es el grado de aplicabilidad de los resultados de la investigación a otros contextos o escenarios. Es decir, en qué medida los resultados de un contexto, situación, momento y con unas personas concretas, se pueden extrapolar a otros contextos. Para poder valorar la transferibilidad, es necesario que el contexto en el que se desarrolla la investigación esté bien descrito (p.162).

Si bien, para que esto sea posible, es necesario que el estudio esté contextualizado de manera detallada, de modo que otros investigadores o lectores puedan dilucidar si los resultados son pertinentes y aplicables a otras situaciones.

3.6. Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas son fundamentales en el Trabajo Social y la investigación asociada, ya que implican la interacción directa con personas y comunidades, muchas veces en situaciones de vulnerabilidad. Estas consideraciones aseguran el respeto, la dignidad y la protección de los derechos de las participantes, y garantizan que los procesos y resultados beneficien a la sociedad sin causar daño. La investigación debe enmarcarse en una sólida base ética, considerando la sensibilidad del tema y el impacto que puede tener en las participantes.

→ Consentimiento informado

El consentimiento informado es un principio fundamental en cualquier investigación social. En este caso, se garantizó que las participantes comprendieran completamente los objetivos del estudio, y el uso que se da de la información recolectada. Siguiendo con esto, los autores Berenguera, Fernández, Pons y demás autores (2014) plantean que:

Además de ser un criterio ético fundamental, se ha convertido en una norma jurídica, de obligado cumplimiento, según las leyes que regulan la investigación en todos los países del mundo. En España, las leyes que regulan estas cuestiones lo plantean como exigencia a cumplir sin distinguir entre metodología cualitativa o cuantitativa (p. 182).

En efecto, el consentimiento informado debe ser una parte obligatoria y esencial de la investigación, ya que independientemente de la ética, el no poder informar acerca del estudio puede ser un delito, agregando que el consentimiento demuestra la fiabilidad de la investigación.

→ Confidencialidad



La confidencialidad permite proteger la identidad y la información personal de las participantes, especialmente considerando que los testimonios pueden abordar conflictos laborales, problemas familiares o emociones personales.

Según algunos autores aseguran que:

El equipo investigador debe adoptar varios compromisos (preservar la identidad, por lo que se garantizará el anonimato; la protección y custodia de los datos personales, así como de los que se vayan obteniendo durante el proceso de investigación) y desarrollar los procedimientos que se seguirán para garantizar la protección de datos y la confidencialidad, así como el tratamiento de los datos y la información sobre quién accede a ellos (Berenguera et. al., 2014, p. 183).

En este mismo sentido, los autores dan cuenta que los datos deben ser anonimizados y almacenados en entornos seguros, garantizando que solo el equipo de investigación autorizado tenga acceso a ellos. La confidencialidad es una consideración ética importante ya que, dependiendo de esta, puede afectar el número de personas en las cuales participen en la investigación.

→ **Transparencia**

La transparencia implicó mantener a las participantes esenciales para evitar daños innecesarios en las investigaciones cualitativas. En caso de ser necesarios, pueden proporcionar referencias a servicios de apoyo emocional.

“Hay que pensar que cuanto mayor sea la transparencia y mayor el tiempo de observación, menos artificial será el comportamiento de las personas observadas” (Berenguera et. al., 2014, p. 121).

La importancia de esta consideración ética fue generar un vínculo de confianza con las participantes del proyecto, permitiendo que la transparencia de los resultados sea más factible.

- *Disponibilidad y disposición de los sujetos de estudio.*

Las participantes de este estudio fueron trabajadoras mineras de la zona norte de Chile, específicamente de las regiones de Antofagasta, Atacama y Coquimbo que cuentan con una familia (unipersonal, uniparental y/o nuclear). Siguiendo con esto, la disposición de las mujeres a colaborar se aseguró mediante un consentimiento informado, el cual se obtuvo de manera voluntaria y explicada de manera detallada



de los objetivos de estudio, las condiciones de participación y las medidas de confidencialidad. Por lo tanto, el compromiso por parte de las participantes fue fundamental para la validez del estudio, permitiendo la validación de las consideraciones éticas.

- *Recursos en términos de tiempo, materiales y equipos*

Este estudio tuvo una duración de cuatro meses, en el que se desarrolló la planificación, diseño y preparación de los instrumentos de recolección de datos (entrevistas semiestructuradas). Y, por último, se realizó la redacción y entrega final del informe. En este contexto, se utilizaron teléfonos celulares para la grabación de audio durante las entrevistas semiestructuradas, así como, también, un computador para la realización de los análisis de datos.

En cuanto a la conformación de equipo de trabajo, este estuvo constituido por tres estudiantes de la carrera de Trabajo Social, quienes en coordinación llevaron a cabo la organización y la recolección de datos para llevar el estudio de manera más eficiente y rigurosa.



Capítulo IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS



En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir del trabajo de campo realizado en las comunas de Copiapó, Calama, Antofagasta, La Serena y Diego de Almagro, mediante entrevistas semiestructuradas con perspectiva narrativa a trabajadoras del rubro minero que se desempeñan bajo sistemas de turnos excepcionales, tales como 7x7, 4x3 y 14x14.

Por otro lado, esta investigación se caracteriza por la diversidad de trayectorias personales y laborales de las participantes, quienes se desempeñan en distintos cargos del rubro minero, y presentan variadas condiciones en cuanto a tipo de contrato y responsabilidades familiares. De igual forma, durante el proceso de recolección de información, a cada entrevistada se le presentó el consentimiento informado, el cual fue leído y firmado de manera voluntaria. Por lo que, este procedimiento fue fundamental para resguardar la confidencialidad, proteger la identidad de las participantes y garantizar el cumplimiento de los principios éticos que rigen en toda investigación cualitativa.

Los resultados que se presentan a continuación han sido estructurados en categorías y dimensiones analíticas, a partir de las cuales se sintetiza la información recolectada. Por lo mismo, esta organización permite sistematizar los datos y responder de manera ordenada al cumplimiento del objetivo general y los objetivos específicos de la investigación

Presentación de resultados

Durante este apartado, se presentan los resultados obtenidos a partir de las entrevistas que permiten visualizar las distintas formas en que las trabajadoras mineras experimentan y gestionan la conciliación entre su vida laboral, familiar y personal. A través del análisis narrativo, fue posible identificar patrones, tensiones y estrategias comunes que emergen desde sus propios relatos, los cuales ofrecen una comprensión profunda y situada de sus experiencias cotidianas. Por lo mismo, estas voces no solo evidencian las dificultades asociadas a las jornadas excepcionales, sino también los significado que ellas mismas atribuyen a su desempeño en un entorno laboral históricamente masculinizado.

A continuación se presentará una tabla, la cual muestra las características de las participantes entrevistadas.



Tabla 1.-

Código	Edad	Ocupación en minería	en	Comuna
E1MG	30.	Operadora maquinaria pesada.	en	La Serena.
E2JS	32.	Auditoría seguridad.	de	Copiapó.
E3MGR	27.	Ingeniero planeamiento.	de	Copiapó.
E4KV	26.	Asistente operaciones.	de	Copiapó.
E5C.P	27.	Administradora.		Diego de Almagro.
E6T.C	28.	Geóloga.		Antofagasta.

Fuente: Elaboración propia.

1. Análisis del objetivo específico N°1

Evidenciar las dificultades y facilitadores de las trabajadoras mineras para la conciliación entre lo laboral, familiar y personal.

1.1 Dimensión 1: Dificultades para conciliar

Para comenzar el análisis de la presente dimensión, es preciso señalar que a continuación se desarrollarán las siguientes subdimensiones: el uso y la disponibilidad del tiempo, el cansancio físico y mental, la ausencia en festividades, los sacrificios laborales, las condiciones climáticas y el sistema de turnos. Estos aspectos son claves en la investigación, ya que permiten comprender los principales



factores que inciden en la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal de las trabajadoras mineras, enmarcados en contextos de alta exigencia y jornadas excepcionales. Dichos elementos generan experiencias que afectan no solo la dinámica cotidiana, sino también el bienestar integral de las participantes.

En primer lugar, se dará a conocer cómo el uso y la disponibilidad del tiempo influyen en la organización diaria de las trabajadoras, así como las limitaciones que enfrentan para disponer de momentos de calidad con sus familias o consigo mismas, debido a la estructura rígida del sistema de turnos.

En segundo lugar, se abordarán las consecuencias del cansancio físico y mental asociado al trabajo en faena, considerando las largas jornadas, la exigencia operativa y el desgaste emocional que implica mantenerse funcional tanto en el espacio laboral como en el doméstico.

Asimismo, se analizarán las experiencias de ausencia en festividades, fechas importantes y eventos familiares, lo cual representa una de las renunciaciones más significativas para las usuarias, afectando los vínculos afectivos y la sensación de pertenencia en sus entornos cercanos.

Posteriormente, se examinarán los sacrificios laborales realizados por las mismas, entendidos como decisiones o renunciaciones tomadas en función de mantener la estabilidad económica o avanzar profesionalmente, aun cuando ello implique postergar o desatender otras dimensiones de su vida.

Del mismo modo, se explorarán las condiciones climáticas del entorno minero, las cuales muchas veces intensifican el malestar físico y emocional de las trabajadoras, dificultando la adaptación y el desarrollo de estrategias de autocuidado.

Por último, se analizará el sistema de turnos como eje estructurante del conflicto entre los distintos ámbitos de la vida, reconociendo en él tanto un factor limitante como un desafío constante a la hora de buscar una conciliación efectiva.

Todas estas subdimensiones fueron constituidas a partir de los relatos de las participantes y dan cuenta de las tensiones que se generan en su conciliación. En este sentido, según Berner, Contreras, Arenas y otros autores (2018) destacan que avanzar en esta línea “permite avanzar en la construcción de entornos laborales con modelos de trabajo más humanos y sustentables, donde las personas puedan gestionar su tiempo, integrar sus trayectorias profesionales, familiares y personales” (p. 33), lo que refuerza la necesidad de visibilizar estas experiencias en contextos laborales altamente exigentes como el minero.



1.1.1 Subdimensión: Tiempo

Uno de los aspectos más recurrentes y complejos al que se enfrentan las trabajadoras mineras es la gestión del tiempo para mantener vínculos afectivos y cumplir con rutinas familiares. En este contexto, el tiempo no solo es escaso, sino también profundamente estructurado por la lógica del sistema de turnos, lo que restringe las posibilidades de autonomía sobre el propio ritmo de vida. Este fenómeno, más que una dificultad aislada, se transforma en un eje transversal que condiciona el resto de las dimensiones vinculadas a la conciliación. De acuerdo con lo anterior, las trabajadoras describen cómo la distribución desigual del tiempo y las largas ausencias afectan fundamentalmente su rol dentro del hogar y sus vínculos sociales.

En primer lugar, las participantes relatan con claridad cómo su jornada laboral absorbe gran parte del tiempo disponible, lo que imposibilita mantener vínculos o participar en actividades que alimenten su bienestar emocional. Tal como lo describe una de ellas: “No tengo tiempo como para, no sé po’... llamar, whatsappear así como bastante, no. Porque como que en realidad uno está como todo el día así como pega, pega, pega” (E2JS).

Esta cita refleja una rutina absorbente, donde incluso actividades simples como comunicarse con seres queridos quedan de lado. El tiempo libre es reducido a tal punto que cualquier esfuerzo adicional implica una sobrecarga, lo que refuerza una lógica funcionalista del tiempo, centrada únicamente en el rendimiento productivo. Por lo mismo, la frase “pega, pega, pega” no solo indica cansancio, sino que también una sensación de despersonalización y alienación respecto del propio tiempo.

Por otro lado, se evidencia una priorización extrema del poco tiempo libre disponible. Asimismo, el descanso y la calidad de los vínculos personales se ven directamente afectados por la percepción de estar permanentemente en deuda con el descanso, como lo señala otra entrevistada:

Es como tanpreciado el tiempo que tengo que digo ya bueno salgo hoy día, pero para salir con mis amigas ósea (...) tiempo libre que tengo es como que me da lata gastarlo con alguien que ni siquiera me puede caer bien así. (E3MGR).

A partir de este relato, se aprecia una alta selectividad en el uso del tiempo personal, consecuencia del desgaste acumulado. Es por esto que, las relaciones sociales se ven



afectadas por esta organización estratégica del tiempo libre, que deja fuera encuentros que no representen un real aporte afectivo o emocional. Es decir, el agotamiento no solo modifica el cuerpo, sino que también la lógica de los vínculos.

En esta misma línea, la dificultad para sostener relaciones de amistad a largo plazo también se hace presente, así lo relata una usuaria: “Entonces no se hace como tan difícil, pero al ver amistades, sí igual, de hecho veo súper poco a mis amistades por falta de tiempo” (E1MG). Por consiguiente, la falta de tiempo no sólo fragmenta la cotidianidad, sino que permite empobrecer las redes de apoyo, aspecto fundamental en el bienestar psicosocial. En este mismo sentido, las participantes experimentan una vida marcada por el aislamiento funcional, donde el tiempo laboral devora cualquier posibilidad de vida social activa.

Desde una mirada sistémica (Bertalanffy, 1968), el tiempo no es solo un recurso externo, sino un componente que interconecta todas las dimensiones del sistema personal, familiar y laboral. Es por eso que, la rigidez del tiempo impuesto por la jornada laboral rompe ese equilibrio, afectando el funcionamiento de otros subsistemas como el social o el familiar. Por otro lado, desde la perspectiva de género, estas restricciones también visibilizan las desigualdades temporales que viven las mujeres, quienes, durante años, han sido las principales responsables del cuidado y del sostenimiento de sus vínculos.

El tiempo, lejos de ser un recurso neutro, se convierte en un campo de batalla simbólico y estructural. Por lo mismo, las trabajadoras no solo pierden tiempo, sino que pierden la posibilidad de decidir cómo vivirlo. En este sentido, se refuerza la idea de que la conciliación no es una cuestión personal sino una consecuencia de una organización laboral que despoja a las mujeres de su eventualidad vital.

1.1.2 Subdimensión: Cansancio

Dentro de los principales efectos adversos del trabajo minero bajo régimen de turnos, el cansancio físico y mental se presenta como una constante sesgada en todos los relatos de las participantes. Por lo mismo, este agotamiento no solo responde al esfuerzo físico requerido en faena, sino también a las condiciones ambientales extremas y a la carga mental asociada a sostener múltiples responsabilidades durante y después del turno laboral.

En primer lugar, las trabajadoras describen jornadas intensas, que no finalizan con el término de la actividad laboral, sino que se extienden los días de descanso.



Ahora la verdad es que agota mucho trabajar, bueno, una por turno y hacer lo que yo hago, es muy agotador estar operando, manejando doce horas, a veces la noche era estar toda la noche despierta, llegar al descanso y a veces seguir haciendo más cosas. Es súper agotador físicamente y mentalmente. (E1MG).

Este testimonio da cuenta del esfuerzo físico sostenido que requiere el rubro minero, pero también de la imposibilidad de separar el descanso del deber.

En segundo lugar, aparece el deterioro de la calidad del sueño como una de las principales expresiones del agotamiento mental. Algunas participantes describen cómo, incluso durante el sueño, no logran descansar:

Te cuesta dormir, te cuesta descansar como que a veces ni siquiera te dormís, pero no descansai, despertar igual de cansado con el mismo sueño del día anterior y es netamente por trabajar en altura donde te falta el oxígeno y estar con más gente en la pieza significa que más oxígeno les quita. (E6C.P).

Este relato evidencia como factores físicos (altura, oxígeno bajo) y ambientales interactúan con presiones laborales para generar un agotamiento profundo. Balladares (2017) plantea que:

Las posibilidades de rendimiento de cada sujeto han originado la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales, entre ellos el síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta de realización personal en el trabajo), cuya prevalencia se ha ido incrementando, llegando a convertirse en un problema social. (Balladares, 2017).

Esto respalda que el cansancio laboral no es solo una experiencia subjetiva, sino que trata de un síndrome consumado, con repercusiones físicas, emocionales y sociales. Es por eso que, estamos frente a un desgaste estructural, donde las trabajadoras mineras no solo fatigan sus cuerpos, sino también sus vínculos, su salud emocional y su derecho a pausas reales.



1.1.3 Subdimensión: Ausencia en festividades

La ausencia en fechas significativas, como cumpleaños, navidades y celebraciones familiares, emergen en los relatos como una de las pérdidas más dolorosas y normalizadas por las trabajadoras mineras. A diferencia de otros aspectos más funcionales de las jornadas excepcionales, esta dimensión está cargada de simbolismo afectivo, ya que representa una ruptura directa con la experiencia de pertenencia, continuidad emocional y construcción de memoria familiar.

Primeramente, las participantes señalan que no estar presentes en momentos importantes genera sentimientos de distancia emocional, culpa e incluso desconexión con su entorno cercano, así lo expresan de ellas: “Yo sé que yo me pierdo muchas cosas acá, me he perdido cumpleaños, navidades, años nuevos” (E2JS), “Lo más difícil es sobre todo las fechas importantes. Por ejemplo, no sé, a veces perderse navidad, perderse año nuevo, cumpleaños. Más que nada como eso, es como lo difícil, estar lejos igual de la familia” (E1MG).

Estas declaraciones reflejan una renuncia que va más allá del tiempo físico, implica perder momentos afectivos y fragmentar vínculos intergeneracionales. En este sentido, las festividades no son solo eventos sociales, sino momentos en que se reafirman identidades, roles familiares y la sensación de ser parte de un colectivo.

Desde una mirada crítica, esta forma de exclusión emocional es una consecuencia directa de un modelo productivo que no reconoce el valor social del tiempo familiar. Tal como lo advierte Fraser (2016), el sistema capitalista ha subordinado el tiempo de la vida al tiempo del trabajo, desvalorizando aquellas actividades no remuneradas pero esenciales para la reproducción social, como el afecto, el cuidado y la pertenencia. Además, desde la perspectiva de género, esta exclusión tiene una dimensión profundamente desigual. Históricamente, las mujeres han sido el centro organizador de las celebraciones familiares, tanto en términos emocionales como logísticos. Al no estar presentes, no solo sufren el desarraigo, sino también una forma de despojo simbólico de ese rol, con las implicancias emocionales que ello conlleva. La ausencia en festividades no es un efecto colateral del trabajo minero, es, más bien, una manifestación estructural de cómo el modelo laboral desgasta la vida emocional de las trabajadoras.

1.1.4 Subdimensión: Sacrificios Laborales

El ejercicio de la labor de la minera bajo jornadas excepcionales no solo implica exigencias de un alto rendimiento físico y mental, sino también una serie de



sacrificios personales y familiares que son asumidos como parte inevitable del trabajo. Esta renuncia constante a aspectos fundamentales de la vida cotidiana se instala como un mecanismo silencioso de exclusión, en el cual el sacrificio deja de ser la excepción y se transforma en regla.

Tal como lo relatan las entrevistadas han tenido que ausentarse en fechas simbólicamente relevantes, asumir condiciones laborales precarias y tolerar impactos directos en su salud física y emocional. Como señala una entrevistada, “Allá comentamos que uno envejece más rápido, que sacrifica muchas cosas, salud, familia, perderte, no se yo ahora estuve de cumpleaños el 11 de mayo, me perdí justo el día de la mama, mi cumpleaños” (E3MGR).

Este testimonio ilustra de forma contundente cómo el trabajo en minería produce un envejecimiento prematuro percibido y una sensación de desgaste vital, al punto que los hitos personales y afectivos, como cumpleaños o celebraciones maternas, son sistemáticamente postergados.

Por otro lado, estas renunciaciones no solo son temporales o esporádicas, sino que se modifican como parte estructural del sistema de trabajo, el cual impone condiciones deficientes y, muchas veces, deshumanizantes.

De por sí es súper crudo por el tema de los turnos, de hecho el tema de la oficina, no sé, pues a veces tienes un container, a veces no tienes nada po'. Tienes que ir al terreno, el tema de los baños, no hay un baño así como el que uno tiene normalmente, es baño químico. (E2JS).

Lo anterior revela que el sacrificio no es únicamente emocional o afectivo, sino también físico y material. Asimismo, la precariedad en las condiciones básicas de infraestructuras, como la ausencia de espacios dignos para mujeres, se vive como una vulneración normalizada, reforzando la noción de que el “aguante” es parte del perfil ideal del trabajador/a minero/a.

Desde una perspectiva académica, este sacrificio no solo es emocional o material, sino que también forma parte de las tensiones de género propias del ambiente minero chileno. Caro, Román y Armijo (2021) señalan que “Las principales tensiones se presentan en los roles familiares, poder y reconocimiento, representaciones culturales del medio y redefinición de identidades”, esta cita evidencia que el sacrificio no opera de manera aislada, sino que está inmerso en una red compleja que incluye roles



familiares, luchas por reconocimiento y conflictos identitarios dentro de una cultura organizacional predominante masculina.

Además, la naturalización del sacrificio aparece reforzada por la experiencia acumulada, las mujeres comienzan a interiorizar la renuncia como parte del oficio. Tal como indica otra entrevistada: “Pero ya uno al final tantos años trabajando igual te acostumbras un poco a faltar en ciertas fiestas y cosas” (E6TC). Aquí se observa un proceso de habituación al sacrificio que, si bien permite sostener la rutina laboral, también revela una forma de normalización del malestar. Desde el enfoque de la Teoría General de Sistemas (Bertalanffy, 1968), esta resignación funcional indica un desequilibrio crónico en el sistema personal laboral, donde la adaptación a la exigencia se produce a costa de deterioros en otras áreas vitales.

El sacrificio en el trabajo minero no es un rasgo esforzado, sino un síntoma de una organización laboral que exige demasiado y no da bastos. Para las mujeres, esta exigencia adquiere un carácter aún más violento, al estar implicada con mandatos de género, falta de infraestructura adecuada y presión por “demostrar capacidad”. Por lo mismo, el sacrificio que se genera se convierte en una forma violenta que se oculta bajo la lógica del aguante y la productividad.

1.1.5 Subdimensión: Condiciones climáticas

Las condiciones climáticas en que se desarrolla el trabajo minero no solo representan un desafío físico cotidiano, sino que generan un contexto de trabajo altamente demandante, que afecta directamente el bienestar físico, emocional y social de las trabajadoras. Esta dimensión, aunque suele invisibilizarse dentro del análisis de género, tiene implicancias significativas en la salud y en la calidad de vida de quienes se desempeñan en faenas ubicadas en zonas de altura, frío y aislamiento. En este sentido, la adversidad ambiental representa un aspecto más del contexto en el que las trabajadoras deben desenvolverse, muchas veces sin las condiciones adecuadas para resguardarse.

Primeramente, las participantes describen como el frío, la nieve y la altitud afectan su salud y generan un desgaste físico que se suma al agotamiento propio del trabajo.

Así lo expresan las participantes: “Sí, sí, pesa mucho la salud, sobre todo en las nocheras, donde yo trabajo a mucha altura, el frío es mucho” (E1MG), “Las temperaturas climáticas en estas fechas, eh... ahora este turno que fui estaba nevando, el frío horrible eh... y acá igual uno piensa, bueno estoy ahí a 4800 metros de altura” (E3MGR). Siguiendo con esto, los relatos no solo visibilizan la dureza del clima,



sino también una falta de preparación estructural para mitigar sus efectos. Es por eso que, el trabajo minero, a pesar de realizarse en condiciones extremas, no siempre contempla medidas suficientes para resguardar la integridad física de las trabajadoras, lo cual configura un entorno donde la exposición al riesgo se vuelve habitual.

Además el frío no es solo una incomodidad, sino un elemento que potencia el malestar y complica la adaptación al sistema de turnos, tal como lo menciona una entrevistada:

Por la altura en la que estamos, el proyecto es muy frío, o sea, incluso ahora el turno pasado nevó estuvimos menos 17°, entonces eso son unas de las cosas que, obviamente el turno lo hace, además que ya es largo, lo hace más difícil aún. (E3KV).

En esta cita se observa cómo el clima agrava la percepción de carga laboral, transformando la faena en una experiencia límite. Según Caro, Román y Armijo (2021), el ingreso de mujeres a la minería no solo implica una incorporación laboral, sino también una confrontación con espacios física y simbólicamente hostiles, donde la adaptación se vuelve una exigencia constante, “las mujeres se enfrentan a desafíos particulares en faenas en altura y climas extremos, los cuales no siempre cuentan con condiciones adaptadas a sus necesidades” (p. 196).

Por otra parte, desde la TGS (Bertalanffy, 1968), las condiciones climáticas funcionan como elementos del entorno que impactan directamente el equilibrio del sistema laboral-familiar. Cuando el medio ambiente laboral es hostil y no se encuentra compensado por sistemas de apoyo, infraestructura o pausas reales, se genera una disfunción sistémica que deriva en agotamiento, enfermedades físicas y tensión emocional. Por esto, las condiciones climáticas no son una anécdota del entorno minero, sino que son parte constitutiva de una experiencia laboral que exige resistencia permanente. En conjunto a esto, para las mujeres, este escenario implica una doble carga, ya que se enfrentan tanto el rigor del clima como la ausencia de condiciones adecuadas para protegerse de él.

1.1.6 Subdimensión: Sistema de turnos

El sistema de turnos aparece como un elemento clave de todas las dificultades relatadas por las trabajadoras mineras. Por lo mismo, lejos de ser una simple



modalidad operativa, se trata de un régimen de organización laboral que penetra profundamente en la vida cotidiana, alterando rutinas, tiempos de descanso, vínculos afectivos y posibilidades de planificación personal y familiar.

Para poder entender esto, las participantes expresan como el turno impone una lógica completamente reglamentada, en la que cada actividad, desde comer hasta dormir, está cronometrada. Así lo expresa una de ellas:

Es complicado, igual trabajar el sistema de turno, tienes como tu horario para todo, para comer, para almorzar. Si no hay en ese horario no alcanzas a almorzar. te dejan sin almuerzo es complicado, a mí no me han dejado sin comida pero a mis compañeros si. (E5C.P)

Este relato evidencia una pérdida de autonomía sobre el propio cuerpo y las necesidades básicas. Asimismo, la vida en campamento funciona como un pequeño mundo productivo donde el tiempo está completamente subordinado a la eficiencia, incluso a costa del bienestar individual.

Además, la modalidad de turnos prolongados (como el 7x7, 4x3 o 14x14) exige una continuidad laboral que genera un profundo desgaste físico y emocional. Así lo menciona otra trabajadora:

En general es un, un turno extenso y agotador, tanto mental como físicamente, porque... eh... físicamente me refiero, ya que todos los días te levantas a las 5:00 de la mañana 14 días seguidos, y tienes que dormirte a veces muy tarde. (E4KV).

Por otro lado, el sistema de turnos no solo contempla contingencias afectivas ni tiempos de cuidado. Es por eso que, el estar catorce días fuera del hogar implica perder control sobre la vida familiar, depender de terceros para tareas de cuidado y adaptarse constantemente a la ausencia.

Para estar en campamento 14 días lejos pasando igual cosas que uno que a veces no salen bien no todo, no todo da a veces en él, en el área hay dificultades laborales o problemas con algún compañero entonces uno a veces. (E3MGR).



Este tipo de relatos revelan una tensión permanente entre las demandas del trabajo y las necesidades personales. Desde una perspectiva de género, esta situación es particularmente crítica para las mujeres, quienes, aún insertas en el ámbito laboral, siguen cargando con las expectativas de ser cuidadoras y organizadoras del hogar (Lagarde, 2023).

Esta dimensión no solo afecta a las trabajadoras, sino también a su entorno, ya sea pareja, hijos/as o redes de apoyo. Por lo tanto, la fractura del cotidiano, la dificultad de mantener rutinas y la desconexión territorial producen una forma de desvinculación prolongada, que impactan en las relaciones, en la salud mental y en la posibilidad de sostener el proyecto de vida integral.

1.2 Dimensión 2: Facilitadores para la conciliar

En la presente dimensión, se requiere precisar que en el transcurso de esta se analizarán las siguientes subdimensiones: Redes de apoyo, planificación anticipada, beneficios especiales para madres y cuidadoras, beneficios del rubro minero y ambiente laboral. En relación con esto, los elementos resultan fundamentales para la comprensión del proceso de conciliación, ya que permiten identificar los recursos y condiciones que han facilitado, en distintos grados, la compatibilización entre la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras mineras. Por lo mismo, las experiencias recogidas reflejan que, a pesar de los desafíos estructurales, existen factores que contribuyen a disminuir las tensiones entre los distintos ámbitos de sus vidas.

Primeramente, se abordará el rol de las redes de apoyo, que cumplen una función clave en el sostenimiento de las responsabilidades domésticas y de cuidado, especialmente durante los períodos en que las trabajadoras se encuentran en sus respectivas jornada laborales.

Por segundo, se analizará la planificación anticipada como una estrategia individual y/o familiar que permite organizar rutinas, prever contingencias y garantizar el cumplimiento de compromisos en los días de descanso o ausencias.

También, se abordan los beneficios especiales para madres y cuidadoras, los cuales, si bien no están siempre garantizados, representan un apoyo relevante para quienes deben compatibilizar su rol de trabajadoras con las exigencias de cuidado.

Posteriormente, se examinarán los beneficios propios del rubro minero que, en algunos casos, han contribuido a generar condiciones más favorables para la



conciliación, tales como sueldos estables, acceso a servicios o programas internos de bienestar.

Por último, se considera el ambiente laboral, entendido como las relaciones interpersonales, el clima organizacional y las políticas internas que pueden influir positiva o negativamente en las experiencias de estas participantes.

1.2.1 Subdimensión: Redes de apoyo

Esta subdimensión evidencia el papel fundamental que cumplen las redes de apoyo familiares, sociales y de pareja en la vida de las trabajadoras mineras, especialmente ante la exigencia de los turnos excepcionales, que implican ausencias prolongadas del hogar. Estas redes permiten delegar responsabilidades de cuidado y organización doméstica, garantizando cierta estabilidad y tranquilidad emocional mientras las mujeres se encuentran en faena.

Las entrevistadas señalan claramente cómo estas redes se articulan en su día a día:

“Tengo igual una red de apoyo que es mi familia, mi mamá, el papá de ella cuando le toca con ella el fin de semana, así que...” (E3MGR)

“Por lo general, cada uno hace como partes de la casa... para que la amiga encuentre todo ordenadito igual”. (E1MG)

“Cuando hay alguna ocasión extrema a mi mamá, pero cualquier cosa que yo necesite que vayan a ver a mi depa, mi mamá tiene llaves de la casa, ella es la encargada”. (E5CP)

Estos relatos reflejan que la participación laboral de las mujeres no sería sostenible sin el respaldo de personas significativas, quienes asumen funciones clave en su ausencia. Tal como plantea Pérez Orozco (2014), la vida cotidiana se sostiene en red, y estas redes, históricamente gestionadas por mujeres, son esenciales para garantizar la sostenibilidad de la vida. En este contexto, las redes de apoyo no son un recurso opcional, sino una infraestructura social invisible que permite la continuidad del trabajo remunerado.

Desde una mirada de género, estas redes también revelan la persistente feminización del cuidado, ya que, como indican los testimonios, muchas de las figuras clave en el apoyo son otras mujeres: madres, amigas, familiares. Esto confirma lo que señala María Ángeles Durán (2018): “sin estas redes, la conciliación sería una ficción”.



1.2.2 Subdimensión: Planificación anticipada

Dentro de las estrategias individuales utilizadas por las trabajadoras mineras, la planificación anticipada aparece como una herramienta clave para optimizar el escaso tiempo disponible durante los períodos de descanso. Esta práctica no solo responde a una necesidad organizativa, sino también a una forma de control y agencia frente a un sistema que impone discontinuidad, fragmentación temporal y alta exigencia operativa.

En primer lugar, la planificación permite generar momentos de conexión afectiva que compensen las ausencias prolongadas durante el turno. Tal como lo relata una de las entrevistadas: “Pero eso lo anticipó antes, ósea antes de esa fecha salimos a comer y desde allá le mando desayuno, cosas así” (E4KV). Este fragmento da cuenta de un esfuerzo por mantener vínculos emocionales activos, incluso cuando no es posible estar físicamente presente. Para esto, la anticipación no solo organiza el tiempo, sino que también preserva el lazo afectivo, a través de gestos que sustituyen la presencia con cuidado simbólico.

En segundo lugar, se observa cómo la planificación también opera como un mecanismo de contención para quienes quedan a cargo del hogar o del cuidado, generalmente madres u otras mujeres significativas. En este sentido, una trabajadora menciona: “Yo trato de dejarle todo, lo más preparado que pueda para que mi mamá no tenga intermedios de que no se estrese ni nada de eso” (E3MGR). Aquí se aprecia un acto de cuidado invertido, en el que la trabajadora busca proteger emocionalmente a su red de apoyo, minimizando su carga. Esta estrategia revela no sólo organización, sino también la presencia de una ética del cuidado que sigue recayendo sobre las mujeres, incluso cuando estas son quienes están empleadas fuera del hogar.

Además, la planificación personal aparece como una necesidad básica para sostener la vida social. Por lo mismo, Al contar con tiempo limitado, las trabajadoras deben administrar sus días libres con precisión casi quirúrgica para poder realizar visitas, actividades personales y momentos de ocio.

“tienes que andar sinceramente, como ya hoy día voy a ir a ver a esta persona, mañana voy a ir a ver a la otra mañana vamos a contar con mis amigos, pero todavía tengo que ir a ver a esta otra”. (E5C.P)



Este tipo de relato expone una experiencia de una hiper programación del tiempo libre, donde cada momento debe ser distribuido con eficiencia para alcanzar una mínima cuota de bienestar emocional. En este sentido, lejos de representar libertad, el tiempo de descanso se ve sometido a una lógica de productividad afectiva.

En esta misma línea, la planificación anticipada representa una estrategia individual clave para enfrentar la fragmentación temporal impuesta por el sistema de turnos. Sin embargo, también pone en evidencia la carga mental adicional que enfrentan las mujeres trabajadoras, quienes deben no solo rendir en faena, sino además gestionar emocional, logística y relacionalmente su tiempo libre. En ausencia de políticas que promuevan la conciliación, esta estrategia refleja más una adaptación que una solución, y revela el costo subjetivo que tiene sostener la vida bajo condiciones laborales excepcionales.

1.2.3 Subdimensión: Beneficios especiales para madres y cuidadoras

Esta subdimensión aborda las medidas implementadas por las empresas mineras con el propósito de apoyar a las trabajadoras que asumen responsabilidades de cuidado, ya sea de hijos/as, personas mayores o personas en situación de dependencia. A través de los testimonios, se visibiliza el grado de compromiso que algunas empresas mantienen con la conciliación familiar, y cómo estas acciones inciden en la permanencia o abandono del empleo por parte de las mujeres.

Por un lado, se observa que la falta de condiciones adecuadas puede llevar a que las trabajadoras opten por no regresar a faena tras una etapa de maternidad. Así lo comenta una entrevistada:

“Como por ejemplo tuve una compañera. Se quedó embarazada y netamente porque ella quedó embarazada y después nació su bebé y no quería subir. No sube a trabajar.” (E5CP)

Este caso refleja cómo la inflexibilidad del sistema de turnos y la ausencia de redes de apoyo suficientes pueden conducir al abandono del trabajo, lo que pone en evidencia una responsabilidad compartida entre lo laboral y lo social que aún no se cumple del todo.

Sin embargo, también se reconocen avances en ciertos contextos empresariales donde existen políticas más comprensivas:



“Tuvo bastante apoyo de parte de la empresa el postnatal. Incluso nosotros tenemos ciertos permisos y cosas, así que también te ayudan a alargar el postnatal. [...] En caso de emergencia si tienes hijo que tiene alguna discapacidad, igual te permiten ir en caso de crisis, por ejemplo. Entonces como que al final eso igual te ayuda a estar presente.” (E6TC)

Este testimonio refleja una experiencia positiva donde la empresa ha implementado acciones concretas de conciliación, como la extensión del postnatal, permisos especiales y la posibilidad de ausentarse ante emergencias familiares. Estas prácticas, aunque aún puntuales, representan un paso importante hacia la corresponsabilidad social del cuidado.

1.2.4 Subdimensión: Beneficios del rubro minero

Esta subdimensión hace referencia a los aspectos positivos que las participantes identifican dentro de su experiencia laboral en el sector minero. En este sentido, se consideran todos aquellos elementos que, desde sus relatos, representan una ventaja frente a otros contextos laborales. Estos factores no solo contribuyen al bienestar económico y profesional, sino que también pueden ser entendidos como facilitadores clave en los procesos de conciliación laboral, familiar y personal.

Por un lado, las entrevistadas destacan la estabilidad económica y los beneficios laborales como aspectos diferenciadores. Esto les permite, por ejemplo, acceder a vivienda propia, mantener una vida financiera independiente o proyectarse profesionalmente a través de capacitaciones. Así lo expresa una de las participantes:

“Claro, estabilidad laboral, estabilidad económica, que me ha dejado poder crecer, bueno, crecer como persona, como profesional, poder tener mis cosas, he podido comprarme propiedades”. (E1MG)

Asimismo, se valora el acceso a formación continua y oportunidades de desarrollo profesional, elementos que muchas veces no están disponibles en otros sectores:

“Igual muchos beneficios que en otros lados no tienen, [...] con muchas capacitaciones y diplomados [...] con la minería, es mucho más fácil [...] porque, no sé, en otra carrera a lo mejor sería mucho más difícil [...] pero en cambio la minería te da eso para poder seguir estudiando, sacando



magíster y diplomados”. (E2JS)

Por otra parte, también se identifican incentivos económicos adicionales, como bonos por producción, trabajo en altura o beneficios vinculados a salud y educación:

“Todos los beneficios. Yo por trabajar en altura, tengo un bono que se llama bono de altura. Tengo otro bono que es por la producción, entonces trabajar en minería tiene altos beneficios como bono o beneficio de salud educacional”. (E5CP)

En conjunto, estos elementos permiten observar que, si bien el rubro minero presenta altos niveles de exigencia, también puede ofrecer condiciones laborales que favorecen la autonomía económica, la mejora de la calidad de vida y el desarrollo personal, aspectos fundamentales para una conciliación más equilibrada.

1.2.5 Subdimensión: Ambiente laboral

Aborda las percepciones que tienen las participantes respecto a las relaciones interpersonales y el clima organizacional presente en sus espacios de trabajo. En este marco, se consideran tanto las dinámicas cotidianas que se generan entre compañeros de trabajo como la relación con las jefaturas, la integración en los equipos y la manera en que se construye la convivencia dentro del sistema de turnos. Por lo tanto, esta categoría permite explorar cómo las características del entorno laboral influyen en la experiencia general de las trabajadoras y en su capacidad para sobrellevar las exigencias del rubro. En consecuencia, se trata de un aspecto relevante al momento de analizar las condiciones que inciden, positiva o negativamente, en su proceso de conciliación.

Como lo destacan las entrevistadas:

“Sí. Igual he tenido el agrado de conocer a otras personas, he hecho muchas amistades, por lo general con la jefatura igual he logrado mantener una buena relación. Y el ambiente laboral igual es bueno, yo creo que cada uno en todos los trabajos hace su grupito, entonces, uno trata de llevar más fácil, más divertido los días en feina”. (E1MG).

“Sí, o nos juntamos no se con unas compañeras que son de otras áreas a tomar té para conversar un rato, hablar de otras cosas que no sean de trabajo que estando allá en



turno”. (E3MGR).

“Como que ya no me siento ajena a esto porque también tus compañeros ya no te hacen sentir ajeno”. (E6T.C).

2. Análisis del objetivo específico N°2

Identificar las vivencias que soportan las mujeres mineras por hacer uso del derecho a la conciliación.

2.1 Dimensión 1: Percepción organizacional del derecho a la conciliación

Esta dimensión genera relatos que evidencian situaciones de discriminación directa o indirectas vividas por las participantes al ejercer su derecho a conciliar. Las entrevistadas reportan experiencias de exclusión, comentarios inapropiados o desvalorización profesional que se presentan cuando solicitan permisos, ejercen licencias o priorizan necesidades personales o familiares. Por otra parte, las entrevistadas también experimentan situaciones como el apoyo por parte de las empresas para hacer uso del derecho de la conciliación.

2.1.1 Subdimensión: Comunicación con la empresa

El apoyo por parte de las empresas mineras resulta un factor clave para las trabajadoras del rubro, especialmente en contextos marcados por turnos extensos y sistemas laborales exigentes. La disposición de las organizaciones a flexibilizar ciertas condiciones laborales frente a situaciones personales o familiares genera un entorno más humano, donde las trabajadoras pueden sentirse respaldadas. Este respaldo se refleja en experiencias como la de una entrevistada que señala:

Pero en este caso, eso es una de las cosas que igual he valorado en esta empresa, que son más humanos y me dieron el consentimiento para poder ir, pero son cosas que uno no puede, como se dice, controlar y tampoco un plan de emergencia te puede ayudar mucho. (E4KV).

Aquí se evidencia que, más allá de la planificación o las medidas preventivas, contar con una empresa empática marca una diferencia significativa en momentos de crisis o emergencia.

Del mismo modo, otra participante destaca:

La empresa en que yo estoy es como bien empática, muy empática ya. Si tú tienes un problema, te dejan bajar, o lo recuperas de alguna manera, te lo



sacas, no sé, de las vacaciones... pero, ¿sabes qué? No, yo, por lo menos, en esa empresa, nunca he tenido un tema así como relacionado a que me prohíban cosas. (E2JS).

Esta percepción reafirma la importancia de la comunicación abierta y la flexibilidad como pilares fundamentales para que las trabajadoras puedan ejercer su derecho a la conciliación de manera efectiva. Asimismo, como lo plantea Pérez (2014), enfatiza que el trabajo de cuidados debe considerarse central en el sostenimiento de la vida, y por tanto, las estructuras laborales deben adaptarse a esta realidad, no al revés. Las experiencias relatadas por las entrevistadas sugieren que cuando las empresas reconocen las necesidades de cuidado y promueven espacios de diálogo, se genera una experiencia más positiva y equitativa en torno a la conciliación. Por último, el apoyo organizacional no solo permite a las mujeres trabajadoras enfrentar mejor las demandas múltiples de su vida diaria, sino que además constituye una condición esencial para avanzar hacia una minería más inclusiva, justa y sostenible desde el enfoque de género.

2.1.2 Subdimensión: Desvalorización del rol profesional

En esta subdimensión, se evidencia cómo el compromiso laboral de las mujeres en la minería es constantemente puesto en duda, especialmente por el solo hecho de ser mujeres. Esta desconfianza estructural y cultural obliga a muchas trabajadoras a desarrollar estrategias de sobrecompensación. Así como también demostrar mayor disponibilidad o asumir más responsabilidades, incluso si esto implica renunciar al derecho a la conciliación o invisibilizar necesidades personales.

Uno de los testimonios señala:

En realidad ese es un tema que es como un súper tabú, porque como que igual se dice que están incluyendo a la mujer a la minería, pero en realidad no la incluyen por ese tema, y netamente de la maternidad, porque a la mayoría de las mujeres que no somos mamás, no nos pasa como nada de eso. (E2JS).

Este relato muestra cómo la maternidad sigue siendo vista como un “riesgo” o una limitación dentro del entorno minero. Las mujeres que no son madres parecen ser “toleradas” más fácilmente, lo cual refleja una cultura laboral donde el ideal sigue siendo el trabajador sin obligaciones familiares, históricamente representado por el



varón.

Otro testimonio refuerza la idea de que las decisiones laborales siguen atravesadas por estereotipos de género:

Porque era hombre, creyó que se iba a expresar fácilmente porque como una mujer da más vueltas al asunto y es más así como más delicada en hacer las cosas y prefirió darle el puesto a él y no a mí. (E6TC).

Aquí, la mujer es percibida como menos apta por razones emocionales o comunicativas, lo cual perpetúa una lógica patriarcal donde los atributos tradicionalmente asociados a lo femenino son vistos como debilidades y no como formas válidas de liderazgo o gestión. Además, se pone en evidencia la frustración ante la instrumentalización de la equidad de género como una mera política de cumplimiento legal:

Como que igual siento que te cuestionan un poco tus competencias para estar ahí y con el tema de que ahora por temas legales se tienen que incorporar la búsqueda a la minería en sí... ¿De repente está ese cuestionamiento de por qué si tú estás aquí porque te lo mereces o porque lo están imponiendo como norma? Eso es lo que me molesta a veces como el ya verdad (E5CP).

Esta cita muestra cómo la inclusión de mujeres en minería es percibida por algunos como una imposición externa, deslegitimando el mérito y las competencias reales de las trabajadoras. Este tipo de percepciones genera una carga emocional y psicológica extra para las mujeres, quienes deben probar constantemente que merecen estar ahí.

Desde la teoría feminista, Sandra Harding (1987) destaca que las mujeres en espacios dominados por lo masculino enfrentan una “doble carga epistémica”: deben demostrar no solo que saben, sino también justificar por qué están ahí. Esta lógica erosiona la experiencia de equidad e impide que el derecho a la conciliación se viva de manera plena, ya que muchas mujeres optan por no hacer uso de este derecho para evitar ser vistas como “poco comprometidas”.

En este sentido, los relatos muestran que, en muchos contextos de la minería, la equidad de género aún no ha sido interiorizada como valor organizacional. La



conciliación se vive como un privilegio condicional, al que solo se accede si se ha probado previamente una “entrega absoluta”. Esto reproduce las desigualdades estructurales y demuestra que la inclusión real de mujeres en el rubro no puede limitarse al cumplimiento normativo, sino que requiere transformaciones culturales profundas al interior de las organizaciones.

2.1.3 subdimensión : Comentarios y estigmas

Esta subdimensión recoge testimonios que evidencian cómo los prejuicios persistentes, las actitudes de desconfianza y las creencias arraigadas dentro de las organizaciones mineras siguen actuando como barreras simbólicas y prácticas que impiden el acceso equitativo de las mujeres al desarrollo profesional. Estas actitudes forman parte de lo que Bourdieu (1998) denomina *violencia simbólica*, un tipo de dominación invisible que naturaliza la desigualdad y reproduce jerarquías sin necesidad de imponerlas abiertamente.

Una entrevistada relata:

“Y tal vez no le gusta que yo siendo recién titulada tal vez tenga que darle algún tipo de orden” (E3MGR).

Este comentario refleja el malestar que puede generar el liderazgo femenino en espacios tradicionalmente masculinizados, donde se asocia la autoridad con la edad, la experiencia y el género masculino. Tal como señala Connell (2006) con el concepto de *hegemonía de la masculinidad*, los espacios laborales reproducen normas no escritas que legitiman ciertos tipos de sujetos como "naturales" para liderar, y excluyen a otros, como las mujeres jóvenes, aunque tengan formación y competencias para ejercer autoridad.

Otro testimonio subraya la discriminación múltiple que puede experimentar una mujer al no cumplir con ciertos estereotipos técnicos o profesionales esperados:

“Me han hecho sentir que yo no debería estar en el puesto en el que estoy, simplemente porque no cumplo quizás con una ingeniería civil o una ingeniería en minas o porque no soy hombre también” (E4KV).

Aquí se entrecruzan prejuicios de género y formativos. El cuestionamiento no se basa en el desempeño, sino en la legitimidad de ocupar un puesto de responsabilidad siendo mujer y sin una formación técnica específica. Desde una perspectiva



interseccional (Crenshaw, 1991). Asimismo, una tercera entrevistada señala:

“No, no me sentí discriminada por ser mujer (...), pero sí me sentí un poco discriminada por ser más chica, porque yo entré igual chica a la minería” (E2JS).

Este testimonio sugiere que la edad es también un factor clave en la reproducción de jerarquías laborales, especialmente cuando se cruza con el género. Las mujeres jóvenes deben constantemente validar su capacidad profesional frente a estructuras laborales que tienden a subestimar su aporte, lo cual implica un sobreesfuerzo emocional y simbólico por “ganarse el lugar”.

Estos estigmas no solo afectan el desarrollo profesional, sino que también condicionan el uso del derecho a la conciliación, ya que las trabajadoras sienten que deben demostrar constantemente su compromiso laboral, incluso a costa de su bienestar personal. Esta presión se traduce en autoexigencia, renunciaciones y silenciamiento de necesidades, reproduciendo la desigualdad estructural desde una lógica meritocrática y excluyente.

2.1.4 Subdimensión: Flexibilidades para necesidades femeninas

En los espacios laborales altamente masculinizados como la minería, las políticas de conciliación no solo deben considerar las responsabilidades de cuidado, sino también las condiciones específicas que enfrentan las mujeres dentro del entorno laboral. Tal como señala la teoría feminista del trabajo (Fraser, 1997), las estructuras laborales tradicionales han sido construidas bajo un modelo masculino, que invisibiliza las necesidades biológicas, sociales y emocionales asociadas al rol de las mujeres como trabajadoras y cuidadoras.

Lo señala la entrevistada:

Por ejemplo, acá hay una sala que se llama Alma, dónde las mamás pueden sacar leche y cosas así. Asimismo, a las mujeres que no son mamás... que están en su periodo... que puedan incorporar a las mujeres madres o no madres en el rubro de una mejor manera. (E6TC).

Pone en evidencia la necesidad de políticas laborales con enfoque de género que no limiten la protección a la maternidad exclusivamente, sino que contemplen una mirada más amplia sobre el cuerpo y la vivencia femenina en el trabajo. Desde la teoría de la justicia de género (Nussbaum, 2000), se puede



argumentar que la equidad no se logra dando lo mismo a todos, sino reconociendo diferencias situadas y necesidades específicas. El reclamo por permisos para el malestar menstrual, por ejemplo, revela que las estructuras rígidas de producción ignoran aspectos fundamentales de la experiencia femenina.

Por otro lado, las condiciones habitacionales también reflejan una falta de adecuación de los espacios de trabajo a la presencia femenina.

“Yo comparto la pieza con otra niña de otra empresa porque soy la única mujer del turno... cada trabajador o trabajadora debería tener su pieza privada” (E5CP)

De esta forma, denuncia una problemática estructural de convivencia y seguridad, que toca dimensiones de privacidad, bienestar y hasta integridad física. Este tipo de situaciones responde a lo que Joan Acker (1990) denomina "organizaciones generizadas", es decir, estructuras institucionales diseñadas para sujetos masculinos, donde las mujeres deben adaptarse o "encajar" en un sistema que no fue pensado para ellas.

Desde una perspectiva de derechos laborales con enfoque de género, es fundamental avanzar hacia prácticas inclusivas que no solo permitan la conciliación, sino también el respeto a la diversidad de necesidades dentro del mundo del trabajo. Esto no implica otorgar “privilegios”, sino reparar desigualdades históricas que dificultan la participación plena y equitativa de las mujeres en sectores productivos como la minería.

2.1.5 Subdimensión: Experiencia del rubro minero

Esta subdimensión aborda las vivencias subjetivas de las trabajadoras en relación con su proceso de inserción y permanencia en la minería, un sector históricamente masculinizado. Aquí, el trabajo no solo es entendido como una fuente de ingreso, sino también como un espacio de construcción de identidad, orgullo y transformación personal. Las mujeres que ingresan a este rubro desafían activamente estereotipos de género, reconstruyen sus propios límites y resignifican su presencia en un espacio que, hasta hace poco, les era ajeno o vedado.

Una entrevistada expresa:



“La verdad es que me siento muy orgullosa porque nunca pensé que... una, que iba a llegar quizá a la minería, que iba a andar trabajando y operando esos camiones tan grandes, que no hay que llegar y subirse a uno” (E1MG).

Este testimonio refleja una experiencia de logro y superación que, según Honneth (1996), puede entenderse como una forma de *reconocimiento social*. El orgullo expresado no solo proviene del dominio técnico de un trabajo exigente, sino también de haberse apropiado de un espacio históricamente restringido a los hombres. El reconocimiento —tanto interno como externo— es fundamental para el desarrollo de una identidad laboral sólida, y en este caso, representa una afirmación del poder transformador del trabajo.

Otra participante destaca:

“Demostrarme a mí misma que sí puedo, que me gusta lo que hago... me gusta aprender y me gustaría aprender mucho más si de eso se trata” (E3MGR).

Esta declaración da cuenta de una motivación intrínseca que va más allá de la necesidad económica. Se trata de una búsqueda de realización personal que se construye desde el saber hacer, la autonomía y la capacidad de crecer dentro de un entorno desafiante.

En el caso de las mujeres en minería, su identidad profesional se forma y fortalece en constante tensión con las normas masculinas predominantes. El orgullo por operar maquinaria pesada, por aprender, por sostenerse en faena, no solo es una experiencia individual; también es una forma de resistencia simbólica frente a un sistema que, históricamente, ha negado la compatibilidad entre lo femenino y lo técnico industrial. Estas vivencias permiten también desafiar el discurso de “la excepción”, que presenta a las mujeres en minería como casos aislados o extraordinarios. Por el contrario, los testimonios muestran que las mujeres pueden y desean proyectar una carrera profesional sostenida en este rubro. Esta visión amplía el marco interpretativo desde la inserción temporal o anecdótica hacia una perspectiva de permanencia y transformación estructural, donde las mujeres no solo ocupan un espacio, sino que también lo redefinen.

Por tanto, esta categoría no solo evidencia la dimensión emocional y subjetiva del trabajo, sino que también permite comprender cómo las mujeres reconstruyen su



autoestima, su proyección profesional y su rol social desde una experiencia laboral altamente significativa. En este sentido, el trabajo minero, más allá de las dificultades, se convierte en una herramienta de empoderamiento, reconocimiento y reivindicación identitaria.

3. Análisis del objetivo específico N°3

Explorar las posibilidades de conciliación laboral desde los principios de corresponsabilidad de las trabajadoras del sector minero con jornadas excepcionales.

3.1. Dimensión 1: Estrategias individuales

Esta dimensión contempla las prácticas personales que las mujeres implementan para compatibilizar su vida laboral con la personal. Estas acciones son asumidas exclusivamente por las trabajadoras, quienes deben adaptarse al modelo de jornada excepcionales sin contar con estructuras que faciliten su conciliación. Asimismo, estas estrategias reflejan la autonomía de las mujeres, pero también evidencian la carga individual que enfrentan para sostener la estabilidad del hogar y su bienestar personal, con escasa o nula intervención de mecanismos de corresponsabilidad laboral.

3.1.1 Subdimensión: Postergaciones personales

Una de las estrategias más significativas que las trabajadoras mineras declaran implementar frente a las exigencias del régimen de turnos es la postergación voluntaria de aspectos personales como los estudios, los vínculos afectivos y la maternidad. Esta decisión, aunque individual, está profundamente condicionada por las estructuras laborales que no contemplan el desarrollo integral de la persona fuera del trabajo.

En primer lugar, las entrevistadas relatan cómo los turnos excepcionales les dificultan proyectarse académica o profesionalmente más allá de lo inmediato. La falta de tiempo disponible y la incompatibilidad con los ritmos institucionales formales lleva a optar por modalidades virtuales o aplazar indefinidamente la continuidad de estudios, así lo menciona una participante así: “Sí, o sea, dado que estoy recién experimentando, sí he pensado en hacer un magíster en gestión de operaciones (...) La verdad no lo he averiguado todavía, pero me imagino que la opción que más me convendría sería online” (E4KV). Este testimonio muestra cómo la lógica del turno no solo reorganiza el tiempo, sino que limita el derecho a la formación continua. Es por eso que, lo educativo se convierte en un proyecto condicional, sujeto a la disponibilidad que deje el trabajo.



En segundo lugar, el sacrificio de los vínculos afectivos también aparece como una estrategia de autoprotección. En este sentido, algunas participantes expresan que prefieren no establecer relaciones de pareja o amistades intensas para no cargar con la culpa de estar ausentes, o simplemente porque el sistema de turnos no lo permite. "Mis papás viven en otra ciudad, viven en Chañaral, que queda como unas cinco horas de La Serena. Entonces el tener que estar, dividirme porque igual los voy a ver a ellos (...) estar en pareja, afecta mucho" (E1MG), aquí se observa una forma de renuncia afectiva que no responde al deseo, sino a la imposibilidad de sostener emocionalmente un vínculo en condiciones de rotación, distancia y desconexión recurrente.

Por otra parte, la postergación de la maternidad aparece como una decisión racional, pero profundamente marcada por la precariedad estructural en torno a los cuidados. Tal como lo menciona una de las usuarias:

La idea de ser mamá en un momento lo analice y al final pienso que es una idea muy a futuro por el hecho de que mi rubro no me lo permitiría y aparte de eso yo aun teniendo mi carrera sigo estudiando haciendo diplomados los cuales son en beneficio para crecer en el rubro. (E6T.C)

Desde una perspectiva de género, estas postergaciones no son meramente decisiones personales, sino consecuencias de un sistema que no se adapta a las trayectorias de vida de las mujeres. Este modelo laboral dominante, exige productividad y presencia continua, sin considerar los derechos reproductivos. En esta línea, resulta fundamental replantear los marcos jurídicos y laborales desde una lógica de corresponsabilidad. Como lo plantea Caamaño (2009):

La base de la corresponsabilidad ante el trabajo y la familia, podría pensarse en una redefinición del derecho para aquellos casos en que ambos padres sean trabajadores, con el fin de evitar que la sola posibilidad del embarazo o la maternidad se conviertan en un elemento disuasivo de la contratación de mujeres, teniendo también en cuenta que la mujer tiene un rol creciente como proveedora de los ingresos familiares. (Caamaño, 2009)



Este planteamiento permite comprender que las decisiones de postergar no son individuales ni libres, sino el resultado de estructuras laborales que penalizan la maternidad y desincentivan la equidad en la crianza, profundizando así la desigualdad estructural de género.

3.1.2 Subdimensión: Servicios externos

Frente a la ausencia de mecanismos formales de corresponsabilidad por parte del sector minero, muchas trabajadoras desarrollan estrategias individuales que implican la contratación de servicios externos para cubrir tareas de cuidado, traslado y organización del hogar durante sus jornadas de turno. Esta subdimensión muestra cómo las mujeres, además de planificar su vida laboral, deben asumir un rol gerencial en la logística doméstica, incluso cuando no están presentes físicamente.

En primer lugar, se observa que estos servicios son gestionados, organizados y financiados por las propias trabajadoras, lo que revela un fuerte nivel de responsabilidad y previsión, pero también una sobrecarga que no es compartida institucionalmente. En este sentido, delegar no significa desligarse del cuidado, sino más bien mantener el control a distancia, incluso a través de pagos, llamadas o coordinación remota Como lo explica la entrevistada:

Trato de abarcar que son dejar sus cosas listas, ósea, dejarle extra de cosas, no sé ya sea cosas del supermercado de materiales, ropa de vestimenta, pero igual no se si se enferma que me paso me ha pasado que se enferma (...) y... pucha yo desde allá lo mas que puedo hacer es gestionar el Uber eh mandar dinero o cosas así. (E3MGR)

Este testimonio pone en evidencia el carácter mental y administrativo de la carga de cuidado, incluso cuando no se ejerce físicamente. Además, se trata de una forma de “cuidado tercerizado” pero sostenido emocionalmente por las trabajadoras.

Por otra parte, muchas optan por contratar personas de confianza para el cuidado de hijas/os, mascotas o adultos mayores, lo cual implica una inversión económica que debe ser planificada dentro del presupuesto personal.

La misma persona, ella, la que la cuida, ella de hecho la va a dejar al colegio (...) obviamente a ella igual se le da su plata, obviamente tenemos que pagarle para todo eso, para el transporte, por el cuidado y todo eso. (E1MG)



Aquí se hace visible la dimensión económica de la conciliación, que no solo requiere tiempo y organización, sino también recursos financieros estables, desde el marco de la economía feminista, autoras como Pérez (2014) han subrayado que el trabajo remunerado adquiere un nuevo significado cuando permite a las mujeres equilibrar su vida productiva y reproductiva, sobre todo cuando las decisiones económicas no se toman desde la escasez, sino desde la planificación.

Por lo mismo, las entrevistadas demuestran creatividad y capacidad de adaptación al recurrir a servicios no tradicionales o alternativos, como paseadores de mascotas con formación veterinaria o estudiantes universitarios, ajustando su estrategia a las particularidades de sus afectos y entornos, así lo relata otra trabajadora:

tal como lo menciona la entrevistada:

“Como es más grandecito y estábamos acostumbrado a un perro chico no cualquiera la cuida y por casualidad llegamos a unos chicos que son universitarios y se dedican a pasear perros (...) entonces ellos te dan los remedios y la sacan” (E6T.C).

3.1.3 Subdimensión: Economía personal

Esta subdimensión explora la forma en que las mujeres mineras han construido una relación estratégica con sus ingresos, destacando no solo su capacidad para sostener económicamente a sus familias, sino también su habilidad para planificar, ahorrar, invertir y tomar decisiones financieras clave. A través de estos relatos, la economía personal emerge como un espacio de autonomía y empoderamiento, especialmente relevante en un entorno históricamente masculino como la minería.

Una de las entrevistadas señala:

“Estabilidad laboral, estabilidad económica, que me ha dejado poder crecer, bueno, crecer como persona, como profesional, poder tener mis cosas, he podido comprarme propiedades” (E1MG).

Este testimonio refleja un sentido de realización personal que va más allá del salario. Aquí, la estabilidad económica aparece como una plataforma para el crecimiento integral: el trabajo no es solo un medio de subsistencia, sino un recurso para construir patrimonio, ganar independencia y desarrollar una vida digna. Esta idea se alinea con



el enfoque de empoderamiento económico femenino propuesto por (Luis acosta. alt 2020), que sostiene que el acceso de las mujeres a empleos dignos y bien remunerados incrementa su capacidad de decisión sobre su vida, fortalece su autoestima y modifica las dinámicas de poder dentro del hogar y la sociedad.

Del mismo modo, otra entrevistada expresa:

“Yo ya estoy pudiendo tener mi casa propia. No tengo carencias económicas que, por ejemplo, yo sí quisiera. Ahora mis perritos sé que si yo no tuviera el puesto que tengo, tampoco podía darme el lujo de tener cuidadores y eso ya implica que tampoco podía tener perros” (E6TC).

Este relato evidencia cómo el trabajo en minería permite a las mujeres acceder a bienes materiales. Desde el marco de la economía feminista, autoras como Pérez (2014) han subrayado que el trabajo remunerado adquiere un nuevo significado cuando permite a las mujeres equilibrar su vida productiva y reproductiva, sobre todo cuando las decisiones económicas no se toman desde la escasez, sino desde la planificación. En este sentido, las mujeres mineras no solo ingresan a un rubro históricamente masculino, sino que lo apropian desde una lógica de sostenibilidad personal y familiar, rompiendo con la imagen pasiva de la mujer dependiente económicamente.

Estas estrategias financieras también permiten enfrentar los vaivenes del sector minero caracterizado por condiciones laborales exigentes y posibles inestabilidades económicas con mayor seguridad. Lo económico, por tanto, no es solo instrumental; se convierte en una dimensión identitaria, estratégica y transformadora.

3.2 Dimensión 2: Estrategias colectivas

Esta dimensión aborda las redes de apoyo construidas por las participantes para poder sobrellevar las jornadas laborales. La corresponsabilidad no emerge desde las mineras, sino que desde vínculos afectivos.

3.2.1 Subdimensión: Coordinación con redes de apoyo

Esta categoría representa una de las formas más relevantes de conciliación observadas en las entrevistas. A pesar de la ausencia de mecanismos formales de corresponsabilidad ofrecidos por las empresas mineras, las trabajadoras logran sostener su vida familiar y personal mediante el apoyo brindado por su círculo cercano, compuesto principalmente por madres, parejas o personas de confianza.



Las entrevistas dan cuenta de cómo estas mujeres se organizan antes de sus turnos para delegar tareas esenciales del hogar o de cuidado, ya sea de hijas/os, de hijastros o de la mantención cotidiana. Esta planificación es realizada casi exclusivamente por las trabajadoras, lo que da cuenta de que la delegación no sea un sinónimo de una redistribución de tareas, sino de una respuesta adaptativa ante la exigencia del sistema laboral.

Así lo mencionan algunas participantes:

“Cuando estamos los dos, igual nos repartimos las tareas realmente en el caso de nosotros, quién lava, cada uno ya tiene como su disposición a hacer algunas cosas.” (E6T.C)

Sí, no, bueno depende, depende cómo sea, por ejemplo no sé po’, si es un tema económico o algo así como el de llevar a mi mamá al hospital o algo, está mi hermana. ¿Ya? siempre cómo que asume, yo soy un tema más económico en ella. (E2JS)



Conclusión

En este capítulo se presentarán las conclusiones de las narrativas analizadas durante la investigación.

En relación a los objetivos de investigación

A continuación se presentan las conclusiones a través de la investigación titulada “Conciliación laboral, familiar y personal de trabajadoras mineras de la zona norte de Chile con jornadas excepcionales de trabajo, durante el año 2025”, exponiendo así la respuesta a la pregunta de investigación y el cumplimiento de los objetivos planteados.

El objetivo general de esta investigación fue analizar las implicancias del sistema de turnos en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras mineras de la zona norte de Chile en el año 2025. A partir de las narrativas de las entrevistadas, se constató que las jornadas excepcionales en las faenas siguen causando problemas para generar conciliación por parte de las trabajadoras, generando un distanciamiento en el ámbito familiar y social, siendo así, una exigencia constante, cargada de contradicciones, tensiones y altos costos personales.

En cuanto al primer objetivo específico, el cual es evidenciar las dificultades y facilitadores de las trabajadoras mineras para la conciliación entre lo laboral, familiar y personal, se pudo observar que hay factores que dificultan la conciliación, tales como la inflexibilidad de los turnos, la extensión de las jornadas, la lejanía con el hogar y la escasa presencia de políticas institucionales que reconozcan y protejan el derecho de cuidar y ser cuidado. También se reconocieron algunos facilitadores, principalmente externos, como el apoyo de redes familiares, sobre todo otras mujeres que asumen el cuidado durante los turnos laborales. Sin embargo, estos apoyos no dependen de la empresa ni del estado, y están marcados por condiciones de desigualdad de género que refuerzan la idea de que el cuidado sigue siendo una tarea femenina.

En relación al segundo objetivo específico, identificar las vivencias que soportan las mujeres mineras por hacer uso del derecho a la conciliación, se identificó que las experiencias relatadas permitieron visibilizar distintas formas de discriminación que sufren las trabajadoras al ejercer. Estas discriminaciones se expresan en cuestionamientos, estigmas, exclusiones simbólicas y barreras que les impiden desarrollarse laboralmente en igualdad de condiciones con sus pares hombres. Las mujeres deben demostrar el doble, no mostrarse cansadas y aceptar que cualquier



solicitud para equilibrar su vida personal puede ser mal interpretada como falta de compromiso.

Además, en relación al tercer objetivo específico, explorar las posibilidades de conciliación laboral desde los principios de corresponsabilidad de las trabajadoras del sector minero con jornadas excepcionales, se logró explorar las reales posibilidades de conciliación en base a la corresponsabilidad. Y si bien este concepto ha sido nombrado por algunas instituciones, la práctica demuestra que aún estamos lejos de verlo reflejado en las políticas y culturas laborales del sector minero. Las empresas continúan esperando disponibilidad total de las trabajadoras, sin asumir el cuidado como parte del ciclo de vida de toda persona. Por otro lado, se aprecia el principio de corresponsabilidad de las trabajadoras, recibiendo apoyo por parte de su familia.

Por otra parte, a lo largo del proceso surgieron hallazgos emergentes que no estaban previstos en los objetivos iniciales, pero que resultaron muy significativos. Uno de ellos es la fuerte interiorización del discurso del sacrificio como parte del orgullo laboral. Muchas entrevistadas asumían con normalidad su agotamiento, su estrés o su renuncia a la vida familiar, porque han aprendido que deben “poder con todo”. Esta autoexigencia, aunque admirable, es también una trampa simbólica que naturaliza la injusticia estructural y refuerza una visión individualista del conflicto.

Otro hallazgo importante fueron las rupturas de identidades que viven al tener que actuar de forma distinta en la faena y en su hogar. Esta disociación genera una carga emocional silenciosa, que se suma al agotamiento físico, y que rara vez se expresa por miedo a ser juzgadas o a perder su trabajo. Estos descubrimientos refuerzan la idea de que la conciliación, en contextos de minería con jornadas excepcionales, no puede entenderse como una tarea individual, sino como un problema social que requiere respuestas colectivas, estructurales y con enfoque de derechos.

En relación a la proyección investigativa

En base a estos resultados, se proyectan distintas líneas para futuras investigaciones, sería valioso comparar estas experiencias con las mujeres de otros rubros con jornadas especiales, como en el área de salud. Asimismo, sería relevante estudiar el rol de los hombres en la conciliación y la corresponsabilidad, explorando cómo se construyen las masculinidades en la minería y que posibilidades reales existen de distribuir el cuidado. También, investigar cómo los sindicatos u organizaciones de trabajadoras pueden transformarse en actores clave para mejorar las condiciones



laborales desde una perspectiva de género. Del mismo modo, resulta urgente analizar cómo las políticas públicas podrían adaptarse mejor a los contextos de trabajo intensivos, y no seguir replicando modelos pensados para trabajos con horarios tradicionales.

En relación al trabajo social

La presente investigación aporta elementos significativos al Trabajo Social, ya que tiene un espacio para incidir en políticas públicas, diseñar intervenciones laborales con enfoque de género, y fortalecer prácticas profesionales que no reproduzcan la lógica de la adaptación individual, sino que apunten a transformar las condiciones que generan molestias. Asimismo, esta investigación aporta en conocer realidades de distintas trabajadoras mineras, conociendo sus formas de organizar sus tiempos en cuanto a familia y vida social, generando así un proceso de análisis.



Referencias Bibliográficas

- Aguirre, I. Arrochet, P. y Carvajal, M. (2022). *Estudio correlacional entre sistemas de trabajo por turnos, estilos de vida, satisfacción y rendimiento laboral en una empresa minera de la Tercera Región de Chile*. Universidad de Atacama.
<https://repoacad.uda.cl/bitstream/handle/20.500.12740/16919/bib%2030122.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Acker, J. (1990). *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Alianza CCM-Eleva. (2024). Participación de mujeres en empresas mineras aumenta a un 21,8 %. *CCM Eleva*.
<https://ccm-eleva.cl/participacion-de-mujeres-en-empresas-mineras-aumenta-a-un-218/#:~:text=A1%20desagregar%20los%20resultados%2C%20se,estable%20en%20torno%20al%2018%25>
- Armijo, L., Ananías, R., Román, H., y Caro, P. (2022). La centralidad de la conciliación trabajo y familia en la calidad del empleo en Chile: nuevos aportes metodológicos y empíricos. *Papers. Revista De Sociologia*.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.2937>
- Arnold, M. y Osorio, F. (2008). La teoría general de sistemas y su aporte conceptual a las ciencias sociales.
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/122268>
- Antofagasta Minerals. (2025). Antofagasta Minerals es la primera empresa minera en recibir el Sello Iguala Conciliación. *Aminerals*.
<https://www.aminerals.cl/home/2025/04/30/antofagasta-minerals-es-la-primer-a-empresa-minera-en-recibir-el-sello-iguala-conciliacion>
- Arteaga, C. y Abarca, M. (2018). Tensiones, limitantes y estrategias de género en mujeres trabajadoras de grupos medios, obreros y populares en Chile. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*. <https://doi.org/10.24201/eg.v4i0.288>
- Barrera, D., Pulido, M. y Bautista, S. (2022). La investigación narrativa en la educación. *Miradas*, 17(1), 95-109
<https://doi.org/10.22517/25393812.25052>
- Balladares, K., y Hablick, F. (2017). Burnout: el síndrome laboral. *Journal of business and entrepreneurial studies*.



<https://www.redalyc.org/journal/5736/573668151001/573668151001.pdf>

- Berengüera, et. al. (2014). Escuchar, observar y comprender. Recuperando la narrativa en las Ciencias de la Salud. https://saludcomunitaria.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/12/escucha_observarcomprender.pdf
- Berner, C., Contreras, C., Arenas, M., Balart, C., y Hoffmann, V. (2018) Guía de buenas prácticas en conciliación: Familia, trabajo y vida personal. *Fundación Chile Unido*. https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/libro-conciliacion-familia-trabajo-y-vp-guia-de-buenas-practicas-f.-chile-unido.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Bertalanffy, L. (2021). *Teoría General de los Sistemas: Fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. Ed. facsímil. México: Fondo de Cultura Económica. (Obra original publicada en 1968). <https://fad.unsa.edu.pe/bancaysegueros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/Teoria-General-de-los-Sistemas.pdf>
- Bordones, Á. (2023). Relación entre el tipo de turno y los trastornos del sueño en la satisfacción laboral y el ausentismo laboral en guardias de seguridad de una empresa minera. Universidad de Atacama. <https://repoacad.uda.cl/bitstream/handle/20.500.12740/17020/Bib%2030.241.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós. https://www.lauragonzalez.com/TC/El_genero_en_disputa_Buttler.pdf
- Caamaño, E. (2009). Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (33), 175-214. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512009000200004>
- Caro, P; Román, H. y Armijo, L. (2020). Cuerpos de mujeres, significados de género y límites simbólicos en la gran minería en Chile. *Polis (Santiago)*, 19(55), 186-211.
- Caro, P., Román, H., y Armijo, L. (2021). Mujeres en altos cargos en minería en Chile. Agencia y tensiones de género



- Capella, C. (2013). Una propuesta para el estudio de la identidad con aportes del análisis narrativo. *Psicoperspectivas*, 12(2), 117-128
<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol12-Issue2-fulltext-281>
- Comisión Chilena del Cobre. (2022). *Participación de la mujer en la minería del cobre en Chile llegó a 14,8% en 2022*.
<https://www.cochilco.cl/web/participacion-de-la-mujer-en-la-mineria-del-cobre-en-chile-llego-a-148-en-2022/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20informe.porcentuales%20respecto%20al%20a%C3%B1o%202021>
- Comunidad Mujer. (2022). *Memoria de gestión 2022*.
https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2023/06/MEMORIA-DE-GESTION-2022_COMUNIDADMUJER_VF_compressed.pdf
- Connell, R. W. (2006). *Masculinities* (2nd ed.). University of California Press
- Sepúlveda, A., Mahan, J., Yachan, C., y Díaz, C. (2023). Boletín n.º 53: Carga mental doméstica: Estar a cargo también es carga. *ComunidadMujer*.
https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2023/07/Boletin_53_Carga-mental-domestica_.pdf
- Crenshaw, K. (1991). *Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color*. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- Consejo de Competencias Mineras. (2020). *Mujer y minería: evolución en la última década y desafíos futuros*. Fundación Chile.
https://eadn-wc04-6524493.nxedge.io/wp-content/uploads/2021/04/mujermineriaccm_02-09-2020.pdf
- Consejo Minero. (2022). *Informe de Participación Femenina en la Minería Chilena*.
<https://ccm-eleva.cl/1-de-cada-3-personas-contratadas-en-companias-mineras-fueron-mujeres-durante-el-2022>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3.ª ed.). SAGE Publications.
https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/501/1/Qualitative%20inquiry%20%26%20research%20design.%20design%20_%20Choosing%20among%20five%20approaches.%20%281%29.pdf
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2018). *The SAGE handbook of qualitative research* (5.ª ed.). SAGE Publications.



https://dl1.cuni.cz/pluginfile.php/1143325/mod_resource/content/1/Norman%20K.%20Denzin%20C%20Yvonna%20S.%20Lincoln%20-%20The%20SAGE%20Handbook%20of%20Qualitative%20Research-SAGE%20Publications%20C%20Inc%20%282017%29.pdf

- Díaz, F. (2023). Sobrecarga mental en el trabajo: desafíos para su evaluación desde una perspectiva de interseccionalidad en Chile. *Departamento de Salud Ocupacional, Instituto de Salud Pública*.
<https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2023/12/NTCargaMental01-26122023A.pdf>
- Dobles, I. (2018). *Investigación cualitativa, metodología, relaciones y ética: Estrategias biográficas-narrativas, discursivas y de campo* (1.ª ed.). Editorial Universidad de Costa Rica.
https://editorial.ucr.ac.cr/catalogo/ciencias-sociales/item/download/25_afef44b3d08d8cc318c415e426e41443.html
- Durán, M. Á. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Fundación BBVA
- Fraser, N. (2016). Las contradicciones del capital y los cuidados. *New Left Review*(100), 111–132.
<https://newleftreview.es/issues/100/articles/nancy-fraser-el-capital-y-los-cuidados.pdf>
- Flick, U. (2015). *Introducción a la investigación cualitativa* (4.ª ed., trad. T. del Amo). Ediciones Morata.
https://edmorata.es/wp-content/uploads/2021/02/Flick.-Introduccion-a-la-investigacion-cualitativa_prw.pdf
- Fundación ChileMujeres y Comunidad Mujer. (2021). *Diagnóstico de Corresponsabilidad Social en Chile*.
https://chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2021/03/Diagnostico_FCM_Corresponsabilidad_2021.pdf
- Gamero-Aliaga, M. (2022). *Salud mental y bienestar psicológico en trabajadores mineros. Una revisión sistemática*. *Psicología UNEMI*, 6(2), 45–64. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp192-207p>
- Gómez, V, Y Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis (Santiago)*, 14(40), 377-396. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000100018>



- Guba, EG y Lincoln, YS (1994). Paradigmas en competencias en la investigación cualitativa. *Handbook of qualifying research*, 105-117
https://luisdoubbrontg.school.blog/wp-content/uploads/2021/01/guba_lincoln_paradigmas.pdf
- Harding, S. (1987). ¿Existe un método feminista?.
https://urbanasmad.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/existe-un-mc3a9todo-feminista_s-harding.pdf
- Hurtado, G. (2017). *Teoría General de Sistemas: Propiedades fundamentales y aplicaciones*.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2023). INE Atacama publica infografía estadística por el Día del Minero y la Minera. *Instituto Nacional de Estadísticas*.
<https://aromo.ine.cl/atacama/prensa/ine-atacama-publica-infograf%C3%ADa-estad%C3%ADstica-por-el-d%C3%ADa-del-minero-y-la-minera>
- Instituto de Seguridad Laboral. (2022). Legislación | ISL. ISL.
https://legislacion.isl.gob.cl/legislacion/?legislation_id=18
- Lagarde, M. (2023). Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres. *Ciudad de México: Siglo veintiuno editores*.
- Leiva, S. y Comelin, A. (2015). *Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá*.
<https://journals.openedition.org/polis/11385>
- Málaga, N. Y Zúñiga, N. (2025). Estudio de revisión teórica sobre el equilibrio trabajo-familia en revistas científicas de América Latina. *Perspectiva De Familia*, 7(1), 103-122
<https://doi.org/10.36901/02pdy726>
- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative research design: An interactive approach* (3.^a ed.). SAGE Publications.
<https://psychology.ukzn.ac.za/?mdocs-file=1477>
- *Mesa Mujer y Minería cumple 10 años y Chile se ubica como el 2do país del mundo con mayor participación de mujeres en la industria – MinMujeryEG*. (2025).
<https://minmujeryeg.gob.cl/?p=56653>
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2025). Mesa Mujer y



Minería cumple 10 años y Chile se ubica como el 2do país del mundo con mayor participación de mujeres en la industria.

<https://minmujeryeg.gob.cl/?p=56653>

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2024). Guía de aplicación de la Ley 21.645 sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal. *Gobierno de Chile*.
https://www.dt.gob.cl/portal/1628/articles-127316_recurso_1.pdf
- Miles, M. B., Huberman, A. M., y Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3.^a ed.). SAGE Publications.
<https://www.metodos.work/wp-content/uploads/2024/01/Qualitative-Data-Analysis.pdf>
- Montecino, S., Rebolledo, L., y Sunkel, G. (1999). Análisis del impacto psicosocial de los sistemas de trabajo por turno en la unidad familiar (Santiago, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género, Universidad de Chile).
- Nussbaum, M. (2000). *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ONU Mujeres. (2020). *Empoderamiento económico de las mujeres*.
<https://www.unwomen.org/es>
- Pérez, A. (2014). Subversión feminista de la economía: Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. *Traficantes de Sueños*.
- Poblete Maureira, P. (2020). Políticas culturales para la igualdad de género. *Periférica Internacional. Revista Para El análisis De La Cultura Y El Territorio*, (21), 298–307.
<https://doi.org/10.25267/Periferica.2020.i21.29>
- Riessman, CK (2008). *Métodos narrativos para las ciencias humanas*. Sage Publications, Inc.
- Romero, C. (2015). Ineficacia de las prácticas de conciliación trabajo-familia en la minería.
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136863>
- Rojas, C. (2022). Estudio Mujer y Minería 2022: Barreras y desafíos de la mujer en la industria minera. *Women in Mining*.
<https://womeninminingchile.cl/wp-content/uploads/2023/05/Estudio-Mujer-y-Mineria-2022.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la



investigación (6ta ed.). *Mc Graw Hill*. 91-92.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- SERNAGEOMIN. (2023). Anuario de la Minería de Chile 2023. https://www.sernageomin.cl/pdf/anuario/Anuario_de_la_mineria_de_chile_2023_web.pdf
- Silva, J., Campos, C., García, P., y Portilla, D. (2016). MASCULINIDADES Y PATERNIDADES EN EL CONTEXTO MINERO DEL NORTE DE CHILE. *Salud & Sociedad*, 7(1), 78-96. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439746001005.pdf>
- Sociedad Nacional de Minería (SONAMI). (2012). Chile, país minero. *El Mercurio*. <https://www.sonami.cl/v2/wp-content/uploads/2016/06/Chile-Pais-Minero-SONAMI-El-Mercurio.pdf>
- Superintendencia de Seguridad Social. (2023). Informe final: efectos psicosociales del trabajo por turnos en minería. Suseso. https://www.suseso.cl/619/articles-714099_archivo_01.pdf
- Subsecretaría del Trabajo. (s. f.). Ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. *Subsecretaría del Trabajo*. <https://www.subtrab.gob.cl/conciliacion/>
- Folgueiras, P. (2016). La entrevista. *Universitat de Barcelona*. <https://hdl.handle.net/2445/99003>
- *The struggle for recognition* (The Moral Grammar of Social Conflicts). (s. f.). <https://cristianorodriguesdotcom.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/06/honneth.pdf>
- Vasilachis, I. (1992). Métodos Cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos. *Centro de Editor de América Latina*. <https://teoriasocialenclaveeducativa.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/09/vasilachis-i-at-al-mc3a9todos-culitativos-i.pdf>
- Villegas, J. (2021). Extractivismo y familia entre la encrucijada y las tensiones: una aproximación sistémica desde el trabajo social. *Universidad Externado de Colombia*. <https://doi.org/10.57998/bdigital.handle.001.5361>



Anexos

Anexo I. Formato de consentimiento informado.



Consentimiento informado para entrevista de Tesis de Pregrado

“Conciliación de trabajadoras mineras de la zona norte de Chile con jornadas excepcionales de trabajo, durante el año 2025”

Investigador responsable:

Est. Tamara Aguirre

Est. Felipe Lachitt

Est. Gionaira Recabarren

Estimada participante:

El balance entre la vida laboral, familiar y personal se ha convertido en un tema crucial para muchas trabajadoras, especialmente en sectores donde las jornadas laborales son extensas y atípicas. La industria minera, en Chile, es caracterizada por su exigente jornada excepcional, plantea un contexto particular para el desarrollo de estrategias que permitan equilibrar el trabajo con las responsabilidades personales, sociales y laborales.

Usted ha sido invitada a participar en una entrevista semiestructurada que forma parte del estudio mencionado, cuyo objetivo es conocer su experiencia personal y laboral respecto a la conciliación entre el trabajo minero en jornada excepcional y la vida familiar o personal.

La entrevista tendrá una duración aproximada de **50 minutos**, y será realizada de forma **[presencial / virtual / telefónica]**. Sus respuestas serán utilizadas exclusivamente con fines investigativos y se mantendrán bajo estricta confidencialidad.

Su participación es completamente voluntaria y podrá desistir en cualquier momento sin que ello le genere consecuencias negativas de ningún tipo.

Compromisos del equipo investigador:

- Garantizar la **confidencialidad** y **anonimato** de su identidad y respuestas.
- Usar la información sólo con fines académicos o de análisis del estudio.
- Resguardar el material de la entrevista en archivos protegidos y seguros.



- No grabar la entrevista sin su consentimiento previo y explícito.
- Una vez culminada nuestra investigación se le hará envío de los resultados finales.

Autorización de la participante:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior. He podido realizar preguntas y recibí respuestas satisfactorias. Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias.

Autorizo la realización de la entrevista y el uso de la información proporcionada en los términos descritos.

Sí, acepto participar en la entrevista.

No, no deseo participar.

(En caso de grabación:)

Sí, autorizo la grabación de audio de la entrevista.

No, no autorizo la grabación.

Nombre de la participante: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Nombre de quien entrevista (investigador/a): _____

Firma: _____



Anexo 2. Consentimiento entrevistada (E1MG)

Declaro que he leído y comprendido la información anterior. He podido realizar preguntas y recibí respuestas satisfactorias. Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias.

Autorizo la realización de la entrevista y el uso de la información proporcionada en los términos descritos.

Sí, acepto participar en la entrevista.

No, no desco participar.

(En caso de grabación:)

Si, autorizo la grabación de audio de la entrevista.

No, no autorizo la grabación.

Nombre de la participante: Maharena González
Firma: [Firma]
Fecha: [Firma]

Nombre de quien entrevista (investigador/a): Felipe Lachitt Tijero
Firma: [Firma]

Anexo 3. Consentimiento entrevistada (E2JS)



Declaro que he leído y comprendido la información anterior. He podido realizar preguntas y recibí respuestas satisfactorias. Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias.

Autorizo la realización de la entrevista y el uso de la información proporcionada en los términos descritos.

Sí, acepto participar en la entrevista.

No, no deseo participar.

(En caso de grabación:)

Si, autorizo la grabación de audio de la entrevista.

No, no autorizo la grabación.

Nombre de la participante: Jordana Soto
Firma: [Firma]
Fecha: 23-05-20

Nombre de quien entrevista (investigador/a): Felipe Laditt Fajardo
Firma: [Firma]



Anexo 4. Consentimiento entrevistada (E3MGR)

Autorización de la participante:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior. He podido realizar preguntas y recibí respuestas satisfactorias. Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias.

Autorizo la realización de la entrevista y el uso de la información proporcionada en los términos descritos.

Sí, acepto participar en la entrevista.

No, no deseo participar.

(En caso de grabación:)

Sí, autorizo la grabación de audio de la entrevista.

No, no autorizo la grabación.

Nombre de la participante: Macarena Godoy

Firma:

Fecha: 23/05/25

Nombre de quien entrevista (investigador/a): Tamara Aguirre Valdivia

Firma:



Anexo 5. Consentimiento entrevistada (E4KV)

Autorización de la participante:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior. He podido realizar preguntas y recibí respuestas satisfactorias. Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias.

Autorizo la realización de la entrevista y el uso de la información proporcionada en los términos descritos.

Sí, acepto participar en la entrevista.

No, no deseo participar.

(En caso de grabación:)

Sí, autorizo la grabación de audio de la entrevista.

No, no autorizo la grabación.

Nombre de la participante: K. V.

Firma:

Fecha: 22/05/25

Nombre de quien entrevista (investigador/a): Tamara Aguirre Valdivia

Firma:



Anexo 6. Consentimiento entrevistada (E5C.P)

Autorización de la participante:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior. He podido realizar preguntas y recibí respuestas satisfactorias. Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias.

Autorizo la realización de la entrevista y el uso de la información proporcionada en los términos descritos.

Sí, acepto participar en la entrevista.

No, no deseo participar.

(En caso de grabación:)

Sí, autorizo la grabación de audio de la entrevista.

No, no autorizo la grabación.

Nombre de la participante: _____

Firma:  _____

Fecha: _____

Nombre de quien entrevista (investigador/a): _____

Firma: _____



Anexo 7. Consentimiento entrevistada (E6T.C)

Autorización de la participante:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior. He podido realizar preguntas y recibí respuestas satisfactorias. Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias.

Autorizo la realización de la entrevista y el uso de la información proporcionada en los términos descritos.

Sí, acepto participar en la entrevista.

No, no deseo participar.

(En caso de grabación:)

Sí, autorizo la grabación de audio de la entrevista.

No, no autorizo la grabación.

Nombre de la participante: Tatiana Cortés Rojas

Firma: [Firma manuscrita]

Fecha: 20-05-2025

Nombre de quien entrevista (investigador/a): _____

Firma: _____



Anexo 8. Malla Temática

MALLA TEMÁTICA SOBRE “Conciliación de trabajadoras mineras de la zona norte de Chile con jornadas excepcionales de trabajo, durante el año 2025”.

Por: Tamara Aguirre, Felipe Lachitt y Gionaira Recabarren.

Instrumento: Entrevista semi-estructurada

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES	CATEGORÍAS	PREGUNTAS
<i>Levantar información personal básica de las entrevistadas</i>	<i>Datos Generales</i>	<i>Antecedentes personales y laborales</i>	<ul style="list-style-type: none">★ Nombre★ Edad★ Estado civil★ Número de hijos/as (si corresponde)★ Nivel educacional★ Cargo y área de desempeño en faena minera★ Tiempo trabajando en minería★ Régimen de turnos que cumple (ej: 7x7, 14x14)★ Situación familiar (Con quién vive)★ Tipo de contrato.★ ¿Persona con alguna discapacidad o necesidad de cuidado?
<i>Evidenciar las dificultades y facilitadores para la conciliación entre lo laboral,</i>	<i>Experiencia laboral</i>	<i>Ingreso a la minería</i>	<i>¿Cómo llegaste a trabajar en minería y cuando?</i>



<i>familiar y personal.</i>			
<i>Evidenciar las dificultades y facilitadores para la conciliación entre lo laboral, familiar y personal.</i>		<i>Experiencia general</i>	¿Cómo describirías tu experiencia general en este rubro? (Espacio, espacio laboral, clima laboral, instancia, comunicación con la jefatura, ¿hay disposición de espacio físico?). ¿Qué aspectos valoras y cuáles consideras más difíciles?
<i>Evidenciar las dificultades y facilitadores para la conciliación entre lo laboral, familiar y personal.</i>	<i>Jornada laboral</i>	<i>Régimen de turnos</i>	¿Cómo es para ti vivir bajo un régimen de turnos? ¿Qué impacto tiene esta modalidad en tu descanso y en tu salud física y mental? ¿Qué impacto tiene en tu vida social, familiar (cuidador, pareja, etc) y personal?
<i>Delimitar las posibilidades de conciliación desde la corresponsabilidad de las trabajadoras del sector de minería</i>	<i>Conciliación vida laboral y familiar</i>	<i>Estrategias de conciliación</i>	¿Cómo es la distribución de responsabilidades del hogar/familia? ¿Quién hace qué? ¿Cómo logras equilibrar tu trabajo con tus responsabilidades familiares? ¿Qué estrategias personales utilizas? Cuando hay alguna eventualidad/problema/situación



<i>con jornadas excepcionales.</i>			familiar ¿quién asume su resolución?
<i>Delimitar las posibilidades de conciliación desde la corresponsabilidad de las trabajadoras del sector de minería con jornadas excepcionales.</i>		<i>Recursos y apoyos</i>	¿Qué apoyos o recursos consideras clave para lograr la conciliación? ¿Qué servicios externalizan (cuidados de menores, adultos mayores y/o furgón escolar)?
<i>Identificar las vivencias discriminatorias que soportan las mujeres mineras por hacer uso del derecho a la conciliación</i>	<i>Discriminación y género</i>	<i>Percepción del ambiente laboral</i>	¿Cómo percibes el ambiente laboral en términos de igualdad de género? ¿Te has sentido cuestionada por ejercer derechos de conciliación?
		<i>Necesidades no consideradas</i>	¿Cuándo? ¿Alguna vez te has sentido perjudicada/discriminada en tu espacio laboral por ser mujer? ¿Cuándo?
<i>Delimitar las posibilidades de conciliación</i>	<i>Corresponsabilidad</i>	<i>Distribución de tareas</i>	¿Cómo se distribuyen las tareas del hogar cuando estás y cuando no estás presente? ¿Quién asume la carga mental de las



<i>desde la corresponsabilidad de las trabajadoras del sector de minería con jornadas excepcionales.</i>			responsabilidades del hogar? ¿Sientes que tu pareja o redes te apoyan en el cuidado? ¿Cómo?
<i>Explorar significados personales asociados al trabajo y planes a futuro</i>	<i>Sentido del trabajo</i>	<i>Identidad como trabajadora minera</i>	¿Qué significado tiene para ti ser trabajadora minera? ¿Qué cosas valoras de tu independencia laboral (Qué es lo bueno del trabajo minero y que le ha dado)?
		<i>Proyecciones</i>	¿Cómo proyectas tu vida laboral y familiar en los próximos años?
<i>Delimitar las posibilidades de conciliación desde la corresponsabilidad de las trabajadoras del sector de minería con jornadas excepcionales.</i>	<i>Propuestas de mejora</i>	<i>Sugerencias para empresa o industria</i>	¿Qué cambios crees que se deberían implementar en tu empresa o en la industria para facilitar la conciliación desde la corresponsabilidad? ¿Qué mensaje darías a las jefaturas y autoridades de la empresa?



Anexo 9 .Declaración de originalidad



UNIVERSIDAD DE ATACAMA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

Anexo N° : DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

TÍTULO DEL TRABAJO QUE SE PRESENTA: Conciliación laboral, familiar y personal de trabajadoras mineras de la zona norte de Chile con jornadas excepcionales de trabajo, durante el año 2025

Por medio de la presente, los autores: Gionaira Ayelen Recabarren Del Canto , Tamara Catalina Aguirre Valdivia y Felipe Ignacio Lachitt Fajardo , Rut N° 20.409.899-9 , Rut N° 20.153.101-2 y , Rut N° 20.969.356-9 certificamos que del artículo presentado para la titulación de la carrera de Trabajo social, somos las autoras originales, ya que sus contenidos son producto de nuestra directa contribución intelectual.

Todos los datos y referencias a textos, investigaciones, libros, revistas, tesis, entre otros, ya publicados, están debidamente referenciados y citados, identificados con su respectivo crédito e incluido en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.



Además, declaramos que este artículo no lo hemos presentado a otra entidad puesto que se espera que esta obtenga su respectiva evaluación y, posterior posible publicación en los repositorios de la Universidad de Atacama.

En caso de que la tesis “ Conciliación laboral, familiar y personal de trabajadoras mineras de la zona norte de Chile con jornadas excepcionales de trabajo, durante el año 2025”, sea aprobado para su publicación, como autoras y propietarias de los derechos de autor autorizamos de manera ilimitada en el tiempo a la Universidad de Atacama, para que incluya dicho texto en la biblioteca digital y de forma impresa, para que pueda reproducirlo, distribuirlo por Internet en texto completo o cualquier para uso de otros estudiantes.

Para constancia de lo anteriormente expuesto, se firma esta declaración el 14, del mes de Julio, del año 2025, en Ciudad de Copiapó, Chile.

Gionaira Ayelen Recabarren Del Canto

Gionaira.recabarren.19@alumnos.uda.cl

Trabajo Social, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Atacama,
Chile.

Tamara Catalina Aguirre Valdivia

tamara.aguirre.18@alumnos.uda.cl



Trabajo Social, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Atacama,
Chile.

Felipe Ignacio Lachitt Fajardo

felipe.lachitt.20@alumnos.uda.cl

Trabajo Social, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Atacama,
Chile.



Anexo 10: Autorización de publicación en repositorio académico



UNIVERSIDAD DE ATACAMA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

Anexo N° -- : AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO ACADEMICO.

Tipo de material:

Trabajo de graduación Tesis Documento

Carrera/Programa/Depto. Académico: Trabajo Social/ Departamento de Trabajo Social

Autores: Gionaira Ayelen Recabarren Del Canto , Tamara Catalina Aguirre Valdivia y
Felipe Ignacio Lachitt Fajardo

Título de la tesis: Conciliación laboral, familiar y personal de trabajadoras mineras de la
zona norte de Chile con jornadas excepcionales de trabajo, durante el año 2025

Director/a de la tesis/trabajo: Daniela Duran Rojas

Fecha de defensa de la tesis/trabajo: el día 23 de Julio del año 2025

Fecha de entrega de versión impresa y digital en la Biblioteca: 22 de Agosto del año
2025

Por la presente autorizamos a la Biblioteca de la Universidad de Atacama a poner a
disposición del público la tesis de pregrado descrita en el presente documento, al solo fin



de divulgación de la producción científica de esta Universidad. La tesis será de consulta libre y gratuita en el Repositorio Institucional Impreso de la Biblioteca y, a través de internet, en el Repositorio Institucional Digital y en todos aquellos repositorios digitales en los que participe la Universidad. Esta autorización no implica la renuncia a la posibilidad del suscripto/a de publicar total o parcialmente el material divulgado en el Repositorio Institucional en cualquier medio que considere oportuno.

Declaro que la tesis/trabajo es original e íntegramente de nuestra autoría, que no contiene elemento alguno que infrinja derecho de cualquier naturaleza sobre otras obras o vulnere normas de confidencialidad, y que ningún procedimiento, instrucción o fórmula contenido en la obra causará daño o perjuicio a terceros. A este respecto, me comprometo a mantener indemne a la Universidad de Atacama frente a terceros con motivo de acciones.



Anexo 11: Autorización de uso de datos y publicación



UNIVERSIDAD DE ATACAMA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

Anexo N° ---- : AUTORIZACIÓN DE USO DE DATOS Y PUBLICACIÓN.

Por medio del presente documento:

1. Se autoriza a la Universidad de Atacama a compartir, en calidad de responsable, a realizar tratamiento de la información personal entregada (entendido este como recolección, intercambio, actualización procesamiento, reproducción, compilación, almacenamiento, uso, sistematización y organización de datos personales, todos ellos de forma parcial o total) conforme a la Política de Privacidad.
2. Se entiende que la información será utilizada, directamente para las y los estudiantes de Trabajo social, con el fin de ayudar en la realización de posteriores trabajos o tesis.
3. Se autoriza la circulación y la transferencia de datos, sin limitación en cuanto al país de destino, únicamente cuando sea necesario para dar cumplimiento a lo establecido en el presente documento.
4. Cuando aplique, autoriza, en calidad de representante legal el tratamiento de sus datos personales, para lo cual certifica que consultó su opinión y obtuvo su aprobación previa a la entrega de los datos.



5.- Se autoriza a incorporar y difundir la tesis de pregrado en el Portal de Libros Electrónicos de la Universidad de Atacama - <http://www.biblioteca.uda.cl/>

6. Cuando aplique, autoriza a entregar la información para el cumplimiento de la ley.

Para constancia de lo anterior, se firma en Copiapó, el día 14 de el mes de Julio del año 2025

Nombre: Gionaira Ayelen Recabarren Del Canto

Cédula: 20.409.899-9

Firma:

Nombre: Tamara Catalina Aguirre Valdivia

Cédula: 20.153.101-2

Firma:

Nombre: Felipe Ignacio Lachitt Fajardo

Cédula: 20.969.356-9

Firma: