



## Desafíos en la conciliación del tiempo de trabajo y la vida personal en enfermería y comercio en 2023: un estudio exploratorio en el Gran San Juan

### Challenges in Balancing Work Time and Personal Life in Nursing and Commerce in 2023: An Exploratory Study in Greater San Juan

 **María Belén Ontiveros Dávila**

Departamento de Sociología / Instituto de Investigaciones Socioeconómicas (IISE) /Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Juan, Argentina  
ontiverosbelen997@gmail.com

 **Carolina del Rosario Tejada**

Departamento de Sociología / Instituto de Investigaciones Socioeconómicas (IISE) /Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Juan, Argentina  
caro.88.22@hotmail.com

Recepción: 01 diciembre 2024

Aprobación: 07 abril 2025

Publicación: 01 abril 2026

**Cita sugerida:** Ontiveros Dávila, M. B. y Tejada, C del R. (2026). Desafíos en la conciliación del tiempo de trabajo y la vida personal en enfermería y comercio en 2023: un estudio exploratorio en el Gran San Juan. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, (23), e073. <https://doi.org/10.24215/27969851e073>

**Resumen:** El presente estudio analiza los desafíos de la conciliación entre el tiempo de trabajo y la vida personal en los sectores de comercio y enfermería en el departamento Capital de la provincia de San Juan. Mediante entrevistas semi-estructuradas realizadas en 2023 a trabajadores y trabajadoras de ambos sectores, exploramos cómo las extensas jornadas laborales y las exigencias del trabajo limitan la posibilidad de realizar actividades personales como la vida social y familiar, el ocio, el estudio, entre otros aspectos.

Desde una perspectiva metodológica basada en el Configuracionismo Latinoamericano, empleamos un muestreo intencional para seleccionar a ocho trabajadores y trabajadoras de comercio y enfermería con el objetivo de comprender sus experiencias en relación con la organización del tiempo de trabajo y sus implicancias en la vida cotidiana.

Los hallazgos muestran que la reciente crisis económica, política y social ha intensificado la carga laboral, dificultando la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Esta situación evidencia cómo la extensión e intensidad del tiempo de trabajo constituyen un factor de precariedad laboral, afectando no sólo las condiciones de empleo, de quienes constituyen el objeto de estudio, sino también la dinámica del entorno laboral y personal de este colectivo de trabajo.

**Palabras clave:** Tiempo, Precariedad, Comercio, Enfermería.

**Abstract:** This study analyzes the challenges of balancing work time and personal life in the commerce and nursing sectors in the Capital department of the San Juan province. Through semi-structured interviews conducted in 2023 with workers from both sectors, we explore how long working hours and job demands limit the ability to engage in personal activities such as social and family life, leisure, studying, and other aspects.

From a methodological perspective based on Latin American Configurationalism, we used intentional sampling to select eight workers from the commerce and nursing sectors with the

aim of understanding their experiences related to the organization of work time and its implications for daily life.

The findings show that the recent economic, political, and social crisis has intensified the labor burden, making it difficult to balance work and personal life. This situation highlights how the extension and intensity of work time contribute to labor precariousness, affecting not only the employment conditions of the workers under study but also the dynamics of their work and personal environments.

**Keywords:** Time, Precariousness, Commerce, Nursing.

## Introducción

En Argentina, durante la década de 1990, se desarrolló un modelo político neoliberal caracterizado por un programa de privatizaciones de empresas estatales, flexibilización del mercado de trabajo y desregulación del mercado financiero. Se trató de una experiencia que terminó en una crisis sumamente aguda, la más intensa que se registró en el país en más de un siglo, dejando secuelas persistentes en las condiciones laborales del país (Schorr y Wainer, 2018).

Los efectos de esta crisis dejaron huellas persistentes en el mercado laboral. Hacia el 2019, durante el gobierno de la Alianza Cambiemos, se intensificó la aplicación de políticas de ajuste de dicho plan político-económico impactando fuertemente al sector laboral, lo que puso en evidencia a la precariedad laboral como un fenómeno persistente en el mercado de trabajo argentino. Lam Peña (2021) sostiene que la sustitución del Estado de Bienestar por modelos neoliberales flexibiliza las relaciones laborales en favor del desarrollo empresarial, debilitando los derechos de los ciudadanos y las ciudadanas y, en particular, de los trabajadores y las trabajadoras. Argumenta además que la precarización laboral debilita el concepto de trabajo decente y establece que el aumento de la precarización es inversamente proporcional a la reducción del trabajo decente, siendo dos posturas opuestas. La única forma de reducir la precarización es mediante el fortalecimiento de los derechos sociales.

La crisis económica de 2019, se profundizó con la pandemia de la COVID-19 en 2020, lo que generó un marcado deterioro de la calidad del empleo. La reducción de jornadas y salarios se convirtió en una estrategia de ajuste empresarial para afrontar la crisis (CEPAL, 2020). Entre las repercusiones más significativas se encuentran la destrucción de empleos por el cierre de empresas como parte de las estrategias de confinamiento y control de contagios; incremento del desempleo, caída de la participación laboral, afectando principalmente a la población de jóvenes y mujeres, aumento de la precarización de las ocupaciones, sumado a los ajustes en las jornadas (la región experimentó la mayor contracción en horas de trabajo en el mundo) y la reducción de los salarios. Lo que evidenció la fragilidad estructural del empleo en la región (González, 2023).

En la provincia de San Juan, el mercado de trabajo reflejó los resultados de estas tendencias nacionales (Favieri et al., 2020). Si bien la actividad económica comenzó a recuperarse tras las medidas más estrictas de aislamiento (ASPO - Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio), los indicadores laborales alcanzaron niveles similares a los de pre-pandemia (2019) recién en el año 2022 (Orellano y Favieri, 2022).

Dentro del amplio espectro del mercado de trabajo, ciertos sectores se encuentran particularmente afectados por la organización del tiempo de trabajo y el impacto de la crisis en sus condiciones laborales. En este estudio, nos centramos en el análisis de dos sectores clave: comercio y salud. El sector comercio, que ya enfrentaba dificultades antes de la pandemia debido al aumento de costos en las tarifas de energía y alquiler (CAME, 2019), sufrió una caída significativa en sus ventas durante las medidas de ASPO (Favieri et al., 2020). En el proceso de recuperación de la actividad a fines de 2020 y durante 2021, se diseñan diversas estrategias como la modificación del horario comercial implementando el horario de corrido a diferencia de la jornada laboral en dos turnos que predominaba anteriormente en la provincia. Por su parte, el sector salud experimentó una intensificación de las condiciones laborales precarias. Durante la emergencia sanitaria, los profesionales de la salud enfrentaron jornadas extenuantes y un notable desgaste físico y mental, sumados a problemas estructurales previos, como bajos salarios, multiactividad y flexibilidad laboral (Ramacciotti, 2020).

Las crisis económicas y sanitarias han profundizado la precariedad laboral en comercio y salud, acentuando la inestabilidad laboral, la falta de tiempo personal y las extensas jornadas. Estas transformaciones han consolidado un proceso de precarización en el que la sobrecarga laboral y la inseguridad en el empleo son rasgos comunes en ambos sectores. La elección de estos sectores para el estudio responde a su importancia en el mercado laboral local, tanto el comercio como la salud se caracterizan por extensas jornadas laborales y dinámicas de trabajo que limitan la conciliación entre la vida laboral y personal, aunque con lógicas diferenciadas. En comercio, la jornada laboral dividida en dos turnos desafía la dinámica de sus empleados, mientras que en salud, la sobrecarga y la demanda constante de disponibilidad han acentuado los desafíos en la vida cotidiana de los trabajadores y trabajadoras.

A partir de lo expuesto, en el presente artículo buscamos indagar sobre la organización del tiempo de trabajo y efectos en la conciliación de la vida laboral y personal. Partiendo del supuesto de que uno de los cambios de mayor envergadura se produjo en los mecanismos de control y gestión del trabajo, principalmente en la administración y uso del tiempo. Tanto el tiempo de trabajo como las condiciones laborales precarias fueron impulsados por un mismo escenario de crisis, provocando efectos en los trabajadores y las trabajadoras tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

El estudio se basa en entrevistas semiestructuradas realizadas en 2023 a trabajadores y trabajadoras de los sectores de comercio y enfermería en San Juan. La selección de estos sectores responde a la relevancia que ambos tienen en el mercado laboral local y a la existencia de problemáticas compartidas en relación con la administración del tiempo de trabajo. La muestra, de carácter intencional y reducida, responde a los límites temporales y metodológicos del estudio, desarrollado en el marco de una beca de investigación de corta duración para estudiantes de grado. A pesar de esta limitación, el enfoque exploratorio permite identificar experiencias y problemáticas que pueden servir como base para estudios posteriores con muestras ampliadas.

Este artículo consta de cuatro secciones. La primera presenta los ejes teóricos: teoría del proceso de trabajo y el problema de la precariedad laboral, particularidades del trabajo en sector comercio y sector salud. La segunda describe la metodología utilizando el método del configuracionismo latinoamericano. La tercera plantea debates sobre los resultados y, en la cuarta, se presentan las reflexiones finales.

## **Sobre el trabajo y el problema de la precariedad laboral**

El campo de estudio del trabajo se ha desarrollado históricamente desde diversos enfoques, los cuales han estado vinculados, sobre todo, a la problemática de la precariedad. Estas investigaciones dieron lugar al desarrollo de diversas teorías y categorías para el análisis y comprensión de dicho fenómeno.

En términos generales la precariedad es abordada, por un lado, desde el aspecto objetivo que alude a las condiciones materiales de los trabajadores y trabajadoras; y, por otro lado, desde un enfoque subjetivo como condicionante psicosocial de los mismos y las mismas.

En referencia a ello, Fernández Massi (2014) señala en *Dimensiones de la precariedad laboral* las distintas maneras sobre las cuales se ha pensado a la precariedad desde los países centrales con el desarrollo del sistema capitalista, o bien que se caracterizan por el tipo de relación salarial, las formas de contratación, duración del contrato, etc. Sin embargo, aludiendo a otras dimensiones el término se complejiza y excede a lo que es sólo la inestabilidad laboral.

La multiplicidad de formas de expresión de la precariedad se corresponde con distintas dimensiones del problema. Paugam identifica dos dimensiones en las cuales situar la precariedad: 1) precarización del empleo y 2) precarización del trabajo; está alude a las dimensiones subjetivas, en tanto representaciones de los sujetos (riesgos psicosociales, satisfacción en el trabajo, utilización de los saberes) (Paugam, 2000, como se citó en Fernández Massi, 2014, p. 237).

Longo (2012) al analizar la experiencia de jóvenes trabajadores propone repensar el concepto clásico de precariedad laboral a partir de sus propias percepciones y señala que este concepto es una manifestación de la relación de poder entre capital-trabajo, moldeada por los procesos históricos de cada país. En Argentina, surge como consecuencia de la derrota del movimiento obrero iniciada con la última dictadura militar y profundizada en la etapa neoliberal. Y este fenómeno se materializa en tres dimensiones: la precariedad del empleo, vinculada a la flexibilización contractual y laboral; la precariedad del trabajo, reflejada en la simplificación de tareas, el aumento del control empresarial y la desvalorización del trabajo; y la precariedad de las relaciones laborales, expresada en la fragmentación del colectivo de trabajo y la limitación de la organización sindical. Estas dimensiones, relacionadas, consolidan un entorno laboral cada vez más inestable y desprotegido.

De la Garza Toledo (2020) propone pensar al trabajo en términos de relación social, lo que implica considerarlo no sólo como un acto mecánico donde el individuo es parte de un proceso sistemático como lo considera el taylorismo, sino como un espacio donde diferentes sujetos y sujetas venden su fuerza de trabajo y, además exponen su cuerpo, mente, salud, tanto física como psíquica, a un entorno laboral en el que se producen dinámicas o lógicas que frecuentemente pueden no considerarse como “saludables”. Hace referencia, entre los tipos de trabajo, al trabajo emocional o estético en donde se pone en juego además de lo corporal, las ideas, discursos, gestos, sentimientos.

Desde estas nociones de precariedad, trabajo y en relación a la vida por fuera del ámbito laboral, De la Garza Toledo sostiene que “Las identidades y acciones colectivas pueden tener relación intensa o débil con la vida del trabajo (..) y con los mundos del consumo, del esparcimiento, de la familia que, como hemos visto, pueden reconocer traslapes con las actividades productivas” (De la Garza Toledo, 1997, como se citó en De la Garza Toledo, 2005, p. 123). En esta línea Barattini (2009) enfatiza que la productividad laboral se extiende por sobre el tiempo de trabajo formal, absorbiendo dimensiones de la vida cotidiana y exacerbando la explotación laboral. La precariedad, en este sentido, no se limita a la esfera laboral, sino que se inscribe en un “continuum” de la experiencia vital.

Es así que el tiempo se constituye en una de las categorías más importantes en esta investigación para abordar una parte del fenómeno de la precariedad, entendiendo que la distribución del tiempo en el proceso de trabajo ha conducido a que trabajadores y trabajadoras no puedan disponer plenamente de su vida y destinarla a la realización de actividades que no tengan que ver con hacer uso de su fuerza laboral.

El capital (...) no recluta más personas, sino que compra paquetes de tiempo, separados de su portador ocasional e intercambiable. El tiempo despersonalizado se vuelve así el verdadero agente del proceso de valorización, y el tiempo despersonalizado no tiene derechos, no puede reivindicar nada. (Bifo, 2005, como se citó en Barattini, 2009, p. 29)

La cantidad de horas dedicadas al trabajo, la manera en que se estructuran, y la existencia de períodos de descanso pueden tener un impacto significativo no solo en el desempeño laboral, sino también en la esfera personal de los trabajadores y trabajadoras. La disposición del horario laboral y la organización de los tiempos de trabajo y descanso pueden ser factores cruciales para la salud física y mental, así como para la conciliación de la vida y el trabajo. Estos aspectos también influyen en la seguridad tanto en el entorno laboral como durante el desplazamiento desde su hogar, además de tener implicaciones en sus ingresos económicos (OIT, 2023).

Al entender el proceso de trabajo como el marco en el que se desarrollan los procesos de valorización del capital mediante mecanismos de control y gestión laboral, observamos que el tiempo de trabajo va más allá de los límites de lo estrictamente productivo y se traslada a la vida personal. Y es así, como el tiempo socialmente necesario se convierte en una conquista del capital sobre la vida de los trabajadores y trabajadoras, dando lugar a condiciones de precariedad.

## Particularidades del trabajo en los sectores comercio y salud

La precariedad laboral no solo se ve influenciada por las condiciones sociohistóricas que la generan, sino también por las particularidades de cada sector laboral. En el siguiente apartado, nos centraremos en las características que definen a cada colectivo de trabajo del sector salud y comercio, considerando tanto las condiciones estructurales como los cambios recientes que han impactado en su dinámica.

La enfermería, como uno de los pilares fundamentales del sistema sanitario, desempeña un papel crucial en la promoción de la salud y el bienestar físico, mental y emocional de las personas. Esta profesión se centra en el cuidado integral de los pacientes: alimentarlos, mantener su higiene, monitorear su estado de salud, administrar tratamientos, atender sus necesidades emocionales y facilitar una muerte digna. A pesar de la creciente carga administrativa y la implementación de tecnologías avanzadas, el contacto físico, las relaciones interpersonales y la interacción con la comunidad siguen siendo tanto la aspiración del personal de enfermería como una demanda constante de los pacientes (Folbre, 2001; Ramacciotti, 2020).

Históricamente, la enfermería ha sido un sector altamente feminizado, atrapado en el dilema Nightingale el cual refiere a la tensión entre la vocación y la condición de las trabajadoras. Una asociación naturalizada que ha vinculado la condición femenina con lo "maternal", lo "amoroso" y el cuidado innato. Incidiendo en la formación de la profesión, en los discursos predominantes y en las políticas del sector (Ramacciotti, 2020; Federico et al., 2021). Además de las actividades que deben realizar dentro de su trabajo son quienes se encargan del cuidado de las personas, que significan esfuerzo o desgaste debido a las cargas de la labor y el tiempo de dedicación; se suma la doble tarea a la que los trabajadores y trabajadoras están expuestos (carga personal y familiar) que condicionan su desempeño diario.

Las condiciones estructurales del sistema de salud que lo configuran como un ámbito heterogéneo en cuanto a especialidades, funciones laborales, ubicación geográfica, entre otras; hacen de este campo laboral uno muy complejo y con grandes deficiencias. Es indudable que la composición del sector de salud condiciona las características que tiene el trabajo de enfermeros y enfermeras. De igual manera, las políticas, recursos, capacidades técnicas y normativas de la salud que se vieron fuertemente modificadas a partir de procesos de mercantilización y desregulación profundizan las desigualdades laborales hacia el interior del sistema.

De manera similar, el sector del comercio también enfrenta desafíos significativos que afectan las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. Como se indicó anteriormente, la crisis pre-pandemia y la pandemia afectaron gravemente a esta actividad, debido al aumento de costos y las restricciones del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO). A partir de ello en San Juan, se implementaron estrategias como el horario corrido para adaptarse a los nuevos desafíos.

Durante los meses de marzo, abril y mayo de 2020, la mayoría de los comercios fueron habilitados a atender al público solo en horario corrido, con estrictos controles sanitarios. Esta medida, aunque fue suspendida posteriormente debido a la disminución de los contagios y los casos graves de COVID-19, dejó una huella en el sector. Muchos comerciantes decidieron continuar con la atención en dos turnos, mientras que otros adoptaron permanentemente la nueva modalidad.

Sin embargo, luego de la pandemia este debate se sostuvo y el SEC sigue con el reclamo de jornada laboral con horario de corrido incluyendo en el debate diferentes aspectos, entre ellos el gasto que los trabajadores y trabajadoras realizan para asistir a los establecimientos, la productividad y el tiempo libre. Esta discusión se enmarca en un contexto donde el comercio se constituye como uno de los sectores más afectados por la crisis socioeconómica previa a la pandemia, el que más dificultades enfrentó durante la crisis sanitaria del COVID-19, y el que aún está en proceso de recuperación. Además, el comercio es una de las ramas con mayor precarización laboral en San Juan (Favieri, 2021), lo que agrava la problemática y la convierte en un tema central en la discusión sobre la jornada laboral en el sector.

Considerando las características y contextos en lo que se desarrollan estos sectores, el supuesto surge de la necesidad de investigar la situación de los empleados de comercio y los enfermeros y las enfermeras en San Juan para comprender las particularidades de ambos trabajos. En el comercio, encontramos la persistencia de la informalidad y la flexibilidad laboral; y en enfermería condiciones laborales desiguales atravesadas por una falta de reconocimiento profesional. Si bien se tratan de dos actividades con características específicas, existen aspectos en común que se encuentran en el relato de las personas entrevistadas.

## Metodología

Nuestra perspectiva metodológica general se encuadra dentro del Configuracionismo Latinoamericano (CL) (De la Garza Toledo, 2018), propuesta que admite la combinación de diferentes estrategias metodológicas, en tanto plantea a la realidad como expresión múltiple de las relaciones entre estructuras, acciones y subjetividades en diferentes niveles de abstracción permitiendo captar las diferentes complejidades de cada coyuntura.

Este estudio se origina a partir de investigaciones realizadas para la postulación de becas del Consejo de Investigaciones Científicas y Técnicas y de Creación Artística (CICITCA) para estudiantes avanzados. El objetivo del artículo es aportar los resultados hallados e indagar sobre las realidades y experiencias de los trabajadores y trabajadoras de los sectores salud y comercio en la provincia de San Juan.<sup>1</sup>

La estrategia utilizada es eminentemente cualitativa, por lo que se realizaron entrevistas semi-estructuradas para la obtención/construcción de los datos. Por una parte, las entrevistas fueron realizadas a trabajadores y trabajadoras de enfermería. De esta manera, los enfermeros y las enfermeras fueron entrevistados para lograr la entrada a partir de un informante clave, quien dio acceso al campo. Luego, a través de la técnica de bola de nieve (Taylor y Bogdan, 1986), se iniciaron las entrevistas hasta completar los objetivos de conocimiento. Se llevaron a cabo entrevistas a varones y mujeres del Sector de Enfermería que se desempeñan en hospitales públicos y privados.

Por otra parte, respecto al sector comercio, se tomó como referentes empíricos a los trabajadores y trabajadoras del Gran San Juan, pertenecientes al sector de venta de artículos para el hogar. Se consideran tanto varones como mujeres, que se encuentren trabajando con una jornada laboral doble turno fragmentado (*full time*). En función a la edad, no se estableció un criterio, ya que, a los fines de la propuesta, interesa conocer las diversas realidades, en cuanto estructura etaria, configuración familiar y condición social. La entrevista semi-estructurada se aplicó a sujetos de sexo masculino de diferentes edades dentro del rango etáreo. Las entrevistas se realizaron únicamente a varones, lo que se debió no a un criterio de selección previo, sino a que, en el proceso de contactar y coordinar el encuentro, no se pudo coincidir con trabajadoras mujeres.

Como situación no prevista sucedió que uno de los entrevistados fue desvinculado de la empresa en la que trabajaba, hecho que ocurrió en el intervalo entre la primera comunicación para coordinar entrevista y la aplicación de la misma. Por lo que a pesar del criterio de selección (que estuvieran actualmente en actividad), se decidió continuar con la realización de la entrevista ya que consideramos que, en alusión a la problemática propuesta, esta situación evidencia la dinámica de la coyuntura, y responde a características que, desde conocimientos previos, refieren a inestabilidad laboral en el marco de la relación capital- trabajo.

## Resultados

### *Características de los entrevistados y las entrevistadas: sector salud y sector comercio*

Tabla 1  
Entrevistados y entrevistadas del sector salud

Nombre	Sexo	Edad	Establecimiento
Juan. Entrevista 1	Masculino	45 años	Hospital Público
Romina. Entrevista 2	Femenino	36 años	Hospital Privado y Hospital Público
Marta. Entrevista 3	Femenino	47 años	Hospital Público
Carlos. Entrevista 4	Masculino	26 años	Hospital Privado y Hospital Público

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2  
Entrevistados sector comercio

Nombre	Sexo	Edad	Establecimiento
Nicolás. Entrevista 1	Masculino	26 años	Ventas de Artículos para el Hogar
David. Entrevista 2	Masculino	35 años	Ventas de Artículos para el Hogar
Luis. Entrevista 3	Masculino	64 años	Ventas de Artículos para el Hogar
Facundo. Envista 4	Masculino	30 años	Ventas de Artículos para el Hogar

Fuente: elaboración propia.

### *Condición socioeconómica, familiar y educación*

Respecto a la configuración familiar de los enfermeros y las enfermeras tanto Juan, Romina y Marta son padres y madres con hijos e hijas. Por otro lado, Carlos comentó que convive con su madre y hermana y no tiene hijos. Todos los casos son graduados y graduadas en Enfermería Universitaria.

En cuanto a los empleados de comercio, todos han finalizado la educación secundaria, lo cual les ha permitido acceder a empleos en este sector, ya que es un requisito para ser contratados. En relación con su situación familiar, Facundo vive con su novia en una casa familiar. Nicolás y David tienen realidades similares, ya que ambos viven con sus padres y son padres a su vez. Finalmente, Luis es dueño de su vivienda, es padre y vive con su esposa.

El siguiente apartado presenta las categorías analizadas en el estudio cualitativo de los relatos, estructuradas en tres bloques para facilitar una lectura más ordenada y coherente. Estas categorías son: El tiempo y dinámicas de trabajo en el comercio y enfermería, conciliación vida - trabajo y la gestión del tiempo elemento de precariedad laboral.

### *El tiempo y dinámicas de trabajo en el comercio y enfermería*

La dinámica de trabajo en sectores como el comercio y la enfermería refleja las profundas transformaciones en las condiciones laborales actuales, influenciadas por una serie de factores como la flexibilidad de horarios, la sobrecarga de tareas y las demandas fluctuantes.

Las condiciones laborales de los enfermeros y las enfermeras presentan grandes diferencias entre el sector público y privado, sumado a la descentralización de la salud a nivel nacional, provincial, municipal, la diversidad de ocupaciones y especializaciones, entre otros aspectos. En consecuencia, su configuración se vuelve más compleja, y bajo este panorama existen diversas normas que regulan la actividad (Aspiazu, 2016).

Caravaca y Daniel (2022) y Ramacciotti (2023) señalan que el sector se caracteriza por una heterogeneidad formativa que repercute en la vulnerabilidad contractual y salarial. En la diversidad formativa existe un subregistro en su notificación, dado que se encuentran incluidos e incluidas dentro de una ley de contratación como empleados públicos y empleadas públicas (en empleos en establecimientos públicos) sin poder ingresar a la carrera hospitalaria debido a las limitaciones del sistema. Esto deviene en consecuencias simbólicas que implican un desprestigio de la formación en enfermería sumado a salarios que no se comparan con los de otras profesiones de salud.

En el hospital público, Juan explica que desde 2019 tiene un nombramiento de 24 horas semanales, conforme a la Ley de profesionales, sin embargo, al desempeñarse en el área de cardiología, le establecieron guardias de 12 horas, las cuales debe realizar dos veces en la semana (Juan, comunicación personal, 31 de julio de 2023).

Por otro lado, para quienes laboran en más de un establecimiento, la jornada total puede superar las 50 horas semanales, evidenciando una alta intensidad laboral, tal es el caso de Romina, que trabaja tanto en el hospital público como en un hospital privado y relata que “actualmente trabajo 36 horas semanales en un hospital y en el otro hago 44 horas semanales” (Romina, comunicación personal, 1 de septiembre de 2023). Además de Carlos, quien fue entrevistado durante una guardia en el hospital privado, explica que su jornada es rotativa (mañana, tarde o noche) y señala que el cuadro de guardias del sector público tiene prioridad, de modo que, al trasladarlo al ámbito privado, sus horarios se ajustan en función de las guardias asignadas en el hospital público: “Si tengo mañana allá, ellos me ponen tarde acá” (Carlos, comunicación personal, 21 de septiembre de 2023).

La sobrecarga laboral en enfermería ha sido ampliamente estudiada por su impacto en la salud física y mental del personal (Folbre, 2001; Ramacciotti, 2020). En particular las guardias extendidas, pueden deteriorar el desempeño de enfermeros y enfermeras debido a la fatiga acumulada y la disminución de la capacidad de atención.

En cuanto al comercio, la jornada laboral refleja una mezcla de formas de empleo tanto “típicas” como “atípicas”. Se observa que los trabajadores realizan múltiples tareas y ajustan sus horarios a las demandas de la empresa, lo que genera inseguridad y afecta su tiempo personal. Las jornadas laborales suelen ser largas, lo que impacta negativamente en la vida personal de los empleados.

Considerando que la precariedad suele referirse a aquellos empleos que suponen un desvío del “empleo típico”, entendiéndolo como el empleo asalariado, de tiempo completo, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva. (Galín, 1986; Neffa, 2008, como se citó en Massi, 2014)

Como destaca Facundo, aunque su turno finalice a las 21 hs, debe quedarse más tiempo “[...] si hay algún cliente que quede ahí, eh [...] en la sucursal todavía [...] Bueno, como nosotros somos el que tiene que entregar el producto, eh [...] nos tenemos que quedar se tiene que quedar uno de nosotros” (Facundo, comunicación personal, 11 de octubre 2023). En su caso, además menciona que su horario incluye una media jornada de descanso semanal, al igual que Nicolás quien tiene medio día libre.

Por otro lado, David y Nicolás enfrentan horarios que se extienden en gran parte por fuera del espacio laboral, David comenta: “Me tomaba dos colectivos [...] llegaba a las 11 y media de la noche [...] Cuando querés acordar al otro día ya tenía que estar trabajando otra vez” (David, comunicación personal, 31 de agosto de 2023). Por su parte, Nicolás señala: “Y más o menos 20 minutos porque me manejo en colectivo [...] así que, ponelo, que la jornada laboral arranca a las 8 de la mañana” (Nicolás, comunicación personal, 18 de julio de 2023).

Respecto al tiempo de descanso en el trabajo, Facundo (comunicación personal, 11 de octubre 2023) señala que si bien la empresa no es la que controla de forma estricta esos tiempos, sí lo hace el gerente: “el gerente bueno, no le gusta que estemos en la parte de la cocina tomando un café en nuestro tiempo de descanso, para él tenemos que estar trabajando a full ahí”. Referido a la misma situación David comenta “tenías la posibilidad de almorzar, pero yo tuve malas experiencias porque iba a almorzar 15 minutos y decían que te demorabas una hora y el que decía que te demorabas una hora se demoraba tres horas” (David, comunicación personal, 31 de agosto 2023).

Neffa (2008, como se citó en Longo, 2009) expresa, en este mismo sentido, que la disponibilidad de la mano de obra ante los abruptos movimientos de la demanda se puede obtener mediante la “flexibilidad externa”, o la “flexibilidad interna”, a través de la introducción de los horarios flexibles, rotativos, horas extra, entre otros aspectos. Estas modalidades de flexibilidad afectan tanto los derechos laborales como la calidad del empleo, generando un trabajo más precario.

La intensificación de la carga laboral y la flexibilización de los horarios afectan negativamente tanto a los trabajadores y las trabajadoras de la enfermería como a los del comercio. En ambos casos, se ven obligados y obligadas a adaptarse a un ritmo de trabajo que no siempre es predecible ni respetuoso con su tiempo personal.

En la salud, las jornadas laborales irregulares, las guardias extendidas y la presión constante para cubrir vacantes o situaciones de crisis, han llevado a una mayor carga de trabajo física y emocional para los y las profesionales de enfermería. De manera similar, en el comercio, los trabajadores enfrentan jornadas largas e inestables, con horarios rotativos que les exigen ajustarse a las necesidades de la empresa, lo que genera inseguridad y afecta su equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, en ambos sectores se observan casos de *flexibilidad interna* “en la jornada laboral, en el espacio de trabajo y/o en las tareas a realizar” (Longo, 2012, p.380). Donde las demandas laborales fluctúan y requieren que los empleados y empleadas estén disponibles por fuera de lo estipulado en su contrato, sin una adecuada compensación o consideración de sus tiempos de descanso.

### ***Conciliación entre vida personal y trabajo***

En este apartado se aborda la carga horaria de los trabajadores y las trabajadoras así como su impacto en la vida personal y familiar. Se analizan las horas de trabajo, los turnos y las exigencias laborales, al igual que las consecuencias sobre la salud física y mental, el tiempo libre y las relaciones interpersonales; también se destacan las estrategias empleadas para equilibrar su vida laboral y personal.

La falta de tiempo libre, resultado de la intensa carga horaria, afecta significativamente la calidad de vida de los empleados de comercio. Facundo, por ejemplo, menciona que su jornada se extiende hasta altas horas debido a la descarga de mercadería, mientras que David señala que sus horarios laborales le impiden estudiar o realizar otras actividades. De manera similar, la conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares también resulta desafiante. Así lo expresa Nicolás, empleado de comercio: "Llegás a las 10:30 de la noche o diez de la noche a tu casa y lo único que quiere hacer tu hijo es jugar con vos [...] es un sacrificio constante todos los días" (Nicolás, comunicación personal, 18 de julio de 2023). Esta situación también se observa en Romina, enfermera en dos hospitales, quien relata: "Mi marido también tiene dos trabajos y [...] ahora que estoy en casa, me encargo yo de todo [...] imagináte llegar a las 10 de la noche a enseñarle a mi hija o repasar para un examen [...]" (Romina, comunicación personal, 1 de septiembre de 2023).

La dificultad para destinar tiempo a actividades de cuidado personal es otro aspecto recurrente en los testimonios. Juan afirma: "Enfermería deja esa parte del cuidado personal de lado [...] salir a caminar una hora por día me quita lugar para hacer otras cosas" (comunicación personal, 31 de julio de 2023). Carlos también destaca este desafío: "Me la paso todo el día durmiendo o trabajando [...] Quería empezar el gimnasio, pero salgo tarde [...] hago ejercicio en casa para despejarme" (comunicación personal, 21 de septiembre de 2023).

El apoyo social emerge como un factor clave para sobrellevar la carga laboral. Carlos subraya la importancia del respaldo familiar y de sus compañeros de trabajo: "Tengo un gran apoyo familiar [...] Me siento contenido y todo para poder seguir porque por ahí te dan días de bajonazo que no tenés ganas de nada, ni de venir a trabajar" (Carlos, comunicación personal, 21 de septiembre de 2023). Además, los largos desplazamientos laborales también limitan el tiempo libre. David ilustra esta problemática: "Si vos tenés intenciones de estudiar o hacer otras actividades, ya sea un deporte o algo, por ejemplo, a mí me hubiese gustado estudiar, pero ellos no te van a decir: 'bueno, sos vendedor y venís todos los días en la mañana'" (David, comunicación personal, 31 de agosto de 2023).

En el sector salud, la conciliación entre vida personal y trabajo también implica dilemas emocionales. Romina expresa la dificultad de estar lejos de su familia en momentos importantes: "¿Qué vale pasar las fiestas fuera de tu casa con personas ajenas a vos? o ¿Qué vale tener a mi hija volando de fiebre y estar trabajando cuidando a otros? Mientras vos le estás pidiendo un favor a otros para que cuiden a tu hija, es difícil" (Romina, comunicación personal, 1 de septiembre de 2023). Además, muchos enfermeros y enfermeras enfrentan dificultades para realizar actividades personales debido a la carga horaria. Romina comenta: "He intentado estudiar otra cosa [...] pero con seis o siete horas de carga diaria, regresando a casa tarde, se complica" (comunicación personal, 1 de septiembre de 2023).

En la mayoría de los casos, al ser consultados sobre actividades personales, los trabajadores enfatizaron las dificultades que enfrentan debido a la carga horaria, lo que repercute en su bienestar y calidad de vida. La conciliación entre vida personal y trabajo en los sectores de comercio y enfermería se ve obstaculizada por jornadas laborales extensas y exigencias profesionales. Este desafío se acentúa en quienes tienen responsabilidades familiares, generando una compleja interacción entre las demandas laborales y las necesidades personales. Ante este panorama, el apoyo social y la estabilidad en los turnos laborales emergen como factores clave para mitigar los efectos negativos sobre la vida cotidiana de estos trabajadores y trabajadoras.

### *La gestión del tiempo como elemento de la precariedad*

"El diagrama del trabajo nos ha manejado la vida, porque en base a eso es lo que tenemos por hacer, te vas acomodando como podés". (Marta, comunicación personal, 2 de Septiembre de 2023)

Una variable fundamental en esta investigación, fue el tiempo, permitiendo comprender cómo los trabajadores y las trabajadoras se manejan entre sus labores y su vida personal, enfrentando demandas y limitaciones derivadas de estrategias de control y gestión implementadas por sus empleadores. Se observa que este colectivo de trabajadores está sometido a un ordenamiento laboral que afecta sus vidas fuera del ámbito laboral, dificultando la conciliación entre vida y trabajo (OIT, 2023), ejemplo de ello es la fragmentación o extensión de la jornada laboral, que impide la realización de actividades de ocio o necesidad.

En este sentido, los entrevistados y las entrevistadas mencionan que la distribución del tiempo es utilizada como mecanismo de represalia por gerentes y encargados, quienes imponen horas extras, trabajan días no laborables y limitan los descansos, tal como lo expresa David (comunicación personal, 31 de agosto 2023) “te le atravesabas al gerente[...] me ha tocado ver compañeros que se le habían atravesado[...] y este los ponía de cortado toda la semana [...] Es una, una represalia hacia vos como lo contestabas con respecto a tu tiempo”.

Estas formas de precarización laboral responden a la necesidad imperativa del capital de generar plusvalía mediante estrategias que buscan abaratar, flexibilizar y eliminar obstáculos que impidan asegurar ganancias, lo que se refiere a la subsunción del trabajo al capital (Castillo Mendoza, 2016).

Los efectos observados en la población estudiada incluyen estrés, cansancio y agotamiento, repercutiendo negativamente en sus vidas fuera del trabajo; como señala Facundo (comunicación personal, 11 de octubre 2023), en cuanto a las imposibilidad de hacer actividad física, o de ocio por la falta de tiempo “tenés la mañana ocupada, tenés la tarde ocupada [...] en la noche estás durmiendo entonces como que no tenés mucho tiempo para hacer actividad física”.

Incluir ambos casos en el análisis de la precariedad laboral permite entender cómo fenómenos globales y políticas locales interactúan de manera diferencial en sectores claves como el comercio y la salud, lo que pone en evidencia la precarización estructural de estos sectores, tal como señala Longo (2009), “la precariedad se presentó como la materialización de una nueva relación de poder entre el capital y el trabajo, dejando de ser una característica residual del mercado laboral, para transformarse en condición estructural del modelo de acumulación” (p. 1).

## Reflexiones finales

“El tiempo de trabajo se dispone enteramente hacia el capital, la disposición de los trabajadores se adecua a sus requerimientos, y el tiempo de vida de los trabajadores se organiza detrás del tiempo de trabajo”. (Longo, 2012, p. 383)

A partir de este estudio, podemos reflexionar sobre cómo las condiciones laborales en el sector salud y el sector comercio afectan profundamente la vida de los trabajadores y las trabajadoras, tanto en su bienestar físico y mental como en su capacidad para conciliar el trabajo con su vida personal y familiar. Ambos sectores, aunque diferentes, comparten características comunes en cuanto a las dinámicas laborales que generan precariedad.

En el sector salud, particularmente en enfermería, los y las profesionales enfrentan una sobrecarga laboral que no solo afecta su salud física, sino también su calidad de vida. Las largas jornadas, las guardias extendidas y las exigencias emocionales que conlleva el trabajo en el cuidado de los pacientes son factores que deterioran el bienestar de los enfermeros y enfermeras. La falta de reconocimiento y una remuneración adecuada también son problemas significativos, lo que refleja una relación de poder desigual entre el capital (en este caso, los empleadores) y el trabajo (los enfermeros y las enfermeras).

Por otro lado, en el sector del comercio, los trabajadores enfrentan una flexibilidad laboral que, aunque podría parecer beneficiosa en términos de adaptarse a diferentes necesidades, en realidad se convierte en una herramienta de precarización. Las jornadas largas e inestables, la rotación de turnos y la presión para adaptarse a las demandas de la empresa generan inseguridad y estrés. Este fenómeno es un claro ejemplo de cómo la flexibilidad, en lugar de ser una ventaja, puede erosionar la calidad del empleo y despojar a los trabajadores de su tiempo personal.

Ambos sectores también tienen en común la dificultad de conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar. Los testimonios de los entrevistados muestran cómo las exigencias laborales afectan sus relaciones familiares, su tiempo de ocio e incluso su salud. La falta de tiempo para actividades personales y familiares genera un impacto emocional considerable, especialmente en aquellos que tienen responsabilidades familiares, como los padres y madres trabajadoras.

La precariedad laboral, como se señaló, es un fenómeno complejo que no solo se refiere a la inestabilidad en los contratos de trabajo o los bajos salarios, sino también a la forma en que las condiciones laborales afectan la vida fuera del trabajo. Las estrategias de gestión del tiempo implementadas por los empleadores, como la flexibilidad de horarios y la sobrecarga de tareas, se convierten en mecanismos que subyugan la vida personal del colectivo de trabajadores, sin proporcionar una adecuada compensación. Esta forma de precarización genera no solo estrés y agotamiento, sino también una lucha constante para equilibrar las demandas laborales con las necesidades personales.

Por último, consideramos importante destacar que en este estudio se rescataron las narrativas de los enfermeros y las enfermeras como también de los empleados de comercio, con el propósito de comprender sus desafíos y experiencias en relación a los efectos de la organización del tiempo de trabajo en la vida personal. Sin embargo, existen otros factores que también inciden en la calidad de vida de estos trabajadores y trabajadoras, como las condiciones salariales, la inestabilidad laboral y situaciones de violencia o acoso. Aunque estos aspectos no fueron abordados en este artículo, su posterior análisis permitiría una comprensión más integral de las condiciones de trabajo y sus implicancias en la vida cotidiana.

## **Declaración de autoría o roles de colaboración**

Escritura – revisión y edición: María Belén Ontiveros Dávila

Escritura – revisión y edición: Carolina del Rosario Tejada

## Referencias bibliográficas

- Aspiazu, E. (2016). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. *Trabajo y Sociedad*, 28,11-35. <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3098/1/aspiazu-2017.pdf>
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Polis*, 8(24), 17-37. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v8n24/art02.pdf>
- Caravaca, J. y Daniel, C. (2022). “Oficio viejo, profesión nueva”. La enfermería a través de una trayectoria laboral. *Aiken*, 2(1). <https://eamdq.com.ar/ojs/index.php/aiken/article/view/27>
- Castillo Mendoza, C. (2016). *Relaciones entre el malestar social y el trastorno psíquico: contribuciones para un análisis socio-clínico a partir de Ferenczi y Marx*. (Tesis para optar por el grado de Dr. En Sociología). Madrid: Universidad Complutense de Madrid. <https://docta.ucm.es/entities/publication/71be31bd-6572-40c9-b960-af7120bd24c5>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020). Informe sobre el impacto económico en América Latina y el Caribe de la enfermedad por coronavirus (COVID-19). CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45602/1/S2000313\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45602/1/S2000313_es.pdf)
- Confederación Argentina de la Mediana Empresa. CAME (2019). Estadísticas e Informes. Informe final. Encuesta IMAF para PYMES 2019. <https://www.redcame.org.ar/advf/documentos/2021/03/605a1da6d2592.pdf>
- De la Garza Toledo, E. (2005). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En E. de la Garza Toledo (Ed.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (vol. 1) (pp. 111-135). CAICYT CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/coedicion/neffa1/07.pdf>
- De la Garza Toledo, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación social*. Gedisa. [http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/MetodologiaConfig\\_SD.pdf](http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/MetodologiaConfig_SD.pdf)
- De la Garza Toledo, E. (2020). ¿Qué es el trabajo no clásico? En E. De la Garza Toledo y M. Hernández (Comp.), *Configuraciones productivas y circulatorias en los servicios y trabajo no clásico* (pp. 4-35). [http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/ConfigTNC\\_Serv.pdf](http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/ConfigTNC_Serv.pdf)
- Favieri, F. (2021). *Lidiar con la precariedad: experiencias y estrategias alternativas. El caso de jóvenes trabajadores del comercio minorista del Gran San Juan*. Estudios Sociológicos Editora. <http://estudiossociologicos.org/portal/lidiar-con-la-precariad-experiencias-y-estrategias-alternativas-el-caso-de-jovenes-trabajadores-del-comercio-minorista-del-gran-san-juan/>
- Favieri, F., Orellano, V., Morales Illanes, A., Padín, M. y Bloch, A. (2020). *Boletín de coyuntura laboral de San Juan*, 1(1). <https://geset.com/boletin-de-coyuntura-laboral/>
- Federico, L., Pérez, S. G., y Senones, M. B. (2021). Las representaciones sociales de la enfermería: Un círculo vicioso que la pandemia no pudo romper. *Tecnología & Sociedad*, 10, 23-50. <https://doi.org/10.46553/TYS.10.2021.p23-50>
- Fernández Massi, M. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de Economía*, 33(62), 231-257. <http://hdl.handle.net/11336/9947>
- Folbre, N. (2001). *The Invisible Heart. Economics and Family Values*. The New York Press. <https://archive.org/details/invisibleheartec0000folb/page/n1/mode/2up>

- González, C. (2023). *La agenda laboral en el contexto de la pandemia covid-19 en América Latina y El Caribe*. CLACSO. <http://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar:8080/bitstream/CLACSO/248527/1/La-agenda-laboral.pdf>
- Lam Peña, R. (2021). Trabajo decente, teletrabajo y precariedad laboral: los efectos de una pandemia. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 2(4), 458-479. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/61>
- Longo, J. (2009) Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de Carrefour La Plata (Tesis para optar por el grado de Licenciada en Sociología). Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/79421>
- Longo, J. (2012). Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados. *Trabajo y Sociedad*, 2(19), 375-392. <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/>
- Orellano, V. y Favieri, F. (2022). *Boletín de coyuntura laboral de San Juan*, 3(4). <https://ge-set.com/boletin-de-coyuntura-laboral/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023) Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. [wcms\\_883389.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/databases/-/wcms_883389.pdf)
- Ramacciotti, K. (2020). La enfermería y los cuidados sanitarios profesionales durante la pandemia y la postpandemia del COVID-19 (Argentina, siglos XX y XXI) / PISAC-COVID-19-00022. UNLP. FaHCE. Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género. La enfermería y los cuidados sanitarios profesionales durante la pandemia y la post pandemia del COVID-19 (Argentina, siglos XX y XXI) - IdIHCS ([unlp.edu.ar](http://unlp.edu.ar))
- Ramacciotti, K. (2023). La enfermería y los cuidados sanitarios profesionales durante la pandemia de la COVID-19. En K. Ramacciotti (ed), *PISAC COVID-19. La sociedad argentina en la postpandemia*, 3, 105-149. CLACSO/ Agencia de I+D+i. <https://doi.org/10.54871/cl23p30c>
- Schorr, M. y Wainer, A. (2018). *La financierización del capital: Estrategias de acumulación de las grandes empresas en Argentina, Brasil, Francia y Estados Unidos*. Futuro Anterior Ediciones.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Paidós.

## Notas

- 1 Este trabajo se desarrolla en el marco del proyecto “Heterogeneidad estructural, desigualdad social y precariedad laboral: reconfiguración del mercado de trabajo y conflictividad en la post-pandemia” del Instituto de Investigaciones Socio-Económicas -IISE- (Unidad Ejecutora) y el Gabinete de Estudios e Investigaciones Sociológicas -GEIS- (Unidad Asociada- Departamento de Sociología) de la Facultad de Ciencias Sociales (FACSO) – Universidad Nacional de San Juan -UNSJ). Forma parte también del Programa de Estudios e Investigaciones sobre el Trabajo (PIET-IISE-UNSJ).