

INDICE

	PAGINAS
DEDICATORIA	3
RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y FUNDAMENTACION	8
II. OBJETIVOS GENERALES	16
Objetivos Específicos	16
Supuesto	16
Justificación	17
III. MARCO DE REFERENCIA	18
3.1. Actores sociales que inspiran la creación de instituciones de educación superior	18
3.2. El cambio social en Chile y las transformaciones familiares	26
3.3. La incorporación de la mujer al trabajo remunerado	27
3.4. Cambios en la estructura familiar	28
3.5. La relación entre trabajo, vida familiar y personal	29
3.6. Teorías de la psicología social para explicar la relación trabajo y familia	34
3.7. Satisfacción y equilibrio trabajo y familia	
3.8. Marco regulatorio en Chile	53
3.9. Estudios e investigaciones realizadas en torno a la conciliación familia y trabajo	61
IV. MARCO METODOLOGICO	66
4.1. Paradigma	66
4.2. Enfoque	66
4.3. Método	67
4.4. Técnica	68
4.5. Diseño Muestral	69
4.6. Análisis de datos	71
4.7. Criterios de validez	71

V. PRESENTACION DE RESULTADOS	72
5.1. Categorías analizadas según Estudio Mejores Empresas para madres y Madre Fundación Chile Unido	72
5.2. Análisis a la luz de la Teoría de la Frontera	81
VI. CONCLUSIONES GENERALES	85
6.1. Propuestas para promover la conciliación familiar y trabajo	90
6.2. Aportes del Trabajo Social	91
BIBLIOGRAFIA	
ANEXOS	
Contratos Colectivos	
Matriz de Análisis	

Dedicatoria

Dedico esta investigación a los profesionales que se desempeñan en áreas de gestión de bienestar, recursos humanos y selección de personal ya que les permitirá abordar una nueva mirada a su quehacer orientándolos a la construcción de programas que permitan rediseñar la gestión como las evaluaciones de desempeño, los programas de compensaciones, los beneficios y servicios dirigidos al personal.

El camino de las prácticas de conciliación familia y trabajo permite construir organizaciones humanizantes donde confluye el trato justo y digno a las personas así como también la producción del trabajo.

“Haz a los demás como te gustaría que te hicieran a ti”

“El que tiene el oro hace las reglas”

Resumen

La presente investigación, tiene por finalidad analizar las prácticas de conciliación familia y trabajo que promueven la Universidad Alberto Hurtado, Academia de Humanismo Cristiano y la Universidad Cardenal Silva Henríquez hacia sus trabajadores.

Para ello se realizó una investigación documental donde se recolecto documentos institucionales escritos que dieran cuenta de formalización de prácticas de conciliación familia y trabajo y posteriormente se categorizaron los mandatos para definir la coherencia entre los valores organizacionales y las prácticas de conciliación familia y trabajo impulsadas a sus trabajadores.

Finalmente se da paso a la propuesta de estrategias para abordar las prácticas por parte de la organización y los aportes del trabajo social en esta materia.

Introducción

La incorporación progresiva de la mujer al trabajo ha generado la necesidad de establecer nuevas relaciones sociales y por lo tanto, ha requerido acordar un nuevo pacto entre hombres y mujeres que comparta las responsabilidades al interior de la familia. Ello aun cuando en Chile la tasa de participación laboral femenina, según el Servicio Nacional de la Mujer de un 43, 5% siendo la más baja en América Latina, esto constituye un desafío al incentivar a las mujeres al mercado laboral.

Durante los últimos años, los estudios realizados por Adimark, han relevado la importancia que le asignan la mayoría de los chilenos a la familia, siendo el aspecto que otorga mayor satisfacción con un 75% según la encuesta Chile 3d del 2014 y en la cual se deposita la mayor confianza con un 88% según el estudio Bicentenario UC 2013.

En este contexto es que se hace necesario establecer a nivel social espacios que permitan conciliar la familia y el trabajo remunerado, ya que es en la familia donde se educan los futuros ciudadanos, es un espacio de bienestar que contribuye a la creación de una persona íntegra desde la infancia a la adultez, lo cual tendrá una repercusión en el tipo de trabajadores de una sociedad desarrollada.

Conciliar los ámbitos familiares y laborales requiere entonces de políticas públicas que promuevan el bienestar familiar pero además para ello es necesario contar con empleos que favorezcan esta conciliación.

En el estudio “Mejores empresas para madres y padres que trabajan” realizado el año 2014, realizado por la Fundación Chile Unido participaron 114 organizaciones representando a los organismos públicos, pymes y empresas privadas, premiándose en la oportunidad a la Municipalidad de Providencia como la mejor empresa para madres y padres que trabajan en el sector público y en el privado a la Empresa E-Class. Por otra parte el estudio “Percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas” del Servicio Nacional de la Mujer 2013, indica que según los trabajadores,

42% de las empresas chilenas no promueven la conciliación entre trabajo, familia y vida personal.

En la mayoría de los estudios que han medido la conciliación familiar y laboral han participado empresas el ámbito privado y público, sin embargo poco se sabe de las universidades y las condiciones laborales que otorgan a sus trabajadores. Es importante mirar las prácticas de conciliación de familia y trabajo en estas instituciones, ya que son formadoras de profesionales y especialistas en diversas áreas del conocimiento, fomentan el pensamiento crítico y favorecen constantemente la innovación todo ello provee al profesional de una visión ética donde integra los conocimientos para la intervención profesional.

La presente investigación tiene por objetivo dar a conocer la existencia de políticas de conciliación familiar y laboral en universidades privadas que han sido inspiradas en su creación en actores sociales importantes para Chile en su rol de pastor y evangelizador. Ellas son la Universidad Alberto Hurtado, Academia de Humanismo Cristiano y la Universidad Católica Silva Henríquez.

En razón de lo anterior en el **primer capítulo** se encontrarán antecedentes generales de la investigación, es decir, lo concerniente al planteamiento del problema, ahí se ahondará en el contexto donde surge el problema de investigación. En el **segundo capítulo** se presentarán los objetivos –general y específicos- que dirigieron el estudio.

En el **tercer capítulo**, se da a conocer el marco de referencia de la investigación, el cual contiene cinco acápite. El primero de ellos vinculado a los actores sociales Padre Alberto Hurtado Cruchaga y el Cardenal Silva Henríquez, allí se podrán conocer reseñas históricas de la creación de las universidades de la presente investigación. En consiguiente se trabaja el cambio social en Chile, referido a la familia, la incorporación de la mujer al trabajo, los cambios en la estructura familiar, la relación entre trabajado vida familiar y personal, las teorías que aportan desde la psicología social la relación trabajo y familia, la satisfacción

del equilibrio en el trabajo y familia, marco legal chileno, y los estudios e investigaciones existentes en Chile.

El *cuarto capítulo* presenta el marco metodológico, el cual está compuesto por los siguientes subtemas: paradigma bajo el cual se inscribe la investigación, enfoque del estudio, método de investigación, técnicas de recolección de datos, criterio de selección de informantes, criterios de validez y análisis de la información.

En el *quinto capítulo* se presentan los resultados respecto del análisis de categorías que se realizó para evidenciar la existencia de prácticas de conciliación bajo el estudio mejores empresas para padres y madres de la Fundación Chile Unido. Asimismo se da cuenta de una reflexión acerca de la teoría de la frontera aplicada al estudio.

Finalmente se presenta el *sexto capítulo* relativo a las conclusiones del estudio, donde se abordan las propuestas para las organizaciones y los aportes del trabajo social.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y FUNDAMENTACION

El neoliberalismo se caracteriza por privilegiar el éxito individual de los seres humanos por sobre la búsqueda del bien común, por lo tanto afecta la cotidianidad de las personas y también impacta las políticas públicas ya que se acomodan al modelo, asimismo tiene un efecto en las políticas empresariales las que obedecen a los patrones comerciales mandatos por cada organización, constituyendo un desafío para el sujeto adaptarse a la en este medio donde queda sólo y se valida el individualismo.

Uno de los aspectos más relevantes es la búsqueda de la libertad económica donde se privilegian las políticas de Estado que faciliten la apertura del mercado de un país al comercio internacional con otros países. Por ello, dentro del Neoliberalismo, el Estado tiene un rol bastante restringido.

Hoy en día, el Neoliberalismo es la teoría económica más difundida en gran parte del mundo. Esta difusión ha permitido que las economías de muchos países estén interrelacionadas, a través de la comercialización de productos y recursos. Esta interrelación genera acercamientos culturales entre las personas, fundamentalmente través de los medios de comunicación, cada vez más sofisticados. Por ello, el Neoliberalismo es uno de los pilares del actual proceso de globalización que vive el planeta, ha impactado lo económico, lo político y lo social contribuyendo a la construcción de valoraciones sociales de las personas dadas por ejemplo por la capacidad de endeudamiento, por lo tanto el acceso a la compra y al tener lo cual genera un estatus para aquel que tiene la solvencia para pagar.

La implantación del modelo neoliberal ha tenido diversas consecuencias en el mundo. En términos positivos, el Neoliberalismo ha generado un importante crecimiento y desarrollo económico en distintos países. Es así, por ejemplo, como Chile ocupa una buena posición económica a nivel latinoamericano y mundial, teniendo altos índices macroeconómicos. Se destaca también, el gran acceso que tiene la población a diversas tecnologías como, por

ejemplo, la televisión, Internet, telefonía celular, entre otros. Elementos que, en el pasado, podían considerarse como un lujo. Según los datos aportados por el PNUD Chile, el país tiene hoy en día una economía que luce exitosa en el contexto mundial. La tasa de crecimiento media anual del PIB alcanza a un 5,5% en los últimos 25 años, cifra muy superior al promedio de la región de un 2,9% en este período. El producto per cápita del país alcanza actualmente US\$ 13.800 en moneda corriente y cerca de US\$ 19.000 si ajusta por poder de compra. Estas cifras sitúan a Chile entre las economías más crecientemente de la región.

El crecimiento económico ha incrementado los niveles de empleo y de ingresos de los hogares, posibilitando el acceso de la población a mayores niveles de consumo y bienestar material. Otro efecto positivo del crecimiento económico ha sido aumentar la recaudación tributaria y por tanto los recursos para financiar los bienes y servicios que provee el Estado. En la última década los ingresos fiscales prácticamente se duplicaron en términos reales, posibilitando un aumento de orden similar en el gasto público. Sin embargo, aun cuando el Neoliberalismo ha traído algunas ventajas en términos del crecimiento económico mundial, existen también otros efectos (Toledo 2011)

La **flexibilización laboral** con lo que se modificaron las relaciones laborales aseguradas por el Estado. La flexibilización laboral en su comienzo fue entendida de manera unilateral en favor de los empleadores, ya que en términos generales, se define como la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa. Bajo flexibilización productiva y laboral, se entiende, a su vez, el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo a fines de aumentar la eficiencia económica (Yañez 1999). Con ello aparecieron los turnos diurnos y vespertinos que asegurarán la producción y por lo tanto los horarios de trabajo se extendieron generando menos participación en la vida familiar por parte del trabajador y alterando los horarios y por consiguiente las dinámicas familiares.

La flexibilidad se puede dividir en externa e interna. La primera dice relación con el tamaño de la planta, todo lo relativo a contratación y despido, y la segunda con la capacidad de la empresa para ajustar los horarios, espacios de trabajo, políticas salariales de sus trabajadores, entre otros aspectos. Matthies, Mückenberger, Peter y Raasch (1994)

Crecimiento de las desigualdades económicas y sociales debido a la poca regulación del Estado en materia laboral, muchas empresas emplean trabajadores de baja calificación, para abaratar costos en términos de salarios mensualmente. De esta forma, los trabajadores reciben bajos salarios, generando un deterioro en su calidad de vida y la de sus familias. Por esta razón, los sectores menos beneficiados del sistema comenzaron a solicitar préstamos y créditos, situación que ha elevado las tasas de endeudamiento al interior del país, lo cual generó que los trabajadores comprometan gran parte de su sueldo en el pago de préstamos de consumo, tarjetas de crédito que comprometen la calidad de vida de la familia.

Debilitamiento de la idea de comunidad y apoyo mutuo, dado que se pone un énfasis en la individualidad, lo que puede llegar a perder el sentido de comunidad. Ya no se habla de problemas comunes y que la solución de ellos, sea mediante el apoyo y unión de los afectados. Hoy en día, los problemas son particulares y así mismo deben resolverse. Por esto, la idea de apoyo mutuo parece hoy una utopía; el «otro» parece ser inexistente o puede verse como una amenaza para el cumplimiento del éxito personal.

A nivel cultural el neoliberalismo fomenta el individualismo ya que segmenta las clases sociales a partir de los ingresos y además con la globalización derriba las tradiciones locales ya que promueve la homogenización de la cultura occidental quitándoles a las comunidades identidad, lo cual va dejando sólo al sujeto. En este contexto se da la incorporación de las mujeres al trabajo provocando cambios sociales profundos; ésta ha

debido enfrentar el desafío de responder a sus funciones laborales y también familiares, ello se traduce en una extensa y doble jornada para coordinar tiempos, actividades y cuidados de su familia y trabajo.

Históricamente las mujeres han trabajado y con ello ha contribuido al desarrollo de sus comunidades, sin embargo esta contribución ha permanecido oculta frente a la sociedad, lo cual provocaba poco conflicto. En distintas épocas y sociedades la división del trabajo ha existido en función del sexo, lo cual responde a los fenómenos sociales y culturales. La división sexual del trabajo ha diferenciado las actividades entre hombres y mujeres asignando espacios en función del sexo, correspondiéndoles a las mujeres la actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

Tareas como la atención a la familia y las actividades relacionadas con el cuidado del hogar se han denominado como trabajo reproductivo o doméstico. En cambio, el trabajo productivo o público, consigna tareas relacionadas con la vida económica, política y social, espacios ocupados y adjudicados hasta hoy mayoritariamente por los hombres, dichas tareas, tienen que ver con las actividades productivas de carácter mercantil y en las que se ejerce el poder, por lo tanto tienen un valor de cambio, son visibles a diferencias de las tareas reproductivas que no son mercantiles y por lo tanto pasan a segundo plano ya que no se cambian por dinero.

Por lo consiguiente hay una separación entre lo doméstico y lo público, siendo lo productivo masculino, lo cual es visible socialmente, genera riqueza y tiene un reconocimiento social y además proporciona autonomía personal. En el trabajo reproductivo en cambio está feminizado, no genera riqueza y por sobre todo es invisible socialmente, no tiene reconocimiento social ni proporciona autonomía personal.

Aun cuando la participación de las mujeres en el trabajo asalariado ha sido creciente, en la esfera pública, se refuerza la división sexual del trabajo ya que no se ha cuestionado el reparto de las tareas entre hombres y mujeres en la vida privada además la sociedad no ha tomado en cuenta las demandas sociales y las exigencias que derivan de los cambios en

las nuevas formas de vida y trabajo, todo esto con un alto costo para las mujeres quienes se ven tensionadas en estos dos mundos: familia y trabajo.

En la realidad chilena, la incorporación de las mujeres al trabajo ha impactado por ejemplo la tasa de natalidad, en la década de 1960 en Chile había 5 hijos por mujer, en 1990 el promedio bajó a 2.6 y actualmente la tasa de natalidad es de 1,45 hijos por mujer en edad fértil. Las causas de esta situación estarían dadas la incorporación de la mujeres al trabajo, por el creciente individualismo y hedonismo de la sociedad, baja religiosidad, la inestabilidad de los compromisos, el aumento de la convivencia y las disoluciones matrimoniales, la mayor cantidad de tiempo que mujeres y hombres dedican a los estudios, esto retrasa la edad para tener hijos y por lo tanto reduce su cantidad. (Tarud 2012)

En Chile la tasa de participación laboral femenina es una de las más bajas en el mundo, esta llega a un 43,5% (Encuesta Casen 2011), en América Latina llega a un 52,8% (Cepal, 2011), y en los Países de la OECD asciende a un 63,8% (OECD, 2011). Según el INE del trimestre marzo-mayo del año 2014, se logró una participación femenina histórica del 48%.

El hecho de que las mujeres hayan ingresado al mundo laboral, ha provocado la necesidad de configurar un sistema que contemple establecer nuevas relaciones sociales y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita una distribución equilibrada de las responsabilidades en la vida profesional y la vida privada.

Ahora bien, si es necesaria la consignación de un nuevo modo de cooperación entre hombres y mujeres, debemos considerar los aspectos legales y sociales que fomentan esta nueva distribución de responsabilidades entre hombres y mujeres; por otra parte, en el ámbito del trabajo debemos identificar la existencia de prácticas laborales que promuevan una armonización de la familia y el trabajo.

En esta dirección es que aparece la necesidad de conciliar el trabajo y la familia, “El interés por conciliar el ámbito familiar y laboral se ha instalado lentamente en los gobiernos, especialmente en los países desarrollados y en organismos internacionales. En

1981 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) invitaba a los gobiernos y a las sociedades a que adoptaran medidas para fomentar una participación más equitativa entre hombres y mujeres en la esfera laboral y familiar”¹

En los países europeos la preocupación por la familia surgió de la mano de una crisis de la natalidad, hecho que provocó la disminución de la población activa y el aumento de la pasiva; mientras que en otros países desarrollados como Estados Unidos la preocupación por conciliar trabajo y familia se ha derivado de los problemas de salud asociados a los niveles de estrés laboral y al aumento de rupturas matrimoniales producto de esta tensión”.²

De acuerdo a la literatura existente, el concepto de conciliación se refiere a la compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y el trabajo, en el sentido personal se hace referencia al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, a nivel afectivo, familiar, personal, de ocio estudio e investigación, y a disponer de tiempo para uno mismo. Conciliar, significa, por tanto, mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Según el SERNAM la conciliación “son las condiciones necesarias para que trabajadores y trabajadoras cumplan en forma óptima con las responsabilidades con sus roles familiares y laborales, logrando una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres”³.

En este contexto se hace necesario establecer prácticas de conciliación a fin de gestionar el tiempo personal y laboral para cumplir con los roles familiares y laborales y ello se configura como un valor social ya que se ejerce el derecho humano referido a que “*La*

¹ Abarca Nureya Errázuriz Maria (2007) Propuestas para la conciliación trabajo y Familia, Capítulo 7.

² María Trangol C, Milena Oteiza R, Karem Madariaga (2013) Compatibilidad Trabajo y Familia, una mirada al Chile de Hoy.

³ SERNAM (2010) conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares, “Una tarea de todos”.

familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”⁴

En el contexto nacional algunos actores pastorales han sido relevantes a nivel social, político y cultural ya que a través de la doctrina social de la iglesia han proyectado su visión de humanismo cristiano creando centros de educación superior que por su impronta están llamados a fomentar el ejercicio de tales derechos, con la consiguiente transmisión de ellos a los educandos, en este caso futuros trabajadores del país que deben enfrentarse a la necesidad de conciliar familia y trabajo. Existen organizaciones universitarias inspiradas en actores pastorales que han consagrado su visión evangelizadora en proyectos educativos universitarios, tal es el caso de universidades que han proyectado el legado de los actores pastorales en sus casas de estudios éstas son corporaciones de derecho privado sin fines de lucro, que han declarado plasmar los valores de evangelio en su quehacer, promoviendo en su misión y visión la importancia de la trascendencia del ser humano con valores éticos y morales lo cual se traduce en proyectos educativos que incentivan la importancia de la familia, el bien común y la justicia social. En este contexto la presente investigación pretender ahondar sobre las premisas declaradas por estas organizaciones y la coherencia que existe en dichos mandatos con los documentos que reglamentan la vida cotidiana intra-universitaria.

En consecuencia con ello, cabe preguntarse ¿qué prácticas de conciliación promueven dichas universidades hacia sus trabajadores? ¿Existe coherencia con el mandato con el que han sido creadas y lo declarado en la documentación oficial?

⁴ Declaración de Derechos Humanos 1948, artículo 16 inciso 3.

II. OBJETIVOS GENERALES

1.- Analizar qué prácticas de conciliación familia-trabajo promueven las instituciones hacia sus trabajadores.

Objetivos específicos:

1.- Reconocer en la documentación institucional elementos que den cuenta de formalización de prácticas de conciliación familia y trabajo.

2.- Categorizar los mandatos escritos contenidos en documentos institucionales referidos a los modos de conciliación familia-trabajo.

3.- Definir si existe coherencia entre lo que mandatan como valores organizacionales y las prácticas de conciliación familiar - laboral impulsadas a sus empleados.

4.-Proponer estrategias a las instituciones estudiadas para que promuevan prácticas de conciliación familia-trabajo hacia sus trabajadores.

Supuesto:

La presente investigación se sustenta en el supuesto referido que en las instituciones estudiadas tienen prácticas de conciliación familia-trabajo pero no están institucionalizadas, sino que se practican de modo aislado.

Justificación:

Las Gerencias, Unidades o departamento de Recursos Humanos son los encargados de reclutar, seleccionar y contratar al personal de las organizaciones. En este sentido, atraer al personal idóneo y calificado es un desafío constante, una forma de realizarlo es relevando los programas de beneficios orientado a los trabajadores. Sin embargo no basta sólo con ello, estudios han demostrado que las generaciones laborales más jóvenes prefieren proyectos que les den valor agregado, que les permitan aprender y conciliar mejor la vida personal y laboral, por lo cual las organizaciones deben asumir la tarea de adaptarse a estas nuevas generaciones y retenerlas.

Desde el punto de vista funcional, la presente investigación busca dar cuenta si las universidades se encuentran abordando prácticas de conciliación familia y trabajo, en tal caso constituye un aporte a la sociedad desde el punto de vista de la formación de profesionales que sean testigos de cómo una organización laboral actúa en concordancia con este derecho fundamental de protección a la familia.

La investigación pretende dar algunas orientaciones de cómo incorporar la conciliación familiar y laboral a la organización de manera que en el futuro pueda emprender programas más establecidos, que le permitan conocer los procesos de transformación que experimentan las organizaciones con la conciliación familiar y laboral en su estrategia y presupuesto, mejorar la productividad, retener a sus talentos y otorgar valoración de sus empleados a sus programas.

Finalmente el presente estudio permitirá dar a conocer la coherencia que tienen las instituciones con el respeto de los derechos humanos, y como hemos dicho, un ejemplo para los profesionales en formación quienes se insertarán en el mundo laboral con una nueva mirada del trabajo.

III. MARCO DE REFERENCIA

Con el propósito de enmarcar la presente investigación, se presenta a continuación una caracterización y reseña histórica de las universidades mencionadas, luego se describirá la realidad chilena y su cambio social en relación al mundo laboral el modelo tradicional de familia, la incorporación de la mujer al trabajo, la división sexual del trabajo así como también el envejecimiento de la población y las familias los chilenos. Se profundizará en los conceptos de conciliación laboral familiar y personal para dar paso a las teorías que han explicado la relación entre el trabajo y la familia.

Finalmente se dará a conocer el marco legal que regula la conciliación laboral familia y personal en Chile y los estudios realizados a nivel local.

1. Actores sociales que inspiran la creación de instituciones de educación superior

1.1. Padre Alberto Hurtado Cruchaga

El Padre Alberto Hurtado es un actor relevante en la historia de Chile, su obra ha trascendido en el tiempo y su legado contempló una mirada integral al ser humano, especialmente con los más desfavorecidos, su primer trabajo fue con los jóvenes asumiendo un cargo como Asesor en Acción Católica donde recorre el país y logra plasmar su visión de la realidad en el libro ¿Es Chile un país Católico?, a poco andar tiene desavenencias con la autoridad y decide renunciar. Luego entre el 6 y el 13 de enero de 1950, el episcopado boliviano lo invita a participar en la Primera Concentración Nacional de Dirigentes del Apostolado Económico Social, en Cochabamba. La Juventud boliviana también solicita su presencia durante una Asamblea Nacional que se tendrá paralelamente.

Su ponencia ante el episcopado se titula Cuerpo Místico: distribución y uso de la riqueza. En ella urge a buscar a Cristo completo, con todas sus consecuencias, y, “por la fe debemos

ver a Cristo en los pobres”, y buscar soluciones técnicas adecuadas, pues, “ha llegado la hora en que nuestra acción económico-social debe cesar de contentarse con repetir consignas generales sacadas de las encíclicas de los Pontífices y proponer soluciones bien estudiadas de aplicación inmediata en el campo económico-social”.

Esta actividad lo impulsa a realizar viajes a Europa que le permitirán en el año 1948 fundar la Asich (Acción Sindical Chilena). Realizando una gran labor con los obreros, donde se les orienta a prepararse en la doctrina social de la Iglesia y a incorporarse a los sindicatos.

Alberto Hurtado realizó muchas obras, destacando en ellas su opción por los más desfavorecidos, su trabajo con los jóvenes, los pobres y los obreros lo llevó a constituir el Hogar de Cristo cuya obra social es una de las más relevantes de nuestro país.

Respecto de la Universidad Alberto Hurtado decía:

“La Universidad debe ser el cerebro de un país, el centro donde se investiga, se planea, se discute cuanto dice relación al bien común de la nación y de la humanidad. Y el universitario debe llegar a adquirir la mística de que en el campo propio de su profesión no es sólo un técnico, sino el obrero intelectual de un mundo mejor”⁵

La U. Alberto Hurtado fue creada el 20 de octubre de 1997 por la Compañía de Jesús. En un contexto marcado por enormes transformaciones socioculturales, la idea fue ofrecer al país un proyecto educativo basado en la tradición jesuita de 450 años y 200 instituciones de educación superior en el mundo. Actualmente la Universidad cuenta con 5000 estudiantes y se imparten 31 carreras.

⁵ Centro de Estudios y Documentación Padre Alberto Hurtado Universidad Católica de Chile.

Misión de la Universidad Alberto Hurtado

"La Universidad como heredera de la tradición educacional jesuita, proyecta en el campo académico el espíritu de San Alberto Hurtado con el que queremos seguir marcando nuestra época. Contribuyendo al desarrollo de la persona y a la promoción de una sociedad más justa, en Chile y América Latina, por medio de una investigación, docencia y extensión de calidad.

Como Universidad buscamos cultivar un nuevo humanismo mediante una interacción creativa de las ciencias con la concepción cristiana del ser humano y del mundo en actitud de diálogo respetuoso, plural y fecundo. Entregamos una formación integral a los estudiantes para que sean profesionales con sentido ético y espíritu de servicio, con capacidad de seguir aprendiendo y de responder creativamente a los desafíos personales y sociales⁶."

1.2. Cardenal Raúl Silva Henríquez

Otro actor relevante es el Cardenal Raúl Silva Henríquez, Ordenado sacerdote en Turín, el 4 de julio de 1938, sus labores de pastor estuvieron orientadas a las necesidades más sentidas del pueblo. Sus obras principales fueron:

Banco del Desarrollo, Caritas Chile, Cooperativa Credumontt, Federación de Instituciones de Educación Particular, Aldea de Niños Cardenal Raúl Silva Henríquez, Fundación INVICA, Fundación Emmanuel, INCAMI, Instituto de Promoción Agraria (INPROA), Oficina Coordinadora de Asistencia Campesina (OCAC), Universidad Católica Silva Henríquez y Vicaría de la Solidaridad.

⁶ Misión declarada en la página web de la Universidad. www.uah.cl

En su mensaje dirigido para el Día de los Trabajadores, el Cardenal Silva reflexiona sobre la Participación de los trabajadores y Democracia, en ella destaca:

“La Doctrina Social de la Iglesia, que es la concreción de la sabiduría y experiencia de siglos y que emana del Evangelio, declara terminantemente por boca de los Sumos Pontífices que los trabajadores tienen derecho a participar activamente en la vida de las empresas, pues es la única manera de hacer de la empresa una auténtica comunidad humana. Esto exige que las relaciones mutuas entre los empresarios y dirigentes, por una parte, y los trabajadores, por otra, lleven el sello del respeto mutuo, de la estima, de la comprensión, y, además, de la leal y activa colaboración e interés de todos en la obra común”.

Por esto es necesario que los obreros puedan hacer oír su voz y aporten su colaboración para el eficiente funcionamiento y desarrollo de la empresa. Hay que hacer notar, por lo tanto, que el ejercicio de esta responsabilidad creciente por parte de los trabajadores en la empresa no solamente responde a las legítimas exigencias propias de la naturaleza humana, sino que está en perfecto acuerdo con el desarrollo económico, social y político de la sociedad civil en la época contemporánea. (Cfr. Mater et Magistra).

Por otra parte, el Cardenal Silva en 1991, deja su legado en el Sueño de Chile, documento que aborda la visión del Cardenal de cómo debe ser Chile, en él releva temas de familia y solidaridad:

Quiero en mi país todos vivan con dignidad. La lucha contra la miseria es una tarea de la cual nadie puede sentirse excluido. Quiero que en Chile no haya más miseria para los pobres. Que cada niño tenga una escuela donde estudiar. Que los enfermos puedan acceder fácilmente a la salud. Que cada jefe de hogar tenga un trabajo estable y que le permita alimentar a su familia. Y que cada familia pueda habitar en una casa digna donde pueda reunirse a comer, a jugar y a amarse entrañablemente.

Quiero un país donde reine la solidaridad. Muchas veces ante las distintas catástrofes que el país ha debido enfrentar, se ha demostrado la generosidad y la nobleza de nuestro

pueblo. No es necesario que los terremotos solamente vengan a unir a los chilenos. Creo que quienes poseen más riquezas deben apoyar y ayudar a quienes menos poseen. Creo que los más fuertes no pueden desentenderse de los más débiles. Y que los más sabios deben responsabilizarse de los que permanecen en la ignorancia. La solidaridad es un imperativo urgente para nosotros. Chile debe desterrar los egoísmos y ambiciones para convertirse en una patria solidaria.

De sus obras se releva la creación de dos universidades: La Academia de Humanismo Cristiano y la Universidad Cardenal Silva Henríquez.

La primera se inicia en 1975 cuando el Cardenal Raúl Silva Henríquez impulsó la creación de un centro de estudios en un marco de libertad y pluralismo. Así nació la Academia de Humanismo Cristiano. Esta Institución permitió a un amplio grupo de intelectuales del país, en especial en el campo de las ciencias sociales, desarrollar un espacio para la creación y difusión de conocimientos sobre nuestra realidad política, económica, social y cultural.

En sus inicios, la Academia se organizó en torno a un conjunto de centros que poseían la característica de unir la investigación con implementación de programas de desarrollo y capacitación para los diferentes sectores sociales.

Misión Universidad Academia de Humanismo Cristiano

"La Universidad Academia de Humanismo Cristiano es una comunidad de académicos, estudiantes y funcionarios, con carácter pluralista y participativa. Su misión es la de contribuir de manera crítica al desarrollo del pensamiento, la cultura y la formación continua de profesionales comprometidos con la tolerancia, la democracia y la justicia, en concordancia con los requerimientos del país. A la vez busca constituirse en un espacio que favorezca la integración social, permitiendo que estudiantes de diversos sectores

sociales compartan esta misión común, dándole oportunidades de acceso a la educación superior a estudiantes de bajos ingresos que posean niveles académicos adecuados.

La misión, así expresada, pone de manifiesto la compleja opción de la Universidad por crear un espacio abierto a todos, donde grupos sociales tradicionalmente excluidos de la educación tengan la oportunidad de acceder a una formación superior de calidad."

Visión

Como visión, la Universidad Academia de Humanismo Cristiano aspira a ser un referente en la formación de graduados, profesionales y posgraduados de calidad reconocida, y ser un actor del debate nacional en el ámbito de las ciencias sociales, las humanidades, la educación y las artes, todo ello, desde los principios y valores que la animan.

Valores

El quehacer académico de la Universidad está permeado fundamentalmente por los siguientes principios y valores:

- La promoción y defensa de los derechos humanos y de la democracia, como imperativos básicos de convivencia y desarrollo entre los seres humanos.
- La búsqueda permanente de la excelencia en la docencia, en la investigación, en la extensión, en la prestación de servicios y en la gestión institucional.
- El compromiso con un desarrollo sustentable e incluyente de todos los sectores del país, con especial énfasis en la equidad y en la eliminación de todo tipo de discriminación, especialmente de género y/o étnica.
- La valorización y promoción de la participación en la vida universitaria cotidiana de los diferentes estamentos que componen la Universidad.
- La misión, visión, principios y valores de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano fueron precisados a propósito de la preparación de las Orientaciones Estratégicas de la Universidad 2001 – 2005 y ese documento fue refrendado por el

Consejo Superior de la Universidad⁷

A su vez el proyecto de la Universidad Cardenal Silva Henríquez nace durante los últimos años de su actividad pastoral, él colaboró decididamente en la fundación del IPES “Blas Cañas”, institución que dio origen a la Universidad en el año 1981.

El 11 de agosto de 1999, pasó a llamarse Universidad Cardenal Silva Henríquez como un homenaje a su persona, a su legado y su especial dedicación al proyecto educativo.

Misión Universidad Cardenal Silva Henríquez

La misión de la Universidad Católica Silva Henríquez es contribuir al desarrollo integral de sus estudiantes y de este modo de la familia humana, ofreciendo una educación superior de excelencia a todos quienes puedan beneficiarse de ella, especialmente a los jóvenes talentosos provenientes de sectores socialmente desfavorecidos, a partir del modelo de formación salesiano inspirado en la razón, el amor y la trascendencia.

Visión

La Universidad Católica Silva Henríquez, a partir del ideario formativo de Don Bosco y del Sueño de Chile, legado del Cardenal Silva Henríquez, quiere ser reconocida como una Universidad inclusiva e innovadora, que orienta su docencia, investigación y vinculación con el medio al conocimiento, protección y promoción de la juventud, la familia, la ecología humana y el bien común.

Valores

"La comunidad universitaria de la UCSH, en fidelidad a su identidad, comparte y promueve:

⁷ Misión, Visión y Valores declarados en Pagina Web Universidad Academia de Humanismo Cristiano www.ahc.cl

- La libertad académica, salvaguardando los derechos de la persona y de la comunidad dentro de las exigencias de la verdad y del bien común.
- Una concepción de persona inspirada en el Evangelio que la pone en el centro de la vida y la promueve en su integridad y en cuanto sujeto de conciencia, libertad y responsabilidad.
- Un sentido ético que pone énfasis en la promoción de la justicia y de una cultura de la solidaridad.
- Un diálogo entre culturas y religiones diversas, entre cultura-ciencia-técnica y fe que facilite la inculturación del Evangelio.
- Una sensibilidad y atención académica al mundo de los jóvenes para colaborar con ellos y desde ellos en el desarrollo de sus talentos y en la superación de cualquier situación de vulnerabilidad.
- Una perspectiva ecológica que equilibra la acción humana y la preservación de la naturaleza con énfasis en la distribución sustentable y equitativa de los recursos

El Padre Alberto Hurtado Cruchaga y el Cardenal Raúl Silva Henríquez, han sido en la historia de Chile, actores sociales de Iglesia que con sus acciones han incidido en la sociedad chilena, donde cada uno ha relevado su opción por los más desfavorecidos, así como también han reflexionado respecto de temas sociales relacionados con el ser humano, como lo son el trabajo, la familia y la vida. Ellos han inspirado la creación de proyectos educativos que buscan preparar profesionales que aporten desde la mirada del humanismo cristiano a la construcción de la sociedad, tales instituciones son Universidad Alberto Hurtado, Academia de Humanismo Cristiano y Universidad Cardenal Silva Henríquez.

En este marco es importante incorporar la declaración de los derechos humanos como base fundamental para la protección de la familia lo cual está amparado bajo el artículo 15 inciso 3: “La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” así como también los aportes reflexivos de la psicología social a la relación de familia y trabajo y como ésta se ha ido dando en el tiempo.

2. El cambio social en Chile y las transformaciones familiares

Pezoa, Riumalló, Becker (2011) sostienen que durante la mayor parte del siglo XX, la vida familiar y laboral en Chile se organizó en torno al modelo tradicional de familia, bajo la lógica de que el hombre era jefe del hogar y trabajaba remuneradamente, mientras que la mujer estaba a cargo de la casa y del cuidado de los niños a cambio de lo cual no recibía ninguna remuneración. Actualmente este modelo no responde a la realidad de las familias, ni a la vida en la sociedad de gran parte del mundo. La sociedad ha experimentado una serie de cambios sociales y económicos, que han modificado la forma de hacer familia y la organización del trabajo.

Se transformaron las estructuras familiares, disminuyendo los hogares extendidos, conformados por familias numerosas en las que conviven padres y abuelos (de 3,9 personas por hogar en el 2010 a 3,4 personas por hogar en el 2011, Casen 2011), y aumentaron los hogares monoparentales (de 19,7% en el 2000 a 27,4% en el 2011, Casen 2011), ha disminuido la tasa de natalidad (de 2,09 en el 2000 a 1,85 en el 2010, Banco Mundial), la población está envejeciendo, las mujeres se han incorporado masivamente al mercado laboral. Son enormes las presiones que el mundo familiar, laboral y personal ejercen sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y personales, principalmente en las mujeres ya que ellas suelen hacerse cargo de una buena parte de las tareas del hogar y al mismo tiempo tienden a concentrarse en empleos más precarios y mal pagados (PNUD, 2009b).

3. La incorporación de la mujer al trabajo remunerado

Existen factores que explican la incorporación de la mujer al trabajo, éstos son: las necesidades económicas de las familias, su necesidad de contar con un ingreso autónomo, el rol del trabajo en su realización personal, su importancia en la inserción social y la necesidad de protegerse frente a las eventualidades que la vida le pueda presentar (Abarca & Errázuriz, 2007).

Según el informe del Banco Mundial (Mujeres Trabajadoras en Latinoamérica: Brechas en Participación, Remuneración y Política Pública) en los años 80, la participación femenina en Chile alcanzaba un 28,7%, y recién a finales de los 90 alcanzó un 43%. Actualmente se encuentra cercana al 47,2% (INE, Octubre 2013), la que continúa siendo baja en comparación a otros países miembros de la OECD (65%) e incluso de la región (53%) (SERNAM, 2011).

Las principales características del mercado laboral femenino en Chile son:

- Las mujeres chilenas tienen una baja participación laboral, no sólo en relación a otros países, sino que también respecto a los hombres chilenos. Según datos del INE (2013) la participación laboral femenina alcanza un 47,6%, 24 puntos porcentuales por debajo de la participación laboral masculina que alcanza un 71,4%.
- De acuerdo al mismo informe (INE 2013), las mujeres alcanzan una tasa de desempleo mayor alcanzando un 6,8% en comparación con el mercado masculino que llega sólo a un 5,2%.

Para el año 2013 existe una brecha salarial de 35,3% entre mujeres y hombres con educación universitaria ocupados, siendo menor el ingreso de las primeras (Comunidad Mujer, 2013).

Existe una sub-representación de mujeres en puestos de dirección y liderazgo en Chile. Según el Mapa de Género y Elite de PNUD (2009a) las mujeres ocupan una pequeña minoría en altos puestos de poder en el ámbito económico (5%), con una presencia de 3% de mujeres en directorios y 8% de mujeres en cargos de alta gerencia. En empresas IPSA, IGPA y Empresas del Estado la presencia femenina en la dirección alcanza un 10%, 18% y 35% respectivamente (Tokman, 2011).

4. Cambios en la estructura familiar

Las características más relevantes de la estructura y situación de las familias chilenas se pueden explicar de la siguiente manera:

- En 1930 se registraron la mayor cantidad de matrimonios dónde en promedio 9 personas se casaron por cada mil habitantes, mientras que el 2008 la tasa fue de 3,3 (INE, 2010).
- La mayoría de familias chilenas siguen siendo biparentales, pero son las familias monoparentales las que han tenido el mayor crecimiento. Según la encuesta CASEN (2011) las familias biparentales en Chile alcanzan a un 61%, las familias monoparentales un 27,4% y las familias unipersonales a un 11,3%.
- Según los resultados de la Encuesta Casen 2011 los hogares con jefatura femenina en Chile subieron de un 33% el 2009 a un 39% en el 2011. Asimismo el 61,1% de las familias con jefatura femenina son familias monoparentales

5. La relación entre trabajo, vida familiar y personal

De acuerdo al PNUD (2009b) las mujeres comparten con los hombres el papel de proveer ingresos, lo que marca un cambio drástico al modelo tradicional de hombre proveedor y mujer cuidadora. Sin embargo los hombres no han asumido de manera equivalente la corresponsabilidad de las tareas domésticas. Las mujeres se han incorporado al mundo del trabajo sin abandonar los roles tradicionalmente asignados, por tanto, junto con el trabajo siguen siendo las principales responsables de la mantención de la casa y el cuidado de los hijos/as, esto ha derivado que muchas se desempeñen en jornadas parciales, las que generalmente no están sujetas a ningún tipo de regulación, además de generar menores ingresos.

El funcionamiento de las sociedades todavía supone que hay una persona dentro del hogar dedicada completamente al cuidado de la familia (PNUD, 2009b). Los horarios escolares, los servicios públicos, no son compatibles con familias donde todas las personas adultas trabajan fuera del hogar. Al sumar el trabajo que las mujeres realizan para el mercado, con el que dedican al cuidado de la familia y a sus propias actividades personales, se constata que trabajan una mayor cantidad de horas que los hombres. De acuerdo al PNUD (2009b) las mujeres destinan entre 1.5 veces más tiempo que los hombres a los quehaceres del hogar y al cuidado de la familia. De acuerdo al índice RFC las mujeres dedican de 1.5 horas más que los hombres en compartir con sus hijos en un día laboral típico (Bosch & Riumallo, 2013). El tiempo que tanto hombres como mujeres dedican al trabajo crece cada día más; por lo que disponen de menos espacio para la familia, la vida social y sus actividades personales.

Es por esto que es importante incorporar el concepto de corresponsabilidad. Se entiende por conciliación con corresponsabilidad la organización del trabajo de manera que las personas puedan complementar las obligaciones e intereses laborales con sus responsabilidades e intereses familiares y personales. Supone la responsabilidad compartida tanto de mujeres y hombres como también de las organizaciones, la comunidad, el Estado y la sociedad en su conjunto. Para poder introducir la conciliación con corresponsabilidad de forma efectiva, por una parte las organizaciones debieran incluir políticas, beneficios y servicios que tomen en cuenta las funciones de cuidado de los hombres, y que no estén enfocadas únicamente en la función reproductiva biológica de la mujer, tales como el embarazo, lactancia, etc. Por otra parte, la corriente de políticas y programas sociales del gobierno deben incluir aspectos que faciliten la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, tomando en cuenta la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado, entre hombres y mujeres, como también entre familias, Estados, mercados y la sociedad (PNUD, 2009b).

Para poder introducir en la sociedad la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, es necesario conocer el modelo de igualdad en que se basa y diferenciar las variables de sexo y género. Una diferencia importante, es la que existe entre los conceptos de sexo y de género. El término sexo es biológico y se refiere a las “características determinadas biológicamente que presentan mujeres y hombres” (SERNAM 2013, p.17). Género, por otra parte, “es una construcción social y cultural correspondiente a los roles o estereotipos que en cada sociedad se asignan a los sexos” (Elósegui, 2002, p.43). Para diferenciarlos se puede utilizar la analogía que sexo es “lo dado”, mientras que género es “lo construido”. Estas características nos permiten diferenciar sexo masculino y femenino (hombre y mujer) de género femenino y masculino, que se relaciona a la propia identidad sexuada de cada individuo (Elósegui, 2009).

La corresponsabilidad propone que tanto hombres como mujeres pueden desenvolverse en lo público y lo privado, y que el sexo no determina los roles sociales. Por una parte invita más presencia de mujeres en la vida pública, por otra parte, invita una mayor presencia de hombres en los asuntos domésticos y en la educación de los hijos (Elósegui, 2002). Diferenciando sexo de género, podemos distinguir también las funciones que son intercambiables o transferibles entre los sexos, es decir las que dependen del aprendizaje y pueden realizarlas ambos, de las que están conectadas a las diferencias biológicas y no pueden ser intercambiables o transferibles al otro sexo, como por ejemplo el embarazo (Elósegui, 2009).

El enfoque de género, permite romper mitos y asumir que los estereotipos cambian de acuerdo a las sociedades y épocas históricas. Hoy la construcción de género se basa en una igual dignidad entre hombres y mujeres, en que no hay roles impuestos y determinados por el sexo, sino que cada uno posee su manera de asumir las diferentes tareas que se presentan en la sociedad, tanto en el mundo privado, como en el público. A esto deben responder las condiciones del mercado del trabajo, a través de medidas de conciliación para todos los trabajadores, como también las familias, que deben organizarse de acuerdo a esta realidad.

La corresponsabilidad se relaciona también al trabajo decente propuesto por la OIT. El trabajo decente tiene cuatro pilares: empleo de calidad, seguridad social, derechos laborales y mejor representación de todas las personas que trabajan. Este último pilar incorpora la promoción de igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer. Esta promoción ha evolucionado en el tiempo desde un punto de vista más proteccionista, hacia uno de igualdad de oportunidades. Actualmente se ha incorporado la noción de “trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares”, que propone que la mayor presencia de mujeres en el trabajo debe complementarse con una mayor participación de los hombres en la familia y en el hogar. Para facilitar esta presencia es

necesario incentivar políticas que beneficien tanto a hombres y mujeres, para que ambos puedan distribuirse las responsabilidades familiares (OIT PNUD, 2013).

Por último, para poder introducir en la sociedad la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, es necesario conocer el modelo de igualdad en que se basa y diferenciar las variables de sexo y género. Una diferencia importante, es la que existe entre los conceptos de sexo y de género.

El enfoque de género, permite romper mitos y asumir que los estereotipos cambian de acuerdo a las sociedades y épocas históricas. Hoy la construcción de género se basa en una igual dignidad entre el hombre y la mujer, en que no hay roles impuestos y determinados por el sexo, sino que cada uno posee su manera de asumir las diferentes tareas que se presentan en la sociedad, tanto en el mundo privado, como en el público. A esto deben responder las condiciones del mercado del trabajo, a través de medidas de conciliación para todos los trabajadores, como también las familias, que deben organizarse de acuerdo a esta realidad.

Conciliación trabajo, familia y vida personal

Durante los últimos veinticinco años se ha estudiado mucho la intersección de la vida laboral y familiar (Greenhaus & Powell, 2006). En el pasado, familia y trabajo eran dos dimensiones que pocas veces se interceptaban. Como ya hemos visto, los roles tendían a estar divididos por sexo, donde podíamos reconocer al de proveedor y al de cuidador/a del hogar. Para las organizaciones esto se cumplía para la mayoría de sus trabajadores. Pero, en las últimas décadas los fuertes cambios sociodemográficos han afectado esta realidad. Algunos de ellos son: la entrada masiva de la mujer al mundo laboral, el aumento de la tasa de divorcio, el número de familias monoparentales, la disminución de la tasa de natalidad, el aumento de parejas con carreras duales, entre otras Tarud (2012) Estos cambios han provocado grandes ajustes en la sociedad, lo que ha impactado fuertemente la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La literatura sobre conciliación trabajo, familia y vida personal se ha concentrado en los efectos indirectos y directos que tiene un dominio sobre otros (trabajo, familia y vida personal). Especialmente donde la experiencia en un dominio (ej. trabajo) afecta al otro dominio (ej.: familia) (Barnett, 1994). La interacción entre trabajo y familia son los dos dominios que más se han estudiado. Distintos dominios pueden tener diferentes roles, por ejemplo el dominio de la familia puede tener el rol de: padre/madre, hijo/a, hermano/a, hijastro/a, padrastro/madrastra, etc., el dominio del trabajo puede tener roles tales como: jefe, colaborador, colega, etc., y finalmente el rol del ámbito personal puede tener roles variados como: deportista, músico, lector, etc. Los roles se pueden entender como: “Normas sociales que están más o menos integradas y que son distinguibles de otro set de normas que constituyen otro rol” (Burr, Leigh, Day & Constantine, 1979:54). La convivencia de los diferentes roles que puede tomar una persona ha sido de especial interés en el estudio de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una de las principales razones es para entender si la multiplicidad de roles es más bien una fuente de estrés e inestabilidad social (Goode, 1960) o genera gratificaciones (Sieber, 1974).

En un comienzo, los estudios de conciliación se enfocaron en los conflictos que existían entre trabajo y familia (Barnett, 1998; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Haas, 1999). Más tarde, se ha desarrollado una línea que estudia los beneficios y enriquecimiento que existe cuando se desarrollan conjuntamente los ámbitos laborales y familiares de una persona. El punto de vista de enriquecimiento es que los diferentes roles de una persona (familiar, personal y trabajo) mejoran la calidad de vida del otro rol (Greenhouse & Parasuraman, 1999), mientras que el de conflicto es que los diferentes roles de una persona deterioran la calidad de vida del otro rol.

6. Teorías de la Psicología Social para explicar la relación trabajo y familia

Avendaño y Román (2002), hacen un recorrido de los hitos que a nivel de investigaciones fueron configurando el escenario para la construcción de un modelo teórico que responda a los dominios de la familia y el trabajo, como ya se planteó anteriormente, las mujeres empleadas y su incorporación masiva a la fuerza de trabajo no ha provocado cambios sustantivos en sus papeles tradicionales (Hall,1990;Sorensen & Verbrugge, 1987), dejando de manifiesto que la participación cada vez mayor de las mujeres en los mercados de trabajo ha sido determinada por las nuevas necesidades de la economía, más que por cambios sociales o culturales promovidos por los movimientos de mujeres o por movimientos sociales democratizadores de las relaciones entre los sexos.

En nuestro país Sharim y Silva (1998) señalaron que la ampliación de los roles sociales del numeroso contingente de mujeres que ha ingresado a la fuerza de trabajo no ha modificado en forma sustantiva las exigencias derivadas de sus roles tradicionales, madre, esposa y dueña de casa y en consecuencia, tampoco han cambiado las representaciones sociales acerca de la mujer, ni el nivel social más amplio en el ámbito más estrecho de las relaciones familiares y de pareja.

Valdés y Gomariz (1993) plantean que las actividades económicas de las mujeres chilenas todavía se consideran socialmente como fuerza de trabajo secundaria y complementaria en relación con la responsabilidad de los hombres en la economía, tanto en el ámbito público como en el privado. Cabe señalar que los resultados de la Encuesta Casen 2011, los hogares con jefatura femenina en Chile subieron un 33% en 2009, a un 39% en el 2011.

Es así como el aumento de mujeres con nuevas y significativas responsabilidades en el hogar y en el trabajo, ha incentivado la investigación en torno a la interdependencia entre trabajo y vida familiar, las cuales han llegado a constituirse en fuente de preocupación con significado teórico y práctico (Clark,2000). En efecto, el estudio de las relaciones entre trabajo y familia ha tenido un notable desarrollo (García& Peiró, 1996), y ha enfatizado

fuertemente las posibilidades de integrar la investigación en trabajo y en familia (Frone, Rusell & Cooper, 1992)

Desde un punto de vista práctico, el interés se ha manifestado en el debate político sobre los desafíos de lograr un equilibrio entre trabajo y los demás aspectos de la vida, en particular la vida familiar, como un asunto de políticas públicas. Guest (2001) señala tres conjuntos de razones interrelacionadas que permitirían comprender el gran interés actual por el equilibrio entre el trabajo y el resto de la vida como tópicos de política contemporáneos. Estos surgirían tanto de aspectos relacionados con la vida fuera del trabajo, que podrían ser vistos como consecuencia de los desequilibrios vida-trabajo, como de las preocupaciones de las personas acerca de su vida que se le plantean a partir de la necesidad de enfrentar los desafíos familia-trabajo:

En primer lugar, estarían el aumento de las presiones del trabajo que se traducen en una intensificación y extensión (incremento de horas de trabajo) de las demandas laborales. Estos fenómenos habrían comenzado a dominar la vida cotidiana y terminarían desequilibrando la relación trabajo-vida. En ellos influiría factores tales como la apropiación que han hecho las organizaciones de las tecnologías de la información y las comunicaciones, que se ha traducido en mayores exigencias para los puestos de trabajo: necesidad de manejar diligentemente gran variedad y cantidad de información de último momento, de responder con rapidez a las demandas, los nuevos estándares de calidad de servicio al cliente, que implican mantener una disponibilidad constante y acomodarse a los cambios con el resultado de tener que desajustar y reajustar todas las demandas temporales en forma continua entre otras.

Un segundo lugar, y relacionado con el punto uno, influiría la creciente preocupación por el deterioro de calidad de vida en el hogar y en la comunidad, relacionada con factores tales como el aumento de las familias uni-parentales, la privatización de la vida familiar y el debilitamiento de las redes de apoyo social. A estos se asociarían múltiples problemas sociales y de salud, como los derivados del consumo del tiempo y las energías habitualmente destinadas a otras esferas de la vida diaria, por las exigencias del empleo, y

el subsecuente estrés laboral. Todo esto afectaría la posibilidad de contar un tiempo de calidad para la vida familiar. Dentro de sus consecuencias preocupantes se suele contar con la desatención de infantes y jóvenes, el aumento del crimen juvenil y del consumo de drogas, la falta de participación comunitaria y la menor buena voluntad para asumir responsabilidades como el cuidado de los adultos mayores y de los familiares discapacitados.

Finalmente y en tercer lugar, se ubicarían los cambios en las actitudes y valores hacia el trabajo que han llevado a una pérdida de la centralidad del rol laboral en la vida de las personas. Relacionadas con este fenómeno se encontrarían una serie de cambios en la norma social del trabajo (Recio 1997), como la transformación del contrato psicológico tradicional entre empleado y empleador, como efecto de los procesos de precarización de las relaciones contractuales, de desregulación o flexibilización del mercado de trabajo, y la aparición de contratos temporales y la oferta de empleos de baja estabilidad, la aceptación social de tasas permanentes de desempleo, el aumento proporcional de empleos de baja calificación o “empleos basura”, los repentinos cambios organizacionales, que han hecho menos posible la oferta de una carrera progresiva segura en las empresas, entre otros. Todo esto contribuiría a que, en el nivel individual, para un número cada vez más creciente de personas, el empleo no constituya una experiencia en la que cifrar la identidad.

Siguiendo a Avendaño y Román (2002); los modelos teóricos vigentes en occidente sobre la relación familia-trabajo se sostienen en los supuestos construidos en el capitalismo acerca de la existencia de dos esferas o dominios separados entre una y otra experiencia, y unos roles femenino y masculino, respectivamente, que se corresponde con esa mirada.

En este contexto, la investigación sobre la interfaz trabajo-familia se ha concentrado en la identificación de diversos mecanismos que vinculan ambos dominios (Burke & Greenglass, 1987; Lambert, 1990). Estos mecanismos se verificarían en el individuo como unidad de análisis, y no en la interacción familiar o en la sociedad, y apuntan a establecer relaciones estructurales y de significado entre trabajo y familia, las que se pueden o no ser causales (Edwards & Rothbard, 2000).

Clark (2000), sostiene que en las primeras investigaciones sobre esta relación se concentraron en la cuestión de la segmentación entre trabajo y familia, y los trataron consecuentemente como sistemas interdependientes. A partir de la década del 70' se asumió crecientemente que se trataba de una relación entre sistemas abiertos y con cierta interdependencia, lo que dio pie a las teorías de conflicto de roles y más recientemente las de equilibrio de roles, respectivamente. No obstante, según Clark (2000), ninguna de ellas aportó con una teoría comprensiva que explicara los procesos que facilitan el equilibrio de roles, a la formulación de la teoría de las fronteras entre trabajo y familia, posteriormente completada por Guest 2001.

Así, entre otros se han identificado los siguientes mecanismos vinculantes: segmentación, contaminación (Spillower), congruencia, consumo de recursos, compensación, conflicto y el equilibrio de roles trabajo-familia (Driscoll, 1996; Greenhaus & Beutell, 1988; Zedeck y Mossier, 1990)

a) Modelo Segmentación

Esta visión fue una de las primeras que aparición en los estudios acerca de la relación trabajo y familia. Supone que ambos dominios son independientes y están segmentados (Lambert, 1990). Así por segmentación, se entiende la separación de trabajo y familia de tal modo que ambos dominios no se afectan entre sí (Edwards & Rothbard, 2000).

A nivel general, esta visión trata el trabajo y el hogar como esferas separadas de la vida, ya sea porque considera que están separadas inherentemente o porque considera que los o las trabajadoras/es se esfuerzan activamente porque ello ocurra así (Lambert 1990).

Las investigaciones han avalado esta última opción mostrando que este proceso no se produce “naturalmente”, sino que los trabajadores se esfuerzan activamente por mantener estos dominios separados como una manera de manejar convenientemente las tensiones provenientes del trabajo. En otras palabras, la segmentación es un proceso activo para

mantener las barreras entre trabajo y familia, que consiste en suprimir, compartimentalizar, neutralizar o separar los pensamientos, sentimientos y comportamientos relacionados con un dominio mientras uno permanece en el otro dominio y viceversa (Edwards&Rothbard,2000)

b) Modelo Contaminación

Eswards y Rothbard (2000) definen la contaminación (spillover) como los efectos que produce el trabajo en familia, y viceversa, que generan semejanzas entre ambos dominios. Los estudios de contaminación entre trabajo doméstico y remunerado, que examinan comúnmente el estado psicológico como función de las demandas y recursos en juego, tanto en el lugar de trabajo como en el hogar, muestran que este efecto puede producirse en ambos sentidos.

En un estudio con profesionales de salud, Leiter y Durup (1996) encontraron evidencia de más contaminación del trabajo al ambiente del hogar. Por otro lado, Larson Richards y Perry - Jenkins (1994), quienes compararon estados emocionales durante la actividad diaria de trabajo y en el hogar, reportan que las madres y los padres muestran patrones muy diferentes. Mientras que las madres reportan más estados positivos en actividades lejos del hogar, incluyendo la realización de actividades laborales, los padres reportan más estados positivos en la esfera del hogar. Estos autores sugieren que la explicación estaría dada por las diferencias en los papeles asignados a unos y a otras que, a su vez, provocarían diferencias en las interpretaciones y en las experiencias respecto de las actividades, cambiando el significado de las mimas para hombres y mujeres.

c) Modelo Congruencia

La congruencia se refiere a la semejanza entre trabajo y familia como consecuencia de una tercera variable que actúa como una causa común (por ejemplo, rasgos de personalidad, factores genéticos, estilos conductuales y fuerzas sociales y culturales). De esta forma se

explicaría que el modo de actuar o de afrontar las responsabilidades de una persona sea congruente en dominios “diferentes”, como la familia y el trabajo, por ejemplo en razón de sus rasgos de personalidad o por una propiedad de la cultura que comparte.

Este mecanismo sería semejante al de contaminación en la medida en que ambos describen una situación en que se tiende a producir una mayor similitud entre ambos dominios, pero se diferencia de aquel en que atribuye la semejanza a una tercera variable y no a los efectos de un dominio sobre otro.

d). Modelo de consumo de recursos

El consumo de recursos se refiere a la transferencia de recursos personales finitos de un dominio a otro (tales como tiempo, atención o energía). Cuando ello sucede, obviamente, el recurso transferido no queda disponible para el dominio del que sido sustraído.

Como se apreciará más adelante, en cuando describe una situación en que recursos habitualmente destinados a un dominio son destinados a otro, el modelo de consumo de recursos sería semejante al de compensación, cuando éste señala que los efectos de los cambios en el involucramiento podrían traducirse en un aumento de la dedicación en tiempo o atención en un dominio en desmedro del otro. Sin embargo, es explícitamente menos completo, ya que no considera lo que esta situación pueda tener de búsqueda activa para reducir la insatisfacción en un dominio, o lo que pueda significar en términos de un cambio en la importancia que la persona pueda asignar al dominio al que se transfiere el recurso, o desde el cual es retirado, o en la valoración que esta haga de las recompensas puestas en juego por esta transferencia.

e) Modelo de Compensación

Según Edwards y Rothbar (2000), la compensación representa los esfuerzos por equilibrar la insatisfacción en uno de los dominios buscando satisfacción en el otro. Este proceso constituiría una búsqueda activa de satisfacción en uno de ambos dominios como consecuencia de la insatisfacción en el otro (Lambert, 1990); por lo tanto, el mecanismo de compensación sería intencional.

Según este modelo, ello se traduciría en que las personas se involucrarían de manera diferente en uno y en otro ambiente, aumentando su implicación en uno a expensas del otro de tal forma que se establecería una relación inversa entre trabajo y familia. El involucramiento podría manifestarse en el tiempo ocupado en ese dominio, en la atención dedicada a éste, o en la importancia que se le concede a uno por sobre el otro. Al respecto Zedeck y Mosie (1990) argumentan que las experiencias de trabajo y no trabajo suelen ser antitéticas (antagónicas).

En esta teoría de la compensación se postula a que existe una relación inversa entre trabajo y familia, donde las personas realizan esfuerzos diferenciales para compensar las debilidades de una esfera en relación a otra, por ejemplo situaciones en las que individuos con vidas familiares insatisfactorias podrían orientarse a actividades tendientes a obtener satisfacción en el trabajo y viceversa.

En el contexto de esta teoría se han distinguido dos formas de compensación, suplementaria y reactiva. La compensación suplementaria ocurriría cuando las recompensas obtenidas en uno de los dominios son insuficientes o cuando las experiencias en ese dominio no están siendo claramente positivas. En cambio, la compensación reactiva ocurriría cuando las experiencias en un dominio están siendo claramente insatisfactorias o negativas.

Entre otros ejemplos, este mecanismo permitiría explicar por qué los trabajadores se involucran más en su trabajo cuando están teniendo problemas en su vida familiar. Asimismo, podría permitir explicar por qué alguien se involucra poco en su trabajo cuando se siente insatisfecho en él. En este sentido, Zedeck y Moiser (1990) plantean que el hogar podría jugar la función de absorber los impactos negativos de la vida laboral, y viceversa.

f) Modelo de conflicto de roles trabajo-familia

El conflicto de rol entre trabajo y familia se considera una forma de conflicto interrol en el cual las demandas de los papeles del trabajo y la familia son mutuamente incompatibles; así satisfacer las demandas del otro (Burke & Greenglass, 1987, Greenhaus & Beutell, 1985)

Por ello, Gutek, Kessler y Klepa (1991) han planteado que el conflicto trabajo familia tiene dos componentes: el primero es de la familia interfiriendo con las obligaciones laborales, y el segundo es del trabajo interfiriendo con las obligaciones familiares. Diversas investigaciones han señalado que las mujeres reportan más interferencia trabajo-familia que los hombres (Frone et al., 1992; Gutek et al., 1991; Duxbury, Higgins & Lee, 1991), y que tienen más dificultades para equilibrar sus papeles familiares y laborales. (Greenglass, Pantony & Burke, 1988).

El conflicto basado en el tiempo ocurre cuando la dedicación a las demandas de un dominio consume el tiempo necesario para satisfacer las demandas del otro dominio (Repetti, 1987). En este contexto, el tiempo es considerado recurso escaso, de modo tal que las demandas de los roles familiares y laborales compiten por él, de esta manera las personas se ven obligadas a optar, transfiriéndolo desde un dominio a otro, lo que facilita entonces el desempeño de rol en un dominio pero dificulta el desempeño en el otro (Edwards & Rothbard, 2000). Así por ejemplo el tiempo requerido para satisfacer las demandas del rol laboral podría exigir parte del tiempo requerido para atender las demandas de los roles familiares, y viceversa. En cierta manera, habría competencia entre

las demandas de ambos dominios y, en consecuencia, uno de los dos quedaría insatisfecho respecto de sus demandas de rol.

El conflicto basado en la tensión ocurre cuando las presiones en un dominio hacen difícil satisfacer las demandas de otro dominio, posiblemente porque reducirán los recursos personales, esto es la energía o la capacidad física o mental necesarias para desempeñar un rol. Dentro de las tensiones se incluyen la insatisfacción, la ansiedad y la fatiga. Por tanto, el conflicto basado en la tensión no implica conflicto entre demandas en sí mismas, sino que la sola participación en un dominio podría producir una tensión que impide el desempeño de un rol en otro dominio. Así por ejemplo una situación sostenida de estrés en el empleo, podría afectar la convivencia familia y viceversa.

La evidencia sugiere que esta relación no sería intencionada, y según Edwards y Rothbard (2000), este impacto podría ser directo o indirecto mediado sobre todo por el bienestar de la persona (por ejemplo, en la salud física o mental o en la satisfacción vital)

Por último el conflicto basado en el comportamiento ocurre cuando conductas desarrolladas en un dominio son incompatibles con las demandas de rol en otro dominio, y por lo tanto, la persona es incapaz de ajustar su comportamiento cuando se mueve entre ellos, transportando comportamientos de un dominio a otro que perjudican un adecuado desempeño del rol.

g) Teoría del equilibrio de roles

Según Marks y MacDermid (1996), la ventaja de una teoría del equilibrio de rol es que haría posible una mirada holística e integrada donde cada rol sería visto como parte de un sistema organizado de roles y en el cual el patrón de organización mismo podría tener consecuencias importantes.

El equilibrio de roles sería una predisposición inter-rol y no un rol específico, e iría de un papel a otro como una orientación general que los cruza. Las personas que mantienen más

equilibrio entre sus roles presentarían altos niveles de bienestar (Marks & MacDDermid, 1996).

Por otra parte, el propósito de una teoría así sería propiciar una investigación destinada más bien a descubrir los patrones de organización que las personas elaboran para conseguir un mayor equilibrio entre roles y así un mejor bienestar.

h) Teoría de la Frontera Familia y Trabajo

Siguiendo a Clark (2000) las primeras investigaciones sobre esta relación, trabajo-familia se concentraron en la cuesta de la segmentación entre trabajo y familia, y los trataron consecuentemente como sistemas independientes. A partir de las década de los 70, se asumió crecientemente que se trataba de una relación entre sistemas abiertos y con cierta interdependencia, lo que dio pie a las teorías de la contaminación y la congruencia, así como a los modelos de consumo de recursos y de compensación. Atraídos por una necesidad de otorgar un marco no solo descriptivo sino explicativo a la relación trabajo y familia, desde fines de los 80' y durante la década del 90' se desarrollaron las teorías de conflicto de roles y más recientemente las del equilibrio de roles respectivamente. Clark (2000), indica que ninguna de ellas aportó con una teoría comprensiva que explicara los procesos que facilitan el equilibrio entre ambos dominios, lo que se le llevó, dentro de las teorías de equilibrio de roles, a la formulación de la teoría de las fronteras entre trabajo y familia, posteriormente complementada por Guest (2001).

Desde el punto de vista de Clark (2000), el proceso de industrialización llevó a que los dominios trabajo-familia fueran desarrollándose como dos mundos separados, física y temporalmente, con diferentes normas de comportamiento y demandas, conduciendo a una segmentación cada vez mayor de las actividades vinculadas con la generación de ingresos y las actividades familiares.

Por eso, cotidianamente las personas de “cruzar” las fronteras entre los dominios familia y el trabajo. A partir de este supuesto, intenta explicar cómo conciben estos mundos y moldean sus fronteras, como esto determina la forma en que se relacionan con ellos y las relaciones con sus miembros, como se produce este cruce y qué consecuencias tienen e las personas.

En sus palabras, “es una teoría que explica cómo los individuos manejan y negocian las esferas de trabajo y familia y las fronteras entre ellas para obtener un equilibrio” (Clark, 2000, p.750), por lo tanto, supone que las personas son activas y no meramente reactivas.

En este contexto la interdependencia y el equilibrio entre la familia y el trabajo deviene un objetivo de estudio relevante para las investigaciones sobre trabajo sobre familia, específicamente poder predecir cuándo ocurrirá el conflicto y generar un modelo para generar el equilibrio.

El equilibrio se lograría por medio de la “satisfacción y buen funcionamiento en el trabajo y el hogar con un mínimo de conflicto de rol” (Clark 2000, p 753), en donde el conflicto de rol es definido como la ocurrencia de demandas incompatibles de los roles sobre la personas.

Su definición permitiría abordar mecanismos, procesos y resultados que juegan un papel relevante en las relaciones entre los dominios trabajo y familia, y articular en un solo modelo teórico equilibrio y conflicto de roles.

Asimismo atendería a la centralidad o importancia que tiene un dominio respecto de otro en la vida de la persona y las tensiones que ello podría generarle en términos de manejo y posibilidades de cambio de los dominios sus fronteras, y, por último en términos de la facilidad o dificultad con que logra el equilibrio entre los dominios.

Dos fundamentos son centrales para Clark (2000) en su teoría:

1. Las personas son proactivas en la relación con sus entornos. Es decir, van y vienen entre el trabajo y sus familias, moldeando ambos dominios a través de las negociaciones y la comunicación.
2. Señala que todo lo que afecte nuestro comportamiento se enmarca en el espacio generado por nuestras interpretaciones del mundo y las experiencias. A su vez, cada persona organiza su espacio vital de una manera particular, distinguiendo diferentes regiones separadas por fronteras que varían en su permeabilidad, quedando alguna de ellas conectadas con otras y otras aisladas.

Clark (2000) articula su modelo en torno a cuatro conceptos centrales: dominios, fronteras, cruzadores de frontera y guardianes de fronteras.

Por dominios, se entiende esferas de la vida que “las personas han asociado con diferentes normas, patrones de pensamiento y comportamientos” (Clark, 2000, p.753), y en particular, atribuye la división entre trabajo y familia a un proceso que se inicia con la revolución industrial.

Por fronteras entre los dominios se entiende a las líneas de demarcación temporales (por ejemplo, horarios que dividen el tiempo de trabajo y la vida familiar), físicas (por ejemplo, el lugar de trabajo y la vivienda) y psicológicas, que definen el punto donde comienza y donde termina una conducta de rol relevante. Las fronteras psicológicas serían creadas por el propio individuo, con frecuencia utilizando como base las fronteras temporales y físicas, y serían reglas y procedimientos que les dictan o decretan cuando los patrones de pensamiento, conducta y emoción son apropiados para un dominio pero no para otro. Las fronteras psicológicas son creadas a través de un proceso mediante el cual los individuos toman los elementos dados por sus ambientes y los organizan de un modo tal que puedan darle sentido.

Clark (2000) propone un conjunto de cualidades de las fronteras que determinan el grado en el cual éstas son fuertes o débiles: permeabilidad o grado en el cual los elementos de un dominio pueden entrar en el otro; flexibilidad o la medida en que las fronteras se expanden o contraen en dependencia de las demandas de uno u otro dominio; y mixtura, que se refiere a que el área establecida alrededor de las fronteras no es exclusiva de uno u otro dominio, lo cual a su vez dependería de las permeabilidad y la flexibilidad. Fronteras permeables, inflexibles y que permiten poca mixtura serían fuertes y, por el contrario, frontera muy permeables, muy flexibles y que facilitan la mixtura serían débiles hacia un dominio y fuertes hacia el otro.

Con cruzadores de fronteras, hace referencia a los atributos de las personas que frecuentemente transitan de un dominio a otro: habilidades que contribuyen a alterar los dominios y fronteras en función de las necesidades de las personas.

A su vez, los cruzadores de fronteras son definidos según el grado de centralidad que adquiere para ellos cada dominio, es decir, el grado de internalización de la cultura de cada dominio, de competencia frente a las responsabilidades adquiridas, de conexión con otros miembros centrales, y la identificación con las responsabilidades de cada dominio. Estos elementos pueden ser sintetizados en dos aspectos relacionados con el ajuste entre familia y trabajo: influencia e identificación.

La centralidad del cruzador en un dominio, aumenta su influencia sobre el mismo, es decir, que negocie y realice cambios en el dominio y sus límites.

La identificación se relaciona con la internalización de la cultura de un dominio y las responsabilidades que éste demanda. En este contexto, la autora sugiere que la identificación aumenta la motivación para manejar el dominio y sus bordes.

Finamente, a través del concepto de guardianes de las fronteras, aborda la cuestión de que la creación y el manejo de los dominios y sus fronteras son actividades intersubjetivas en

las cuales un gran número de actores negocian la constitución de cada dominio y la definición de sus fronteras. Guardianes de fronteras son aquellos actores con una especial influencia al momento de definir los dominios y sus fronteras, específicamente porque gozan de cierto poder sobre los cruzadores de fronteras.

Existirían desacuerdos entre los miembros de un dominio respecto de sus fronteras e, incluso respecto de lo que constituye el dominio, siendo este aspecto una de las fuentes principales de conflicto entre familia y trabajo. En este sentido, los guardianes de fronteras portan definiciones, basadas en sus experiencias personales, de lo que constituyen a la “familia” y “el trabajo”. En función de esas definiciones muchos de ellos cuidan los dominios y fronteras en un grado tal, que restan flexibilidad a los cruzadores de fronteras para manejar las demandas conflictivas entre ambos dominios.

La conciencia del otro dominio, el compromiso con el cruzador de fronteras y la comunicación entre dominios, son atributos que al ser desarrollados por los miembros de cada dominio facilitarían el equilibrio entre trabajo y familia.

Herramientas para disminuir el conflicto: Políticas, Beneficios y Servicios

En el ámbito global, equilibrar-conciliar los distintos aspectos laborales, familiares y personales ha despertado gran interés en múltiples grupos tales como los empresarios, los gobiernos y los trabajadores/as. A medida que transcurre el tiempo se le ha dado mayor importancia a las políticas de conciliación de vida laboral, familiar y personal, existentes en las empresas. A pesar de la consistente evidencia que existe de la utilidad de las políticas de trabajo y familia, la introducción de estas prácticas están lejos de ser masivas y libres de dudas (Poelmans et al, 2003). Una de las razones más nombradas, es que las políticas que facilitan la integración entre trabajo, vida familiar y personal tienen un potencial impacto en el beneficio de las organizaciones, mientras que su costo es concreto y

conocido. Es por esto que muchas empresas prefieren realizar inversiones en políticas, cuando los potenciales beneficios superan en creces los costos (Konrad & Mangel, 2000).

Las políticas que faciliten la armonización entre la vida laboral, familiar y personal, buscan reducir las tensiones entre las demandas del trabajo y las demandas de la vida familiar. Dado el cambio de composición demográfico de la fuerza laboral, la incorporación de políticas, beneficios y servicios que ayuden a la integración, se han vuelto fundamentales para la atracción y retención del talento (Ingram & Simons, 1995). Se requiere de políticas que sean eficaces en el logro de la conciliación, ya que nos enfrentamos a un problema cultural profundo frente a transformaciones en el mundo laboral, familiar y personal, y ante la persistencia de modelos culturales de organización familiar muy arraigados (Arriagada, 2005).

Las medidas de conciliación son el conjunto de prácticas formalizadas dentro de una empresa que apoyan la integración del trabajo, la familia, y la vida personal de los trabajadores/as. Son prácticas destinadas a crear condiciones para que sus trabajadores/as cumplan en forma óptima con sus responsabilidades integrales, y como resultado de esto se logre una relación más armónica entre la vida familiar, laboral y personal, al mismo tiempo fomentan la equidad en el cumplimiento de responsabilidades entre hombres y mujeres (SERNAM, 2003). Estas prácticas proporcionan flexibilidad, tanto de tiempo como de espacio, e incluyen el apoyo profesional y los servicios y beneficios familiares y/o personales que van más allá de una retribución económica.

Las políticas, beneficios y servicios (Bosch & Riumalló, 2013):

- Tienen un impacto en las personas, pues les facilitan organizar el tiempo de trabajo, de modo que no interfiera o dificulte las responsabilidades con la propia familia y el desarrollo de la vida personal. Estas prácticas además tienden a disminuir el tiempo de desplazamientos, y por lo tanto, a favorecer el rendimiento de las personas.
- Generan un impacto positivo en la empresa pues pueden facilitar horarios más

amplios de atención al público, menores gastos por ausentismo laboral, y mayor implicación de las personas en su trabajo.

- Son esencialmente necesarias y positivas en industrias o sectores que experimentan cambios de producto o de servicios constantes y rápidos, donde el valor añadido de los colaboradores es mayor.
- Impactan directamente en la sociedad al facilitar la disminución de la contaminación ambiental debido al menor número de desplazamientos de los/as trabajadores/as. También se reducen los costos en servicios salud, ya que estas políticas facilitan la disminución del stress y otras enfermedades relacionadas. Tienen un impacto positivo también en el nivel educativo del país ya que los padres pueden involucrarse más en la educación de los hijos, con el consiguiente rendimiento escolar, así como disminución de adicciones y de criminalidad (Poelmans, 2005).

El desarrollo de políticas enfocadas a la conciliación laboral, familiar y personal en Chile es un proceso relativamente nuevo. De acuerdo a un estudio realizado por la Fundación Chile Unido y la Revista YA de El Mercurio (2009) en los años recientes se ha presenciado un aumento significativo en las políticas y beneficios de conciliación familiar, laboral y personal en las empresas chilenas. En 9 años (desde el 2000) más del 60% de las empresas e instituciones que participaron en esta investigación han instaurado políticas de conciliación, mientras que durante los años 80 sólo un 9% de estas empresas las tenían.

Año de implantación de las primeras políticas de conciliación (Fundación Chile Unido y Revista YA, de El Mercurio, 2009)

Año de implementación	Empresas participantes
Antes de 1980	3%
Decenio de los 80s	9%
Decenio de los 90s	26%
Posterior al 2000	62%

Para poder agrupar la gran diversidad de medidas que las empresas han adoptado se usará como base la siguiente distribución:

Políticas:

Horario de trabajo flexible

- Trabajo a tiempo parcial: reducción de las horas de trabajo a cambio de un salario menor.
- Semana comprimida: medio día libre a cambio de trabajar más horas el resto de la semana
- Reparto del trabajo: un acuerdo para que las responsabilidades de un puesto a tiempo completo sean compartidas entre dos o más colaboradores
- Horario de entrada y salida diferidos
- Teletrabajo: trabajo a tiempo parcial o completo desde el hogar u otro lugar fuera de la empresa
- Permiso para abandonar el trabajo debido a una emergencia familiar y/o personal

Beneficios:

- Permiso de maternidad/paternidad más allá del mínimo legal
- Excedencias para cuidar de un familiar

- Calendario de vacaciones flexible que se adapte a las necesidades del/la trabajador/a
- Permisos especiales para asuntos familiares y personales
- Guardería en la empresa
- Subsidio para cuidado de niños o para la asistencia de personas dependientes
- Compensaciones especiales: bonos, aguinaldos, renta variable

Servicios:

- Asesoramiento profesional, familiar y personal: por ejemplo coach personal, capacitación laboral, orientación laboral, psicólogo personal y/o familiar, etc.
- Información sobre guarderías y escuelas o residencias de personas ancianas
- Acceso a información sobre prestaciones para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la empresa
- Seminarios/talleres/sesiones informativas sobre conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Programa de bienestar (control de estrés, ejercicio, fitness, etc.)

Existe evidencia que las empresas que utilizan este tipo de políticas, beneficios y servicios tienen impactos positivos tanto a nivel individual como organizacional. Por ejemplo, el desarrollo de programas que concilien trabajo, familia y vida personal están asociados a satisfacción con el balance trabajo y familia (Ezra & Deckman, 1996), menos conflictos entre trabajo y familia (Goff et al, 1990), disminución de la intención de dejar la empresa (Grover & Crooker, 1995), disminución de pérdidas económicas y producidas por la rotación (Rodgers & Rodgers, 1989), entre otras.

Satisfacción Familiar y Equilibrio Trabajo Familia

Jiménez y Moyano (2008) plantean que el bienestar, y más concretamente, la satisfacción, son conceptos que aportan una visión global de la calidad de vida de las personas. Se ha

entendido que ésta puede ser medida de una manera global o en relación a dominios específicos, entre los cuales se considera que la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar la satisfacción global y el bienestar global del individuo (Edwards & Rothbard, 2000). Así de acuerdo a Diener (1994), el bienestar subjetivo, es una amplia categoría de fenómenos que incluyen respuestas emocionales de las personas y juicios sobre la satisfacción de la vida, la cual puede ser subdividida en diversas áreas tales como recreación, matrimonio, familia, trabajo, amistad, etc. Acuña y Olavarrieta (1993) señalan que la familia es concebida, en general, como un grupo que busca resolver el dilema de posibilitar la existencia humana, a través de la satisfacción de necesidades básicas y primitivas de las personas, disponer de un hogar, alimentación, afecto y estabilidad. Goldsmith (1989) señala que trabajo y familia se constituyen en las dos esferas fundamentales que sirven de “nicho ecológico” básico donde actúa el ser humano, reconocidos como mutuamente interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente. Clásicamente, esta interdependencia se ha asumido en base a distintas teorías orientadas, principalmente, solo al plano emocional (por ejemplo, satisfacción o frustración) sin brindar un enfoque integral y complejo que dé cuenta de las relaciones espaciales, temporales, sociales y conductuales presentes entre trabajo y familia (Lambert, 1990).

Se puede entender la satisfacción, como una valoración cognitiva personal que realiza una persona de la vida y de los dominios de la misma, atendiendo a la calidad de su vida, a las expectativas y aspiraciones, a los objetivos conseguidos, basados en los propios criterios de la persona y que se realiza de manera favorable (Clemente, Molero y González, 2000). Dentro de las definiciones operativas de satisfacción familiar, se incluyen componentes afectivos, tanto positivos como negativos (Carver & Jones, 1992; Sánchez & Quiroga, 1995; Barraca & López-Yarto, 1997), porque la familia “es el lugar donde el mundo emocional se vive de manera especialmente intensa y, por tanto, los sentimientos deben ser recogidos por cualquier medida de satisfacción familiar” (Barraca & López-Yarto, 1997, p.11). De acuerdo a Olson (1982) la satisfacción familiar se refiere a cómo se sienten los miembros de una familia en cuanto a sus niveles de cohesión y adaptabilidad.

Complementando esta definición, Florenzano (1995) relaciona la satisfacción familiar con la percepción de la ayuda que recibe el miembro de la familia cuando se enfrenta a un problema, la expresión de afectos y apoyo emocional y al grado de participación en la toma de decisiones.

La presencia de lo afectivo no solo es de especial importancia para la evaluación de la satisfacción familiar, sino para la evaluación de la calidad de vida de una persona. La satisfacción familiar se define como el resultado global de todo el juego de interacciones familiares, de carácter positivo o negativo. La conciliación con el trabajo, se ha vislumbrado como crucial y base de este equilibrio y ajuste psicológico del individuo (Greenhaus, Collins y Shaw, 2002; Shiffley, 2003). Este equilibrio, se ha investigado en términos de los conflictos potenciales que se traducen en insatisfacción familiar o laboral (Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, 1989) y partiendo de la hipótesis de que ambos dominios son difusos y dependientes. De acuerdo a Greenhaus & Beutell (1985) el conflicto puede ocurrir cuando el individuo tiene que asumir distintos papeles - (padre/madre, compañero(a) y trabajador(a)-, traduciéndose en una forma de conflicto interrólico en el que las presiones desde el dominio del trabajo y de la familia son mutuamente incompatibles en una diversidad de maneras. De acuerdo a Diener, Suh, Lucas & Smith (1999) es probable que individuos que experimenten satisfacción con ambos roles experimenten mayores niveles de logro de metas y bienestar personal, que aquellos que están satisfechos sólo con uno de ellos.

8. Marco regulatorio chileno con respecto a la conciliación familia y trabajo

En relación a la situación de la conciliación familia y trabajo, particularmente en el caso de Chile, es preciso señalar que ella ha sido objeto de escasa atención (Caamaño 2004), tanto desde la óptica del Derecho del Trabajo, como desde una visión más amplia de política social y laboral, pese a que en los ordenamientos jurídicos comparados,

especialmente de los países miembros de la Unión Europea (Gil y Gil y Ushakova 2003), ocupa hace un tiempo un lugar importante en las respectivas agendas legislativas.

La creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo, sin exoneración de las responsabilidades familiares que tradicionalmente le han sido asignadas, ha ocasionado una constante tensión entre sus obligaciones laborales y sus tareas maternas, la que sólo puede ceder ante una solución equilibrada que tome como premisa fundamental el valor social de la maternidad y de la paternidad, y la formulación de una normativa que la tome en consideración en su justa medida (Binnstock, 2000).

En Chile podemos identificar en la normativa laboral vigentes algunos mecanismos que va abriendo camino que visibilizarían la conciliación de trabajo y familia.

a. Convenios y acuerdos internacionales

Frente a esta realidad, Chile ha suscrito distintos acuerdos internacionales que inciden en la necesidad de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Convenio 156 de la OIT (1981), sobre trabajadores con responsabilidades familiares

El convenio 156 de la OIT firmado en Ginebra en 1981 y ratificada por Chile en octubre de 1994, define a los "trabajadores con responsabilidades familiares", como aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Este Convenio fue aprobado por la Conferencia General de la OIT, con fecha 23 de junio de 1981. Véase también la Recomendación N° 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares aprobada por la Conferencia General de la OIT con fecha 3 de junio de 1981.

El Convenio coloca en igualdad de condiciones respecto de la aplicación de las medidas especiales que contempla, tanto a hombres como a mujeres que tengan la calidad de trabajadores.

Para el cumplimiento del objetivo central antes indicado, los artículos 4 y 5 del Convenio disponen que los Estados deberán adoptar todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo.
- b) Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.
- c) Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- d) Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU 1979)

Instrumento internacional, ratificado por Chile en 1981, que reconoce en su parte considerativa "*el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función de los padres en la familia y educación de los hijos*". Asimismo, se afirma que: "*el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los hijos exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto*". Al respecto, manifiesta "*para lograr la plena*

igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia" (Galdames 2004).

b. Normativa disponible en materia de conciliación familia y trabajo

Ley 20.535 (2011), Concede permiso a los padres de hijos con discapacidad para ausentarse del trabajo

Su objetivo es igualar los derechos y mecanismos de restitución aplicadas a los padres o a la persona que esté a cargo del cuidado personal de un menor con discapacidad, el cual debe estar debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o en el caso de que su edad sea inferior a 6 años, debe contar con una determinación diagnóstica del médico tratante.

Contempla otorgar permisos especiales a aquellos trabajadores que estén a cargo del cuidado personal de personas mayores de 18 años que presenten discapacidad

Ley 20.545 (2011) Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso posnatal parental

Corresponde a la modificación realizada al Código del Trabajo, en materia de permiso posnatal para madres trabajadoras. Fue promulgada el 6 de octubre del año 2011 y publicada en el diario oficial el 17 del mismo mes, posterior a su aprobación en el Congreso. Dicha ley establece una ampliación en los tiempos, duración del permiso, condiciones y derechos existentes tanto para la madre, como también el padre del neonato en el período comprendido antes del alumbramiento como también posterior a éste¹⁰. En dicha ley se establecen los derechos y deberes asociados a los trabajadores en caso de hacer uso del beneficio.

El derecho al permiso postnatal es a padres adoptivos y al padre o familiares a cargo de la tutela del neonato, en caso de ausencia de la madre por fallecimiento o causas de otra índole.

De acuerdo a las últimas disposiciones, la trabajadora tiene derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto, doce semanas posterior a él, y la posibilidad de extender el mismo por 18 semanas más por media jornada, con goce de beneficio económico (subsidio), pudiendo además el padre del neonato ser destinatario del mismo, en un período comprendido en las semanas finales del postnatal, con igual goce de beneficio económico, el cual será calculado para ambos casos, en base a sus remuneraciones. Sin perjuicio de lo anterior, los padres tienen derecho a hacer uso de 5 días pagados continuados a partir del nacimiento de su hijo, los cuales también podrán ser distribuidos dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, siendo este beneficio irrenunciable.

Además del permiso, tanto la trabajadora como el trabajador gozarán de otro tipo de beneficios, entre los cuales se incluye: fuero maternal, tanto para ella como para el padre que desee hacer efectivo el permiso; extensión del beneficio para la madre, en caso de complicaciones en el parto o problemas de salud del neonato; permisos adicionales, en caso de que la salud e integridad del niño lo requiera y finalmente; servicios de cuidado, correspondiente a salas cunas o personal especializado, siendo dichos servicios otorgados por el empleador o por medio de algún convenio que éste adquiere con algún establecimiento de la red de atención JUNJI.

Para la solicitud del beneficio, la trabajadora deberá presentar ante su empleador un certificado, emitido por el médico tratante o matrona, que acredite su condición de laborales con obligaciones familiares y; 7) prevención y sanción del acoso laboral y sexual en el trabajo.

Ley N° 20.761 Extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre protección de la maternidad

En el mes de julio del año 2014 se introdujo en el artículo 206, los siguientes incisos: "*En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.*

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores."

Esta ley permite traspasar la hora de amamantamiento, que habitualmente es ocupada por la madre para salir una hora antes o ingresar a su trabajo una hora después, al padre con el fin de compartir los roles del cuidado del hijo.

Plan igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2011–2020

Corresponde a un instrumento de política pública utilizado por SERNAM, diseñado por los Gobiernos de la Concertación a partir del año 1994, cuya vigencia continúa hasta el día de hoy. Su objetivo principal es el desarrollo de políticas con equidad de género, a fin

de equiparar las oportunidades de la mujer en el ámbito laboral. Esta herramienta además ha permitido al SERNAM impulsar la coordinación de políticas públicas sectoriales, desarrollo de programas específicos y el trabajo a nivel regional.

En el año 2006, SERNAM elabora una agenda constitucional, la cual contenía una serie de propuestas que continúan vigentes en la actualidad, entre las cuales se encuentra: la eliminación o reducción de la discriminación contra las mujeres; eliminar las brechas existentes entre los sexos y al interior del mismo, donde se incluyen las brechas campo-ciudad, por nivel socioeconómico, por pertenencia a pueblos originarios, jóvenes y mayores, entre otras; ampliar los derechos de las mujeres en el ámbito público y las responsabilidades de los hombres en el ámbito privado y otorgarle mayor protagonismo a las mujeres a nivel familiar, social, cultural, económico y académico.

El gobierno del Presidente Sebastián Piñera, con la finalidad de seguir y continuar el plan, estableció una serie de principios y ejes estratégicos, por los cuales se rige el nuevo plan de igualdad de oportunidades, correspondiente al decenio 2011-2020.

Entre sus bases se señala: el principio del reconocimiento, integración y oportunidades; en segundo lugar, el principio de igual libertad, dignidad y derechos; en tercer lugar, el principio de la corresponsabilidad social; y finalmente, principio de la dignidad en la familia.

Con respecto a los ejes estratégicos, correspondientes a la transformación operativa de los principios antes mencionados, se cuenta: 1) políticas públicas y una institucionalidad reforzada para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; 2) fortalecimiento del liderazgo; 3) hacia la corresponsabilidad social; 4) igual acceso de oportunidades y 5) fortalecimiento de vínculos sanos y respetuosos.

Sello iguala, conciliación vida laboral, familiar y personal (2012)

Corresponde a una certificación de calidad, otorgada por SERNAM, a aquellas organizaciones, sean pymes, servicios públicos, empresas grandes o medianas, que lo

deseen. Tiene como objetivo impulsar la eficiencia y competitividad del país y todos los elementos de la empresa, entre los que destacan el acceso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado remunerado. Específicamente, promueve un cambio cultural, logrando equiparar las oportunidades en la esfera pública y privada.

Esta iniciativa surge por una demanda de SERNAM hacia el Instituto Nacional de Normalización (INN) en el año 2011, para que se desarrollara e implementara una norma chilena de igualdad de género, creándose para estos fines la Nch3262, correspondiente a una distinción para aquellas organizaciones que cumplan con los requisitos que garantizan la existencia de un sistema de gestión interno que promueva la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, siendo esta iniciativa aprobada en febrero del año 2012. Por lo tanto, la distinción adquiere un carácter promocional, por lo que cada organización certificada puede incorporarlo en las estrategias promocionales públicas que lleven a cabo, de modo de publicitar su labor al interior de la organización como hacia afuera de la misma.

El sello se compone de una serie de contenidos, de los cuales se espera que estén presente en cada una de las organizaciones a las cuales se certifica, entre ellos se encuentran: la detección de brechas respecto de medidas compensatorias, participación laboral, participación en puestos de trabajo no tradicionales o de jefatura, en los procesos de reclutamiento y selección del personal; una gestión de Recursos Humanos sin discriminación; identificación en las organizaciones de medidas de conciliación familia y trabajo con corresponsabilidad; el diseño y desarrollo de acciones de comunicación y sensibilización en temáticas asociadas (por ejemplo, violencia intrafamiliar); la difusión y promoción del ejercicio de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales; en infraestructura, lo cual implica la existencia de instalaciones adecuadas para la presencia de fuerza laboral mixta y la facilitación de condiciones de seguridad física y personal mixtas y finalmente, la existencia de un ambiente de trabajo libre de prejuicios, estereotipos, sesgos de género, con igualdad de oportunidades.

9. Estudios e investigaciones realizadas en torno a Conciliación familia y trabajo

Mejores empresas para madres y padres que trabajan. Fundación Chile Unido y Revista Ya del Mercurio. Santiago de Chile (2013)

El estudio se ha realizado hace 11 años de manera anual, considera las encuestas *online* aplicadas a gerentes de 114 empresas y a sus colaboradores, éstas son empresas nacionales, multinacionales, privadas, públicas, de distintos tamaños y sectores de la economía.

El objetivo del estudio es identificar el estado actual de las prácticas de conciliación trabajo familia entre las organizaciones participantes, indagando en la existencia de éstas, pero lo más importante el uso y la valoración que recién de parte de los colaboradores. Esto se traduce en un cálculo del ranking que permite identificar cuáles son las empresas u organizaciones líderes en esta materia.

Entre las principales variables utilizadas para medir a las empresas se encuentran: flexibilidad laboral, disponibilidad de servicios de sala cuna y cuidado infantil, existencia de permisos especiales para trabajadores destinados al cuidado de los hijos, nivel de satisfacción usuaria con respecto a las políticas de conciliación internas, tipo de actividades ofrecidas por las organizaciones, motivadores e impacto de las políticas, clima laboral y la existencia de mecanismos de comunicación interna.

El estudio consideró a gerentes o encargados de Recursos Humanos, hombres y mujeres pertenecientes a empresas nacionales o extranjeras que operen en Chile. Incluyó empresas nacionales y transnacionales, privadas y públicas de distinto tamaño y sector económico, las cuales fueron divididas en las categorías grandes, pymes y organismos públicos, estableciéndose tres *ranking's*, para premiar a las empresas que destacan dentro de su categoría.

Entre sus conclusiones, se tiene que la mayoría de las empresas que ocupan los puestos de avanzada del *ranking* cuentan con políticas de conciliación consideradas como satisfactorias por parte de sus usuarios, situación que se explica por el alto nivel de

conocimiento que poseen con respecto a sus derechos y beneficios como trabajadores, a diferencia de aquellas excluidas del *ranking*.

Se destaca el hecho de que la mayoría de las empresas con una calificación positiva, presentan dentro de sus políticas de conciliación interna iniciativas y actividades alternativas e innovadoras. Finalmente, las empresas incluidas dentro del *top ten* deciden adoptar medidas de este tipo al interior de su organización, como forma de mejorar los niveles de bienestar de sus trabajadores como también, para incrementar sus niveles de productividad.

Estudio percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas

Dicho estudio realizado por el Servicio Nacional de la Mujer muestra un comparativo sobre opiniones y percepciones de representantes de organizaciones de diversos sectores productivos y del sector público ante la conciliación trabajo, familia y vida personal y la corresponsabilidad. También los recursos, prácticas y estrategias con las que dichas organizaciones han enfrentado los conflictos de sus trabajadores para equilibrar estos aspectos de sus vidas. Para ello se realizaron entrevistas semi-estructuradas y encuestas a representantes de los distintos sectores productivos.

El documento es un diagnóstico de la situación actual chilena por sector productivo relacionado a la conciliación trabajo, familia y vida personal. Se analizan y describen distintos aspectos relacionados a este tema tales como: conocimiento del concepto, sus alcances, las principales barreras e iniciativas en términos de políticas, beneficios y servicios de conciliación, la existencia de mediciones de rentabilidad y satisfacción y los liderazgos que tienen las organizaciones para ayudar a sus trabajadores en la búsqueda de este equilibrio. A partir de esto, se recogen en una guía, las medidas de conciliación con corresponsabilidad que pretenden ser un acercamiento y una ayuda para las organizaciones en esta materia.

Principales resultados:

- Existe una significativa dicotomía entre lo que se declara más importante y el tiempo que le dedicamos a ello. La familia aparece con una importancia de 55 puntos, y el trabajo con 31 puntos. Sin embargo el tiempo destinado a ellos son inversos a su importancia: 39 puntos de tiempo para la familia y 48 para el trabajo.
- 92% de los entrevistados considera muy importante o importante que su organización promueva medidas de conciliación con corresponsabilidad.
- 42% de los entrevistados indica que su organización no promueve la conciliación; sólo 32% plantea que tiene acceso a asesoramiento profesional y/o personal; y 29% tiene acceso a programas de bienestar.
- Mientras ABIF (Asociación de Bancos e Instituciones Financieras) arroja los mejores resultados en políticas, beneficios y servicios de conciliación trabajo, familia y vida personal, el sector público y la construcción son los que tienen menor penetración de políticas e iniciativas para complementar los intereses laborales con los familiares y personales.

Principales resultados respecto a las mujeres:

- 94% de los entrevistados considera que las mujeres necesitan medidas de conciliación.
- Los sectores productivos con mayor presencia de jefas mujeres son la Educación y las Organizaciones sin fines de lucro, con un 50%, y el sector público con un 42%.

- Las mujeres en cargos de jefatura alcanzan niveles de liderazgo superiores a sus pares hombres en los tipos de liderazgo: emocional, político y modelo a seguir. En liderazgo instrumental son percibidos similares.

La negociación colectiva como una vía para la promoción de la conciliación de trabajo y vida familiar

La negociación colectiva es la que desarrolla el empleador con un grupo de trabajadores o sindicatos, y que concluye con la suscripción de un instrumento colectivo. Se encuentra regulada en los artículos 303 y siguientes del código laboral.

Las materias que pueden ser objeto de negociación colectiva se encuentran señaladas en el artículo 306 inciso 1° del Código laboral, que dispone: “Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo”. Esta redacción se ha interpretado de manera restrictiva, lo que ha dado paso a que puedan negociarse colectivamente, en general, materias de índole pecuniario y economicista, dejando de lado otro tipo de intereses colectivos como son los que se refieren a la conciliación familiar, laboral y personal.

Sin embargo, la OIT a través del Convenio 156, ya analizado, establece que sus disposiciones pueden aplicarse, entre otros medios, a través de la negociación colectiva. De la misma manera, el PNUD, en su informe sobre Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad, reconoce la importancia de la promoción del diálogo social y la negociación colectiva, una reorganización del tiempo laboral, a fin de facilitar la conciliación del trabajo con la vida familiar.⁸

⁸ Oficina Internacional del Trabajo; Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, Santiago, Chile 2009. P.150.

En base a las recomendaciones y normas internacionales, es posible reinterpretar el art. 306 del Código laboral, de manera más amplia y considerar que la expresión “condiciones comunes del trabajo” es la puerta de entrada para incorporar como materia de negociación colectiva aquellas que se relacionan con temas de género y de conciliación laboral, familiar y personal. Para ello es necesario que los mismos sindicatos, en conjunto con las empresas, estén dispuestos a abrirse para responder a las nuevas necesidades, exigencias y condiciones actuales, tanto de las empresas como de los trabajadores.

IV. MARCO METODOLOGICO

Paradigma:

El presente estudio se enmarca dentro del paradigma explicativo ya que, busca contrastar la literatura existente con la práctica social. En este sentido la investigación pretende analizar las prácticas de conciliación familia-trabajo a la luz de los mandatos que rigen a las organizaciones, lo que es coherente con el paradigma explicativo dado que la relación cognoscente corresponde a una relación sujeto-objeto.

Enfoque

El enfoque que corresponde a esta investigación es de tipo cualitativo, ya que busca obtener datos que permitan caracterizar los discursos institucionales escritos se identifiquen las posibles prácticas conciliatorias entre familia y trabajo.

La investigación cualitativa aplicada en este estudio ha permitido cualificar las prácticas de conciliación familia trabajo, con el objetivo de profundizar en los mandatos escritos de organizaciones universitarias que develen prácticas de conciliación familia-trabajo para hacer propuestas que finalmente se traduzcan en una mejor conciliación entre tales ámbitos, por cierto centrales en la vida de los seres humanos.

Método

Dado que la investigación busca analizar textos el método más adecuado es la investigación documental, Según Alfonso (1995), la investigación documental es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos.

- Se caracteriza por la utilización de documentos: recolecta, selecciona y presentan resultados coherentes.
- Utiliza procedimientos lógicos y mentales de toda investigación, análisis, síntesis, deducción e inducción.
- Es una investigación que se realiza en forma ordenada y con objetivos precisos, con la finalidad de ser base para la construcción de conocimientos de investigación científica, mucho más amplio y acabado.

La elección del método para la presente investigación se basó los intereses, objetivos e hipótesis planteados en relación a la existencia de prácticas de conciliación familia y trabajo. Los documentos en la vida social constituyen un registro de las actividades, por ejemplo, actas de nacimiento, escolaridad, defunción, actas de reuniones, apuntes, libros, películas etc... y en la sociedad de la información todavía más.

A los documentos se les puede “entrevistar” mediante preguntas implícitas y se les puede “observar” con la misma intensidad y emoción con la que se observa un rito nupcial, una pelea callejera o una manifestación popular.

En este caso la lectura es una mezcla de entrevista/observación y puede desarrollarse como cualquiera de ellas.(Ruiz Olabuénaga 1989).

En el caso de la documentación de la empresa, éstos constituyen acuerdos entre los miembros respecto de los temas estratégicos de la organización, por lo que ellos brindan información sobre un gran parte de los integrantes de la organización.

Respecto del procedimiento y organización del trabajo documental, es necesario destacar que dada la heterogeneidad del material de las instituciones, se trazaron reglas generales para la selección de los documentos, en primer lugar se priorizó por aquellos que estuvieran estrechamente ligados al tema de investigación por lo que del universo de material recolectado se seleccionó aquellos que dieran cuenta de las categorías presentes del estudio de mejores empresas para padres y madres de la Fundación Chile Unido.

Técnicas

En una primera instancia se procedió a estudiar y conocer en profundidad el estudio mejores empresas 2014, en él se identificaron las 10 temáticas consultadas a las empresas que participaron en el estudio y los resultados obtenidos. Posteriormente se identificaron las teorías que han explicado la relación trabajo-familia desde la psicología social.

Se consultó y recopiló documentos relativos a las tres instituciones investigadas, las fuentes de consulta fueron página web, donde se identificó la historia, misión y visión de las universidades, luego se obtuvo los contratos colectivos de los sindicatos de las casas de estudio donde se regulan los beneficios dirigidos al personal, se consultó sobre la existencia de políticas de personal vigentes, sin embargo sólo una de las instituciones posee el documento y se encuentra en una etapa de reestructuración, así también se consultó los reglamentos de higiene y seguridad de cada institución que regulan el orden interno de las instituciones.

Se sostuvo una entrevista con informantes claves, donde se preguntó directamente por las prácticas de conciliación laboral y familia, sin embargo ellos no conocían el concepto y en una primera instancia no lograban identificar las prácticas de conciliación de sus universidades, sin embargo a la luz de una breve explicación comenzaron a identificarlas.

Los entrevistados fueron tres trabajadores sociales de cada universidad y los criterios de selección fueron: que trabajarán en las direcciones de recursos humanos o unidades dependientes.

Diseño Muestral

Para la realización de este estudio se elaboró una muestra intencionada correspondiente a Universidades de la Región Metropolitana, las que fueron seleccionadas de acuerdo a los siguientes criterios:

- El primer rasgo distintivo es que las instituciones son universidades privadas, y los dueños son organismos vinculados a la Iglesia Católica, en el caso de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, se trata de una corporación educacional que al interior integra a diferentes organismos ellos son el Centro de Estudios de la Realidad Contemporánea (CERC); Grupo de Investigaciones Agrarias (GIA); Corporación de Estudios e Investigación Minera (Corpodium); Fundación de Ayuda Social de las Iglesias Cristianas (FASIC); Programa de Economía del Trabajo (PET); Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación (PIIE); Fundación Universidad y Desarrollo (FUD), y la Cooperativa de Trabajo Grupo de Estudios Agro Regionales (GEA).

En el caso de la Universidad Alberto Hurtado, su propiedad pertenece a la Congregación de la Iglesia Católica Romana a través de la Compañía de Jesús.

Finalmente en el caso de la Universidad Cardenal Silva Henríquez pertenece a la Congregación Salesiana.

- En cada institución existe un Sindicato de trabajadores y también convenios colectivos escriturados.
- La inspiración del proyecto universitario está sustentado en las tres instituciones en pastores con un legado valórico al país, tal es el caso del Cardenal Silva Henríquez quien como ya se mencionó en el marco de referencia fue conocido por abordar temas como la reforma agraria, gestó la vicaría de la solidaridad, e impulsó obras que buscan mejorar las calidad de vida del ciudadano. En el caso del Padre Alberto Hurtado, también dedicó su vida a la creación de obras sociales tales como el Hogar de Cristo y Acción Sindical Chilena que abordó las demandas de los trabajadores en Chile.
- Se declaran en su misión, visión y valores la concepción del humanismo cristiano.

Análisis de los datos

Para el análisis de datos se utilizó la técnica de asociación directa, pues ésta permitió contrastar cada uno de los ítems contenidos en el estudio mejores empresas, con la realidad declarada en documentos escritos de cada una de las Universidades bajo estudio, lo que se enmarca en los fines de la presente investigación. Para realizar la asociación directa, se realizó una segmentación en elementos singulares, o unidades, que resultan relevantes y significativas desde el interés investigativo. (Marín: 2008)

Los datos que se recolectaron fueron traducidos en las categorías abarcadas del estudio mejores empresas de la Fundación Chile Unido las cuales han sido establecidas a partir de la existencia en la organizaciones de beneficios o servicios dirigidos al personal y su familia, por ejemplo cuidado de hijos, sala cuna, bonos por eventos etc., con el fin de poder realizar comparaciones y posibles contrastes, además permitió organizar conceptualmente los datos y presentar la información siguiendo algún tipo de patrón o regularidad emergente. (Marín: 2008)

Criterios de validez: Triangulación de datos secundarios

Con el fin de darle valor y consistencia a los resultados de la investigación, de tal manera que exista un control de la calidad del trabajo y su respectiva confiabilidad. La estrategia de triangulación será a través de la validez respondiente, se procederá a elaborar un cuestionario con aquellos puntos centrales de las conclusiones para ser aplicados a empleados de las instituciones estudiadas, de manera tal que se presente la apreciación de las prácticas conciliatorias de familia y trabajo del personal de la institución.

Esta validación respondiente permitirá contrastar los hallazgos de la investigación documental con la opinión de los empleados dotando de mayor certeza los hallazgos.

V. PRESENTACION DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la investigación la cual busca analizar las prácticas de conciliación familia-trabajo que promueven las instituciones estudiadas hacia sus trabajadores.

La presentación de los resultados se abordará en dos momentos, el primero dice relación con el análisis en torno al estudio mejores empresas para madres y padres que trabajan de la Fundación Chile Unido, esta elección se hace en base a que el estudio tiene 11 años de trayectoria siendo el más antiguo y pionero en la materia de estudio.

5.1. Análisis Estudio Mejores Empresas para madres y padres versus Universidades

Por lo consiguiente se evaluará la existencia normada de prácticas de conciliación familia y trabajo de acuerdo a los beneficios, servicios y políticas implementada en base a las 10 temáticas y luego en un segundo momento se procederá a reflexionar a la luz de la teoría de la frontera los resultados obtenidos de la investigación.

El estudio mejores empresas para madres y padres que trabajan 2014 se calculó a través de la existencia de políticas y prácticas referidas la conciliación trabajo-familia en cada organización en torno diez temas claves:

1. Flexibilidad laboral
2. Descanso Maternal y Paternal
3. Cuidado de hijos en Sala Cuna y Jardín Infantil
4. Permiso para el cuidado de hijos
5. Apoyos económicos
6. Desarrollo personal
7. Integración familiar
8. Nuevas prácticas en conciliación trabajo-familia

9. Participación femenina en la organización
10. Capacitaciones para el desarrollo de carrera

Dado que se trata de una investigación documental para el estudio se consultaron diversos documentos de las universidades entre ellos se destacan, políticas de personal, manual de higiene y seguridad, misión y visión de las universidades, su historia y los contratos colectivos de trabajo. Una vez revisada la documentación se concluyó que se trabajaría sólo con los contratos colectivos de trabajo, misión, visión, historia dado que no existía evidencia de prácticas de conciliación en las políticas de personal y en el manual de higiene y seguridad.

La matriz de análisis permitió identificar las categorías presentes del estudio mejores empresas en los contratos colectivos, ellas son:

1. **Flexibilidad laboral:**

El estudio empresas para padres y madres considera los siguientes indicadores para medir la flexibilidad laboral:

1. Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo
2. Flexibilidad en horario de entrada y salida
3. Salir temprano los viernes
4. Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales
5. Descanso profesional sin goce de sueldo
6. Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de jornada laboral
7. Trabajo a tiempo parcial

8. Banco de tiempo libre (cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales
9. Tiempo de vacaciones adicional al legal
10. Semana laboral comprimida para tener un día libre

Los resultados obtenidos son que las instituciones poseen las siguientes prácticas de flexibilidad laboral:

Los días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar, es la modalidad de flexibilidad que tienen las tres instituciones. También ofrecen flexibilidad en **Banco de tiempo libre** ya que poseen el beneficio de días administrativos para realización de trámites personales, sin embargo el indicador más destacado es el *tiempo de vacaciones adicional al legal* el cual figura regulado con en todos los casos con 20 días hábiles, destaca la Universidad Alberto Hurtado que otorga a sus trabajadores 5 días de vacaciones en el invierno cuando se produce el cambio de semestre.

2. Descanso Maternal y Paternal

En el caso de esta categoría el estudio considera:

1. Pago del diferencial de la remuneración en el descanso maternal
2. Regalo recién nacido
3. Flexibilidad horaria
4. Trabajo desde la casa en forma ocasional
5. Colación especial para la embarazada
6. Retorno paulatino con modificación luego del descanso maternal
7. Sala de lactancia
8. Trabajo desde la casa por un periodo de tiempo
9. Permiso para acompañar a su pareja o esposa o llevar el recién nacido a los controles médicos
10. Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley
11. Organizaciones extienden mismos beneficios para casos de adopción

El pago diferencial de la remuneración en el descanso maternal, es una práctica realizada por dos instituciones, La Academia de Humanismo Cristiano no tiene este beneficio para sus trabajadoras sin embargo las tres poseen *regalo recién nacido* a través de un bono pecuniario.

Respecto de la *flexibilidad horaria* cabe destacar que las universidades deben otorgar el *permiso de amanta miento* regulado por ley por lo tanto las trabajadoras suelen retirarse una hora antes de su jornada laboral o ingresar un hora después.

Tal como se planteara en el marco de referencia el marco regulatorio de la legislación laboral reconoce como derechos algunas de las categorías evaluadas, el convenio 156 de la OIT reconoce las responsabilidades familiares de los trabajadores hacia los hijos, en este sentido las universidades cumplen con las disposiciones legales y otorgan beneficios adicionales al postnatal a través de bonos por nacimiento y pago diferencial en la remuneración de sus trabajadoras.

3. Cuidado de Hijos (Sala Cuna y Jardín Infantil)

La presente categoría considera:

1. Paga el costo del servicio de sala cuna para los hijos de hasta dos años de los colaboradores
2. Bono para el traslado a la sala cuna
3. Entrega un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil de los hijos de 2 a 5 años de los colaboradores
4. Entrega un bono para cubrir el costo total del jardín infantil de los hijos de 2 a 5 años de los colaboradores
5. Cuenta con una sala cuna dentro de las instalaciones de la organización
6. Cuenta con un jardín infantil propio dentro de las instalaciones de la organización
7. Entrega un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral
8. Sistema de ayuda para colaboradores con hijos que tiene algún enfermedad o discapacidad
9. Ayuda económica
10. Ayuda flexibilidad horario

11. Ayuda en programas o asesoría en salud
12. Ayuda en transporte

En todas las universidades estudiadas cuentan con *pago del costo del servicio de sala cuna para los hijos de hasta dos años de las colaboradoras* lo cual se encuentra en la legislación laboral vigente. Es importante destacar que existe una flexibilización en la entrega del beneficio dado que en el caso dos instituciones existe la opción de asignar el monto a la remuneración para que la trabajadora le pague a una cuidadora cuando su hijo presenta enfermedades crónicas que no le permiten asistir a la sala cuna. En el caso de la Universidad Alberto Hurtado se mantiene que la asignación es exclusiva a la sala cuna.

Los resultados de esta categoría responden a los dispositivos legales mencionados en el marco de referencia respecto de las normas sobre la protección a la maternidad.

4. Permisos por cuidado de Hijos

1. Visitas al médicos de sus hijos
2. Reuniones o presentaciones en el jardín infantil colegio y visitas a l sala cuna
3. Tramites personales relacionados con sus hijos
4. Visitas al dentista de sus hijos

En el caso de los indicadores de esta categoría todos ellos se relacionan también con la flexibilidad laboral, en general las instituciones cuentan con días administrativos de

permiso para que los trabajadores realicen sus trámites personales por lo cual no están delimitadas bajo el mismo nombre.

5. Apoyos Económicos

1. Aguinaldo o bono de 18 septiembre
2. seguro de vida para el colaborador
3. Aguinaldo o bono navideños
4. Bono natalidad
5. Regalos de navidad para los hijos de los colaboradores
6. Seguro médico complementario para la familia
7. Bono matrimonial
8. Bono por inicio escolar para colaboradores con hijos
9. Bono ticket o servicio de alimentación
10. Bonos hijos de colaboradores con mejor rendimiento académico
11. Bonos a hijos universitarios, de colaboradores con mejor rendimiento académico
12. Bono por rendimiento laboral

En la categoría de apoyos económicos, las tres universidades estudiadas cuentan con *aguinaldos o bono de fiestas patrias y navidad*, así como también con *bonos de natalidad, regalos de navidad, asignación por matrimonio*, bono escolar para los hijos destacando que en las instituciones estudiadas tienen como beneficio becas de estudios para hijos y cónyuges.

8. Participación Femenina en la Organización y desarrollo de carrera

1. Cursos de perfeccionamiento gratuito
2. Cursos de liderazgo , coaching
3. Pago parcial de postítulos
4. Cursos de inglés
5. Pago total de postítulos

Las universidades cuentan con la regulación en el contrato colectivo de temáticas relativas a la capacitación, todas las universidades otorgan becas de estudios para sus trabajadores y familia haciendo extensivos su uso para la familia.

Respecto de estas 4 categorías, desarrollo personal, integración familiar, participación femenina en la organización, origen e impacto de las políticas y clima laboral, todas ellas están relacionadas con la gestión de los recursos humanos.

Validez Respondiente

Es importante destacar que dentro de la metodología se indicó que se realizaría validez respondiente a través de la aplicación de un cuestionario a empleados de las instituciones, a continuación se detallan los siguientes resultados:

Ante la pregunta ¿La Universidad cuenta con prácticas de conciliación familia y trabajo para sus trabajadores? Las universidades manifestaron que si existen prácticas de conciliación dado que se consulta de modo general, las profesionales logran identificar como prácticas de conciliación como talleres de verano e invierno dirigidos a los hijos de los trabajadores, así como también festejos como el día del niño y navidad. Tal como se mencionará en la presentación de resultados la Universidad Alberto Hurtado tiene vacaciones en el mes de julio de manera tal que los trabajadores pueden compartir con sus hijos.

En el caso de la consulta sobre las prácticas existentes en torno a las 10 temáticas del estudio mejores empresas, las asistentes sociales reconocen las siguientes prácticas de

conciliación: *Flexibilidad laboral, descanso Maternal y Paternal, cuidado de hijos en sala Cuna y jardín Infantil, permiso para el cuidado de hijos*, todas ellas tienen coherencia con los hallazgos presentados en la presente investigación.

Asimismo cabe destacar que las categorías Integración familiar, nuevas prácticas en conciliación trabajo-familia figuran como respuesta lo que hace suponer que las universidades en su gestión y administración de recursos humanos están considerando modelos de conciliación familia y trabajo.

En la pregunta, de acuerdo a la misión y visión, Ud. Cree que la Universidad debe contar con prácticas de conciliación laboral y familiar?, las profesionales indican “*la familia es parte importante del desarrollo de la persona y de poder trabajar tranquilo*”, se reconoce a la universidad como una organización diferente ya que asume a la familia como un factor de desarrollo de las personas.

Finalmente frente a la pregunta ¿Qué documentación formal posee la Universidad donde se regulan las prácticas de conciliación familiar? Las profesionales identifican a los contratos colectivos como documentos oficiales y donde se regulan los beneficios, también los manuales internos donde se regulan las actividades relativas al personal.

5.2. Análisis a la luz de la Teoría de la Frontera:

Una mirada a la Teoría de la Frontera y la Figura del Padre Alberto Hurtado y el Cardenal Silva Henríquez como Guardianes de la Fronteras

La teoría de la frontera articula en un solo modelo teórico equilibrio y conflicto de roles. Como vimos en el marco de referencia en el modelo de conflicto de roles trabajo-familia, el conflicto y trabajo tienen dos componentes, el primero es la familia interfiriendo con las obligaciones laborales, y el segundo es del trabajo interfiriendo con las obligaciones familiares (Gute, SEarle y Klepa 1991)

En el caso de la teoría de roles, se aborda la idea de una mirada integral donde cada rol sería visto como parte de un sistema organizado de roles, las personas que mantienen más equilibrio entre sus roles presentarían más altos niveles de bienestar (Marks & Mac Dermid, 1996).

A partir de estos modelos Clark propone la teoría de la frontera, “*la teoría explica como los individuos manejan y negocian las esferas de trabajo y familia y las fronteras entre ellas para obtener un equilibrio*”, se trata entonces de pensar que ambos dominios, trabajo y familia fueran países diferentes; donde hay diferencias en el lenguaje y uso de palabras, diferencias en una conducta adecuada y diferencias en cómo se lleva a cabo una tarea.

Los dominios trabajo y familia poseen normas, patrones de pensamientos y comportamientos respectivamente y las fronteras son líneas de demarcación temporales, físicas y psicológicas. Dichas fronteras presentan cualidades que determinan el grado de su fuerza o debilidad, permeabilidad, flexibilidad y mixtura. Por ejemplo si un trabajador considera más importante el dominio trabajo, sus fronteras hacia este dominio pueden tornarse fuertes, inflexibles y con poca mixtura. En este mismo ejemplo el dominio familia para este trabajador tendría fronteras muy permeables, muy flexibles y que facilitan la mixtura en cuanto a su familia ya que el dominio trabajo tiene un protagonismo también en el ámbito familiar.

En la teoría de la frontera se reconoce una negociación que hace trabajador al organizar sus dominios, y allí en esa configuración se encuentran los *guardianes de la frontera*, actores con una especial influencia al momento de definir los dominios y sus fronteras, específicamente, porque gozan de cierto poder sobre los cruzadores de la frontera, estos guardianes pueden ser en el ámbito del trabajo las jefaturas, los compañeros de trabajo etc., y en el dominio de la familia los guardianes podrían ser la pareja, amigos, padres, abuelos etc.

Si aplicamos la teoría de la frontera para esta investigación, los documentos oficiales de las instituciones de educación superior, es decir los contratos colectivos representarían las

normas, patrones de pensamiento y comportamientos de cómo se da la relación entre trabajo y familia en cada organización, ya que en ellos existen representaciones formales de la relación entre los dominios, trabajo y familia. En este sentido los documentos oficiales o sea los contratos colectivos, fomentan el equilibrio entre trabajo y familia ya que reconocen a la familia y su relación con el trabajo generando con ello normas de coordinación entre los dos dominios y por lo tanto el equilibrio.

Por otra parte la figura y pensamiento del Padre Alberto Hurtado y el Cardenal Raúl Silva Henríquez representarían a los guardianes de la frontera, como actores con una especial influencia para definir la relación de los dominios y sus fronteras ya que como lo plantea Clark cuentan con un cierto poder sobre los cruzadores, y este poder estaría dado por la definiciones de su legado pastoral:

El Padre Hurtado decía sobre el trabajo:

“Por el trabajo el hombre contribuye al bien común temporal y espiritual de las familias, de la nación, de la humanidad entera. Por el trabajo descubre el hombre los vínculos que lo unen a todos los demás hombres, siente la alegría de darles algo y de recibir mucho en cambio.”

De acuerdo a lo planteado por la Teoría de la frontera, en las palabras del Padre Hurtado, se evidencia la existencia de los dos dominios familia y trabajo y la existencia de la relación que ambos tienen para la contribución al bien común.

“El trabajo de la mujer: No puede erigirse en principio que una mujer no puede trabajar como obrera... El salario que se debe a una mujer por un trabajo debe ser igual al que se pagaría a un hombre por igual tarea: “a trabajo igual, salario igual”. Todos los principios establecidos al determinar el salario mínimo valen también para la mujer, y deberían ser los obreros los primeros en protestar por esta competencia inhumana que se les hace ocupando mujeres que son pagadas en forma miserable. No podemos, pues, en

nuestros días repetir simplemente el slogan: la mujer en el hogar. Muchas necesitan trabajar, y muchas desean por que desean cubrir sus propias necesidades ayudar a sus familias, o bien por el ambiente de acción social apostólica, cívica que desearían realizar. Testimonios concordantes de obreras demuestran que han encontrado un trabajo que les satisface.”

Desde el enfoque de género se puede establecer claramente la división sexual del trabajo en los roles asociados a la mujer y al hombre, la conciliación familia y trabajo significa pensar en el acceso al trabajo de las mujeres, en la distribución de las tareas al interior de la familia.

Tal como se planteara en el marco de referencia Género “es una construcción social y cultural correspondiente a los roles o estereotipos que en cada sociedad se le asignan a los sexos” (Elósegui 2002). Resulta interesante la visión de igualdad que plantea el Padre Alberto Hurtado ya con las temáticas de la mujer y el trabajo en la década del 30 y 40.

“Si la empresa no llega a pagar el salario vital familiar, tienen derecho los obreros a pedir que el empresario capitalista sacrifique previamente los intereses del capital y los beneficios de empresario. Si esta situación perdura llegará el momento de deliberar acerca del cierre de la empresa.”

El Padre Alberto Hurtado, considera la remuneración tiene una estrecha relación con la familia, asume el sueldo mínimo como salario vital familiar, se reconoce nuevamente los dominios de trabajo y familia que plantea la teoría, y su rol de guardián de la frontera fomentando el equilibrio.

En la última homilía en conmemoración del 1° de Mayo Día del Trabajador del año 1983 el Cardenal Silva decía:

“... al trabajo se le reconoce rol primado sobre el capital y sobre todo bien producido :el capital, en cuanto conjunto de medios de producción, es sólo un instrumento, mientras

que el trabajo es causa primaria, que lleva de nuevo al hombre y a su dignidad; por medio del trabajo del hombre se realiza a sí mismo, descubre su verdadera identidad y, a la vez, hace crecer la sociedad, no sólo por los bienes materiales que produce y pone a disposición de todos sino, sobre todo, por los valores morales que enriquecen a la comunidad y facilitan la consecución del auténtico bien común.”

La conciliación laboral establece una forma de organizar el trabajo de manera que las personas puedan complementar las obligaciones e intereses laborales con sus responsabilidades e intereses familiares. Se trata de compartir responsabilidades entre mujeres y hombres, estado y organizaciones ya que juntas contribuyen al bien común. En este caso el Cardenal Silva da cuenta de cómo el trabajo tiene un impacto en el bien común que también es un propósito en la conciliación familia y trabajo.

“La Doctrina Social de la Iglesia, que es la concreción de la sabiduría y experiencia de siglos y que emana del Evangelio, declara terminantemente por boca de los Sumos Pontífices que los trabajadores tienen derecho a participar activamente en la vida de las empresas, pues es la única manera de hacer de la empresa una auténtica comunidad humana. Esto exige que las relaciones mutuas entre los empresarios y dirigentes, por una parte, y los trabajadores, por otra, lleven el sello del respeto mutuo, de la estima, de la comprensión, y, además, de la leal y activa colaboración e interés de todos en la obra común”.

Los guardianes de fronteras portan definiciones, basadas en sus experiencias personales, de lo que constituyen a la “familia” y “el trabajo”. En función de esas definiciones muchos de ellos cuidan los dominios y fronteras en un grado tal, que restan flexibilidad a los cruzadores de fronteras para manejar las demandas conflictivas entre ambos dominios.

La doctrina social de la Iglesia y sus encíclicas dan de la convicción del Cardenal Silva Henríquez en lo referido a la familia y al trabajo, un elemento importante a considerar es que los guardianes de la frontera construyen a partir de sus propias experiencias personales lo que constituyen familia y trabajo, este pastor se destacó por conocer los problemas de la ciudadanía en diferentes materias, vivienda, salud, educación y sobre todo los derechos humanos tal como lo plantea Clark respecto de los guardianes de la frontera la conciencia del otro dominio (trabajo o familia), el compromiso con el cruzador de fronteras (Trabajador) y la comunicación entre dominios, son atributos que al ser desarrollados por los miembros de cada dominio facilitarían el equilibrio entre trabajo y familia.

VI. CONCLUSIONES GENERALES

Los contratos colectivos que emanan de las negociaciones colectivas desarrolladas entre el empleador con un grupo de trabajadores o sindicatos, develan prácticas de conciliación trabajo y familia.

Cabe señalar que los resultados dan a conocer políticas, servicios y beneficios concordantes con el concepto de conciliación trabajo y familia en los siguientes temas: flexibilidad laboral, descanso maternal, cuidado de hijos (sala cuna y jardín infantil), permiso por cuidado de hijos, apoyos económicos y participación femenina en la organización.

Para el caso de la flexibilidad laboral, la universidades si son flexibles, es importante señalar que en el estudio del SERNAM sobre la percepción de las prácticas de conciliación en organizaciones privadas y públicos, los trabajadores indican que las políticas más valoradas son horario flexible, permiso para abandonar el lugar de trabajo debido a una emergencia y/o problema familiar siendo ésta la más valorada, más utilizada y con más acceso.

Descanso maternal, cuidado de hijos y permiso para cuidar a los hijos, resultan ser categorías vinculadas al marco legal de Chile respecto de la protección de la maternidad, de los hijos y la familia. Las Universidades tienen prácticas conciliatorias para la promoción de la familia, ya que además de cumplir con la legislación laboral vigente, cuentan con asignaciones pecuniarias y días administrativos para preocuparse de la familia.

Apoyos económicos es una categoría muy valorada en el estudio mejores empresas para padres y madres 2014, los bonos de asignación pecuniaria de las universidades en su mayoría están dirigidos a eventos relacionados con la familia, como lo son el matrimonio,

nacimiento, escolaridad, rendimiento académico, catástrofe, becas de estudio y aguinaldos.

Para esta investigación se informará solamente el desarrollo de carrera en la categoría de participación femenina en la organización y desarrollo de carrera, debido a que los documentos no describen procesos de participación femenina en la organización. Sin embargo en el desarrollo de carrera donde se mide ámbitos de formación y capacitación las universidades han regulado a través de los convenios colectivos el acceso al conocimiento a través de becas para los trabajadores quienes pueden extender el beneficio a su familia y por otra parte capacitaciones relativas al desarrollo de la profesión u oficio del trabajador a través del SENCE.

De acuerdo a los resultados expuestos y la declaración de los mandatos de cada institución en relación a su misión, visión y legado de sus pastores, es posible sostener que existe coherencia en los valores que orientan el proyecto educativo, como la promoción y defensa de los derechos humanos, desarrollo sustentable, la ética, el diálogo entre culturas y la fe.

Para establecer prácticas de conciliación familia y trabajo se hace necesario considerar que para avanzar deben visibilizarse tres actores: el estado, las organizaciones y la sociedad civil.

En el caso del Estado su aporte está relacionado con la legislación laboral; hasta ahora la firma de convenios y modificación de leyes son instrumentos que ubican a Chile al inicio del camino de conciliación familia y trabajo. Por otra parte el estudio de percepción de los trabajadores hacia sus empresas recién tuvo su primera versión en el año 2014 por parte del SERNAN y el plan de igualdad 2011-2020 recién durante este gobierno considerará dentro las medidas, políticas de acción afirmativa para la contratación femenina a fin de otorgar mayor equidad de género en la administración pública.

Se hace necesario contar con profesionales en el sector público que diseñen políticas públicas con esta nueva mirada del trabajo que integre los conceptos teóricos de la conciliación trabajo y familia para ello es necesario que el mismo estado, capacite a sus trabajadores en todas las áreas de la administración pública y a su vez ofrezca a sus trabajadores dichas prácticas conciliatorias ya que en los estudios mejores empresas para padres y madres que trabajan de la Fundación Chile Unido los organismos públicos presentan bajas tasas en las temáticas descritas anteriormente.

Es importante relevar que el Sello Iguala como certificación estatal es un punto de partida interesante de abordar para las organizaciones y empresas que deseen medirse en lo referido a género y conciliación familia y trabajo.

Respecto de las organizaciones y empresas habría primero que concluir que presentan elementos legales básicos que les permiten mostrar algunos indicadores de conciliación trabajo y familia (por ejemplo pago de sala cuna, permisos, vacaciones entre otras), asimismo muchas de las empresas poseen beneficios propios para su personal de tal manera que si se logra una mirada integral a la luz de las temáticas que aborda la conciliación podrían obtener un diagnóstico que les permitiría crecer en las prácticas ya existentes.

Una mención aparte merece los Sindicatos, de acuerdo a los resultados de esta investigación, es importante destacar y resignificar al movimiento sindical que ha visibilizado la relación estrecha de los dominios del trabajo y la familia. Sin embargo se hace necesaria la capacitación y formación de ellos en la conciliación familia y trabajo ello permitiría de incorporar programas en las negociaciones colectivas, así como también incidir en los empleadores que los beneficios no son sólo económicos sino que trascienden a la familia y son valorados.

A partir de los antecedentes vistos en la investigación, la conciliación familia y trabajo, debe considerar por una parte la normativa legal y por lo tanto la urgencia de que los políticos y gobernantes asuman una mirada de familia y trabajo que se refleje en la tramitación de leyes que fomenten en los empresarios estas prácticas, por otra parte las empresas deben procurar ser organizaciones humanizantes donde se respeten las leyes del código del trabajo y también emprendan prácticas innovadoras sobre la conciliación de los intereses del trabajador su familia versus la organización.

En la sociedad civil se debe avanzar hacia la conciliación familia y trabajo mirando las realidades con el enfoque de género que se basa en una igual dignidad entre hombres y mujeres, donde no hay roles impuestos y determinados por el sexo, sino que cada uno posee su manera de asumir las diferentes tareas ya sea en el mundo privado o público, a ello deben responder las condiciones del mercado laboral, de la familia, el estado y la sociedad.

Propuestas para promover la conciliación familia y trabajo

A la luz de los antecedentes presentados en esta investigación se proponen las siguientes estrategias para profundizar en la promoción de las prácticas de conciliación familia y trabajo.

- Socializar a sus comunidades universitarias el enfoque de la conciliación familia y trabajo, esto permitirá que el personal conozca el alcance de las prácticas de conciliación y por otra parte identifique aquellas prácticas que ya existen, y constituyen un avance fundamental como valor social por parte de la institución.
- Declaración de cláusulas antidiscriminación en la política de personal así como también incorporación del enfoque de género en los datos estadísticos en la gestión de recursos humanos.
- Sistema de selección, clasificación, promoción, formación y evaluación del desempeño sobre la base de criterios técnicos, objetivos neutros y por razón de género.
- Eliminación de las denominaciones sexistas en la comunicación corporativa interna y externa.
- Incorporación a la gestión de recursos humanos en materia de desarrollo personal, integración familiar, participación femenina en la organización, origen e impacto de las políticas y clima laboral, esto permitirá avanzar en aquellas categorías que no pudieron ser informadas en esta investigación.
- Capacitación y formación de las profesionales asistentes sociales en temáticas de conciliación familia y trabajo y género.
- Participación en los estudios mejores empresas para padres y madres de Fundación Chile Unido así como también el estudio del SERNAM sobre las percepciones de los trabajadores en las prácticas de conciliación familia y trabajo, finalmente el Sello Iguala.

Aportes del Trabajo Social

El trabajo social la gestión en recursos humanos no se ha consolidado en la intervención, más bien existe una visión crítica desde la profesión al rol de las empresas en el entramado social y la gestión muchas veces asistencial provocó la pérdida de la identidad profesional en la intervención de la profesión con empresas y organizaciones.

En el caso de las organizaciones existe una tendencia a incrementar los beneficios hacia su personal dada las altas tasas de rotación laboral, sobre todo en las nuevas generaciones. Por ello las gerencias de recursos humanos cuentan con unidades de bienestar donde se administran los beneficios para el personal contratado el cual está administrado por un trabajador social en algunos casos.

El trabajo social en las organizaciones debe asumir la comprensión y análisis de las realidades de cada empresa ya sea en temas de salud, seguridad social y bienestar integral de los trabajadores.

En este contexto las prácticas de conciliación familia y trabajo son un factor interesante de explorar para las empresas y organizaciones sin fines de lucro. A continuación se detallan los aportes que se visualizan a partir de los hallazgos de esa investigación:

- Incentivar a la organización a realizar un diagnóstico interno con el fin de identificar prácticas de conciliación familia y trabajo.
- Realizar campañas de comunicación interna relativas a las prácticas de conciliación familia y trabajo.
- Capacitación de los enfoques teóricos que explican la relación familia y trabajo para enfrentar la atención de los trabajadores
- Promover la participación de la organización en la certificación sello iguala y en el estudio mejores empresas para padres y madres.
- Levantamiento de necesidades de los trabajadores en materia de conciliación trabajo y familia a fin de identificar los intereses de las organizaciones en los

posibles temas a intervenir o articular con redes externas.

- Fomentar actividades de ocio y recreación dirigidos a la familia.
- Incorporación de lenguaje de género en las normativas internas de las unidades de bienestar.
- Diseño de políticas de conciliación para las nuevas estructuras familiares ya sean monoparentales, homosexuales, familias extendidas etcétera.
- Diseño de redes de servicios de atención y cuidado de personas dependientes para aquellos trabajadores que se hacen cargo de sus padres o madres, o familiares con discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Libros y Documentos

- Fundación Chile Unido y Revista Ya El Mercurio, 2013. “*Mejores empresas para madres padres que trabajan*”.
- José Antonio Román Brugnoli, Cecilia Avendaño Bravo 2002, “*La relación entre familia y trabajo desde una perspectiva psicosocial*”
- Fundación Chile Unido y Revista Ya El Mercurio, Seminario “*Tendencias en conciliación: Experiencias nacionales e internacionales*”2014.
- Nureya Abarca Académica Escuela Administración UC, Margarita Maria Errázuriz Comunidad Mujer, “*Propuestas para la conciliación trabajo y familia*”.
- UNFPA fondo de Población Naciones Unidas, México 2005. “*Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público, una mirada desde el género*”
- Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía, México 2003 “*Investigación documental*”.
- Apuntes para la Igualdad, Area Juventud Educación Mujer del Cabildo Insular de Tenerife, España “*Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*”.

Recursos Electrónicos

- Bárbara Figueroa Sandoval, Monseñor Alfonso Baeza Donoso, Reinaldo Sapag Chain, El Cardenal Silva Henríquez y los Trabajadores 2000, Centro de Estudios Laborales Alberto Hurtado. Disponible en http://www.cardenalsilva.cl/pdf/83_trabajadores.pdf

- OIT-PNUD Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009. Disponible en <http://amexcid.gob.mx/boletin/0210/docs/TRABAJO%20Y%20FAMILIA.pdf>
- Universidad Complutense Madrid, cuadernos de trabajo “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa 2010. Disponible en https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-ct02_2010_polit_concil.pdf
- Universidad Autónoma de Barcelona- España, Departamento de Sociología, Fausto Miguélez Josep María Antentas Oriol Barranco Dafne Muntanyola, “Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal” Disponible en <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/60131/70286>
- SERNAM, Universidad los Andes,: Claudia Tarud y María Instituto Ciencias de la Familia Verónica Cano, María José Bosch y María Paz Riumalló ESE Business School 2014, “*Estudio percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas*” Disponible <http://www.esec.cl/wp-content/blogs.dir/1/files/mf/139517361612032014ESTUDIOPERCEPCIONESYPRACTICASDECONCILIACIONYCORRESPONSABILIDADUANDESYSERNAM1.pdf>
- Andrés Jiménez Figueroa - Emilio Moyano Díaz 2008, “*Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida*” “Revista UNIVERSUM. N° 23. Vol. 1. 2008. Universidad de Talca Disponible en http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext
- María del Carmen Martínez Martínez (2009), *Género y conciliación de una vida familiar y laboral: UN ANÁLISIS PSICOSOCIAL*. España. Disponible en http://books.google.cl/books?id=CH1XE9zdvd4C&pg=PA86&lpg=PA86&dq=clark+teoria+de+la+frontera&source=bl&ots=EXyPa211KQ&sig=ybl90weyALgUB7iojH4aiyw8huY&hl=es&sa=X&ei=MR37UI76G6e9iwLC_4Bw&ved=0CEoQ6AEwBg#v=onepage&q=clark%20teoria