

Entre el trabajo y el Mundial: cómo empresas y trabajadores se organizan para seguir los partidos

El Mundial de fútbol ya se encuentra en pleno desarrollo. Y la programación de los partidos coincide con la jornada laboral en horario chileno. Una mala noticia para los fanáticos, quienes -aunque Chile no forme parte de la competencia- buscan las fórmulas para compatibilizar los juegos con las obligaciones diarias.

Pero, ¿las personas pueden ver los partidos en el trabajo? ¿Es válido pedir teletrabajo para estos fines? ¿Qué decisión debe tomar una empresa ante un evento deportivo que es de interés general y se extiende por más de un mes? “La misma pantalla que usaban para dar cuenta del avance de ventas en la empresa, ahora emite en silencio los partidos en una pared de la oficina”. Así describe la situación que Felipe Veloz (35) vive en su trabajo.

En una oficina ubicada en Las Condes, los compañeros se organizaron para sintonizar los encuentros durante el día. “Muchas veces en silencio, mirando de reojo la pantalla y comentando alguna jugada polémica o gol en condiciones dudosas. Entre otros comentarios, también aparecen las apuestas, los pronósticos y comentarios sobre jugadores que recién tienen vitrina gracias al torneo planetario”, señala Veloz.

Una situación similar vive Oscar Castro (30). En la agencia donde trabaja acondicionaron unos monitores de computador para programar los distintos partidos que se emiten durante el día. “Los ponemos en la punta de nuestra mesa. A veces con volumen, a veces sin volumen, pero ahí podemos ver los partidos”, relata.

Para el partido inaugural entre México y Sudáfrica se habilitó además una sala de conferencias, con un proyector grande para ver el partido, y realizar una fiesta temática, con tacos y cervezas, y así entrar al “modo Mundial”.

Estas iniciativas pueden hacer la diferencia en el ambiente laboral. Así lo ratifica Maximiliano Hurtado, director del Magister en Dirección de Personas de la Universidad de los Andes, quien es claro al señalar que la clave está en conocer a los equipos de trabajo.

“Hoy la gestión de personas está transitando a la idea de experiencia del colaborador, que implica definir tus arquetipos de trabajadores, un perfil

representativo de cada grupo de personas que componen tu empresa. Estos se definen en base a sus intereses, emociones y expectativas”, indica.

En esa línea, expresa que si en una organización hay personas a las que les gusta mucho el fútbol,” sería un error ignorar la realización de un Mundial. No es que se deba cambiar la forma de trabajar pero se pueden hacer distintos ajustes. Por ejemplo, tener un calendario de los partidos a la vista al momento de fijar reuniones. O eventos que apunten al bienestar y a la motivación a propósito del mundial“.

También comenta que aunque no vaya Chile a competir, las organizaciones deben avanzar a construir ambientes de confianza y seguridad psicológica dónde no sea un problema que los trabajadores vean un partido de fútbol y luego cumpla igualmente sus objetivos. “El bienestar predice buen desempeño y qué mejor excusa que hacerlo en torno a un evento tan entretenido como el Mundial de fútbol”, señala Hurtado.

Tomás Herrera, trabajador de Marley Coffee, cuenta que en su equipo han podido ajustar algunos momentos de la jornada para seguir los partidos del Mundial, sin que eso afecte el funcionamiento diario. A su juicio, este tipo de flexibilidad mejora el ambiente laboral, porque permite que quienes quieran ver los encuentros puedan hacerlo de forma ordenada y con acuerdo interno.

Aunque el sueño de algunos fanáticos es ver los partidos desde su hogar, donde el teletrabajo sería lo ideal, la realidad es que, no es una posibilidad. En ese contexto, el académico de la U. de los Andes ace “no es válido de parte del trabajador exigir teletrabajo, ya que esas condiciones están ya acordadas anteriormente”.

Lo mismo plantea Tarik Lama, director Nacional de Clínica Jurídica Universidad de Las Américas. La Ley 21.220, que modificó el Código del Trabajo incorporando el Capítulo IX “Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo”, establece que esta modalidad debe ser acordada por escrito entre las partes, ya sea en el contrato original o mediante anexo posterior. “Ni el trabajador, ni el empleador pueden imponerlo de manera unilateral, salvo las situaciones de excepción contempladas en la normativa de emergencia sanitaria, hoy superadas”, detalla Lama.

Pese a lo anterior, por parte de muchas compañías existe flexibilidad laboral, ya sea para ver los partidos durante la jornada, así como también la posibilidad de que los colaboradores cambien láminas. En muchos casos, se han producido verdaderas “cambiatones” internas, con el objetivo de completar el álbum.

Lama establece que es una oportunidad para fomentar el autocuidado, bienestar y las relaciones al interior de la empresa. “Desde una perspectiva jurídico-laboral, el empleador tiene la facultad de dirección y administración de la empresa, lo que le permite implementar políticas internas que promuevan un ambiente laboral positivo”.

“Aprovechar este contexto con medidas concretas -como flexibilidad horaria pactada o actividades recreativas-no solo es legítimo, sino coherente con el deber general de protección que el empleador tiene respecto de sus trabajadores”, manifiesta el académico.

Eso sí, Lama considera que se debe seguir trabajando de la misma manera durante el desarrollo del Mundial. “Lo relevante es ver estos hitos como una oportunidad para mejorar el clima organizacional, sin que ello implique renunciar a la

productividad”.

Lama destaca que el ambiente vivido durante estas semanas no se trata de premiar a los trabajadores pudiendo ver el Mundial. “Más bien es una decisión de gestión que puede tener efectos relevantes y que aportan a todas las partes dentro de una relación laboral: está además ampliamente documentado que empresas que promueven el bienestar laboral son significativamente más productivas”, concluye.

La mayoría de los partidos del campeonato coincidieron con los horarios laborales en Chile, situación que ha llevado a que los trabajadores buscan opciones para compatibilizar el fanatismo con sus responsabilidades.

Carlos Montes

Autor(es):

Carlos Montes

Entre el trabajo y el Mundial: cómo empresas y trabajadores se organizan para seguir los partidos

La mayoría de los partidos del campeonato coincidieron con los horarios laborales en Chile, situación que ha llevado a que los trabajadores buscan opciones para compatibilizar el fanatismo con sus responsabilidades.

Carlos Montes

El Mundial de fútbol ya se encuentra en pleno desarrollo. Y la programación de los partidos coincide con la jornada laboral en horario chileno. Una mala noticia para los fanáticos, quienes -aunque Chile no forme parte de la competencia- buscan las fórmulas para compatibilizar los juegos con las obligaciones diarias.

Pero, ¿las personas pueden ver los partidos en el trabajo? ¿Es válido pedir teletrabajo para estos fines? ¿Qué decisión debe tomar una empresa ante un evento deportivo que es de interés general y se extiende por más de un mes?

“La misma pantalla que usaban para dar cuenta del avance de ventas en la empresa, ahora emite en silencio los partidos en una pared de la oficina”. Así describe la situación que Felipe Vélez (35) vive en su trabajo.

En una oficina ubicada en Las Condes, los compañeros se organizaron para sintetizar los encuentros durante el día. “Muchas veces en silencio, mirando de reojo la

“Hoy la gestión de personas está transitando a la idea de experiencia del colaborador, que implica definir tus arquetipos de trabajadores, un perfil representativo de cada grupo de personas que componen tu empresa. Estos se definen en base a sus intereses, emociones y expectativas”, indica.

En esa línea, expresa que si en una organización hay personas a las que les gusta mucho el fútbol, “sería un error ignorar la realización de un Mundial. No es que se deba cambiar la forma de trabajar pero se pueden hacer distintos ajustes. Por ejemplo, tener un calendario de los partidos a la vista al momento de fijar reuniones. O eventos que apunten al bienestar y a la motivación a propósito del mundial”.

También comenta que aunque no vaya Chile a competir, las organizaciones deben avanzar a construir ambientes de confianza y seguridad psicológica donde no sea un problema que los trabajadores vean un partido de fútbol y luego cumpla igualmente sus objetivos. “El bienestar predice buen desempeño y qué mejor excusa para hacerlo en torno a un evento tan entrete-



26 | laterecera.com | Viernes 26 | junio | 2026

Nacional

Edición papel digital

Entre el trabajo y el Mundial: cómo empresas y trabajadores se organizan para seguir los partidos

La mayoría de los partidos del campeonato coincidieron con los horarios laborales en Chile, situación que ha llevado a que los trabajadores buscan opciones para compatibilizar el fanatismo con sus responsabilidades.

Carlos Montes

El Mundial de fútbol ya se encuentra en pleno desarrollo. Y la programación de los partidos coincide con la jornada laboral en horario chileno. Una mala noticia para los fanáticos, quienes -aunque Chile no forme parte de la competencia- buscan las fórmulas para compatibilizar los juegos con las obligaciones diarias.

Pero, ¿las personas pueden ver los partidos en el trabajo? ¿Es válido pedir teletrabajo para estos fines? ¿Qué decisión debe tomar una empresa ante un evento deportivo que es de interés general y se extiende por más de un mes?

"La misma pantalla que usaban para dar cuenta del avance de ventas en la empresa, ahora emite en silencio los partidos en una pared de la oficina". Así describe la situación que Felipe Vélez (35) vive en su trabajo.

En una oficina ubicada en Las Condes,

"hoy la gestión de personas está transitando a la idea de experiencia del colaborador, que implica definir tus arquetipos de trabajadores, un perfil representativo de cada grupo de personas que componen tu empresa. Estos se definen en base a sus intereses, emociones y expectativas", indica.

En esa línea, expresa que si en una organización hay personas a las que les gusta mucho el fútbol, "sería un error ignorar la realización de un Mundial. No es que se deba cambiar la forma de trabajar pero se pueden hacer distintos ajustes. Por ejemplo, tener un calendario de los partidos a la vista al momento de fijar reuniones. O eventos que apunten al bienestar y a la motivación a propósito del mundial".

También comenta que aunque no vaya Chile a competir, las organizaciones deben avanzar a construir ambientes de confianza y seguridad psicológica donde no sea un problema que los trabajadores vean un partido de fútbol y luego cumpla igual-



