

CAPÍTULO 3

CONCILIACIÓN TRABAJO- FAMILIA: DESAFÍOS, FACILITADORES Y PERSPECTIVAS

Fecha de aceptación: 03/02/2025

Paula Cofré Contreras

Trabajadora Social, Magister en Intervención Familiar, Dra © Diseño, gestión y evaluación de políticas públicas de Bienestar Social. Universidad de Valencia. Colaboradora Académica, Universidad de Concepción.

Gustavo Castillo Rozas

Trabajador Social, Máster en Bienestar Social, Doctor en Ciencias Sociales, del Trabajo y los Recursos Humanos. Universidad de Valencia. Profesor Asociado, Universidad de Concepción.

Jorge Garcés Ferrer

Trabajador Social, Doctor en Psicología Universidad de Valencia, Doctor en Ciencias Políticas y de la Administración, Universidad de Granada. Catedrático, Universidad de Valencia

INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

Hoy en día las personas buscamos el equilibrio en todas las esferas de la vida y en lo posible que ninguna de ellas afecte negativamente a la otra, en el caso de esta revisión la vida familiar y laboral

son ámbitos que están vinculados y en los cuales se busca esta suerte de estabilidad.

Adaptar tiempos, prioridades y espacios son desafíos que se plantean día a día, dado que el fin último es conseguir bienestar o la vida plena. Como las dinámicas familiares, ligadas a las etapas del ciclo vital afectan la conciliación y los roles que corresponderá tomar dependiendo del tránscurso de la vida, como los límites difusos entre el trabajo y la familia pueden acarrear consecuencias que se extrapolan a otros niveles. Resulta interesante entonces como el trabajo y la familia son dos ámbitos importantes para el desarrollo personal y social de los ciudadanos (Marín, Infante & Rivero, 2002). En lo que respecta a la redistribución de roles en la familia, surgida con la presencia femenina en el campo laboral, las organizaciones también tienen responsabilidad sobre la conciliación trabajo-familia (de ahora en adelante CTF), a través de la implementación de áreas específicas en prácticas organizacionales.

La acumulación de variadas

responsabilidades en distintos ámbitos de la vida puede generar estrés y agotamiento, adicionalmente la gestión del tiempo es un elemento clave a la hora de intentar compatibilizar tareas, así como también las habilidades individuales pueden beneficiar a su vez pueden obstaculizar la CTF.

El término se define como “las percepciones de una persona sobre cómo se equilibran sus roles en la vida, evaluando subjetivamente el equilibrio entre el trabajo y el resto de su vida” (Haar et al., 2014, p. 362). Las investigaciones en esta área se han enfocado en los conflictos que surgen al intentar compatibilizar la vida laboral con la vida familiar (Grzywacz, 2000; Livingston y Judge, 2008).

Durante este último tiempo la discusión académica respecto a la CTF ha aumentado, es así como Carrasco Sáez y Barraza Rubio (2023) destacan que, en gran parte, diversas políticas públicas han enfocado sus esfuerzos en generar ambientes laborales que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de las personas (Gaete, 2018). Según los autores, este debate se enmarca en los cambios económicos, sociales, políticos y tecnológicos que han creado una nueva relación trabajo-persona, superando la división sexual del trabajo y marcando una nueva relación trabajo-familia, la cual genera una multiplicidad de roles que pueden potenciar o limitar el desempeño profesional y personal, ya que las personas asumen una doble responsabilidad del hogar y del trabajo (Álvarez & Gómez, 2011).

En relación a lo anterior los desafíos socioculturales que se enfrentan hoy en día respecto por ejemplo a las “cargas invisibles” donde la gestión emocional, logística y mental recaen en un miembro de la familia y que suele ser la mujer, en concordancia con lo que dice la teoría respecto a los desigualdades de género y como esas barreras culturales dificultan la conciliación.

IMPORTANCIA

Luego de la II guerra mundial y de los cambios que se han experimentado, tal y como indica Poelmans (2005, citado en Gaete & Godoy, 2010), es tan sólo recientemente que, con el aumento de la participación femenina en el mercado laboral, la transición a familias con doble ingreso, y los cambios socioeconómicos generales de América Latina, que los conflictos trabajo -familia han empezado a llamar la atención de organizaciones nacionales e internacionales, y de los investigadores, debido especialmente a la importancia que la familia como institución todavía tiene en la cultura latinoamericana.

A pesar de que los estudios e investigaciones son variadas, recientemente en nuestro país se ha tomado mayor conciencia de esta problemática y también de la manera de buscar estrategias que permitan poder equilibrar ambas aristas, es así como también se han producido algunas inconsistencias en la definición de algunos términos como por ejemplo el que se refiere al trabajo doméstico.

Académicos han usado definiciones del término para hacer alusión a tan sólo las labores del hogar (por ej.: cocinar, limpiar, mantenimiento, jardinería) (Caplan & Shooler, 2006), separándolo del cuidado de los niños o por lo menos de los factores psicológicos incluidos en el cuidado de los niños o de cualquier otra persona (Noonan et al., 2007). Otros han usado una definición extendida de trabajo doméstico que incluye el trabajo en el hogar y variables como la carga emocional y el acrecentamiento o no de estatus asociados a ese trabajo. Estos académicos argumentan que, al igual que otras formas de trabajo doméstico, también requieren de energía y trabajo por parte de quienes la realizan.

Así también hay perspectivas teóricas que detallan como predecir el tiempo que se usa en las labores domésticas como por ejemplo disponibilidad de tiempo (el trabajo del hogar se asigna de acuerdo con el personal disponible en el hogar y en relación con la cantidad de trabajo a ser realizado), recursos relativos (ingreso, educación, ocupación o cualquier otro recurso traído a la relación determina la cantidad de trabajo del hogar que el individuo hace a través de procesos de poder o de maximización de eficiencia) y el género (el trabajo del hogar sería una extensión simbólica de las relaciones entre los géneros) (revisado en Bianchi et al., 2000).

CONTEXTO HISTÓRICO

Como ya se mencionó anteriormente la CTF es un concepto que se ha trabajado por décadas y es por ello que la literatura permite reflejar la evolución de las prácticas de la temática y como ello refleja un cambio fundamental en la percepción y la estructuración de la relación entre las esferas laboral y familiar (Byron, 2005).

En el siglo XIX con la revolución industrial marcó un cambio entre el espacio del ámbito laboral y familiar considerando que las fábricas requerían de horarios extensos y no flexibles, las mujeres que estaban a cargo del cuidado familiar comenzaron a trabajar en condiciones precarias, así como existía el trabajo infantil y como las primeras medidas se enfocaron en limitarlo.

En el siglo XX surgen los primeros derechos laborales, ejemplo de ello son las jornadas de 8 horas y los primeros permisos por maternidad, se crea también en 1919 la Organización internacional del Trabajo (OIT).

Entre las décadas de 1950-1970 y posterior a la segunda guerra mundial se generó un cambio social donde se esperaba que las mujeres volvieran al hogar, situación que fue una demanda fundamental luego de algunos años con la aparición del movimiento feminista y el acceso de las mujeres a la educación superior. Desde 1980-1990 aparece el debate respecto la división de roles entre hombres y mujeres, lo que permite reconocer la importancia de medidas respecto a la CTF. En el siglo XXI la CTF se agregó como elemento fundamental en la ONU y la OIT para poder promover políticas integrales e inclusivas.

Un antecedente importante es el reconocimiento de la cultura del presentismo en las décadas pasadas hasta la actual valorización de la flexibilidad y la movilidad laboral (Bailyn

et al., 2006) las transformaciones en la estructura laboral han impulsado una reevaluación de las políticas y prácticas organizativas (Chinchilla, 2007). Históricamente, la separación nítida entre trabajo y vida personal predominó, con poco reconocimiento formal de la necesidad de integrar estos dos aspectos vitales de la existencia humana (A. Grandey et al., 2005).

Como se mencionó en el primer apartado, a medida que la dinámica socioeconómica transformaba la composición de la fuerza laboral, especialmente con la entrada masiva de mujeres al mercado de trabajo durante y después de las guerras mundiales, la necesidad de políticas de conciliación comenzó a ser evidente (Legazpe, 2015). La noción de conciliación trabajo-familia comenzó a cobrar forma en el ámbito académico y en las políticas a partir de las primeras conceptualizaciones que enfocaron la capacidad de los individuos para cumplir exitosamente con las demandas concurrentes de la vida laboral y personal sin conflicto significativo (Byron, 2005). Ello teniendo en cuenta que ahora no solo era el padre quien se dedicaba a la labor productiva y la mujer quien siempre estuvo a cargo de las labores del hogar, es así como comenzó a realizarse dicha transición que pone en juego el cómo se adapta la dinámica familiar para sostener estos cambios.

Este enfoque inicial sugiere que la conciliación no solo implica una adaptación de horarios, sino un enfoque más integral que busca armonizar las exigencias laborales con los compromisos familiares (A. Grandey et al., 2005). Estas conceptualizaciones tempranas proporcionaron una base teórica para la implementación de prácticas y políticas que reconocieran y facilitaran la integración de las responsabilidades laborales y familiares (Chinchilla, 2007).

En los modelos familiares actuales donde ambos progenitores pertenecen al mundo laboral, no se puede analizar y entender la corresponsabilidad familiar sin añadir a la ecuación la conciliación laboral.

El término corresponsabilidad familiar hace referencia “a los patrones comportamentales e interaccionales que intervienen en el reparto, la distribución y el consenso en torno a los roles y tareas familiares entre los miembros de la familia” (Maganto et al., 1999). La corresponsabilidad familiar implica a su vez el engranaje entre las tareas productivas y reproductivas, desde un prisma armonizador y equitativo entre los hombres y las mujeres, y se establece como aspecto clave para el desarrollo de un país (Urrutia y Figueira, 2015).

A pesar de las iniciativas sociales y culturales en torno a la implicación de los padres en las tareas de crianza, la forma en que se establece la carga de los cuidados pone de manifiesto la persistencia de importantes diferencias. Los hombres manifiestan actitudes más participativas en la crianza, pero se postulan como figuras colaboradoras considerándose menos capaces para realizar los cuidados. Lo que, en definitiva, vuelve a colocar a las mujeres-madres como principales proveedoras y gestoras de la crianza. (Costas Ramón, 2024, p. 82)

Los hitos que se consideraron anteriormente son y fueron fundamentales para la creación de estrategias y mecanismos que permitieron la creación de políticas de CTF, generando un progreso en las primeras legislaciones que buscan responder frente a las necesidades que han crecido y aumentado en los y las trabajadores/as, con ello los desafíos que presentan las familias y su tipología. Es así como es posible que las organizaciones puedan adaptarse mejor a las nuevas realidades y obtener en su beneficio mayor productividad laboral (Romney et al., 2024).

Hace algunos años, han aumentado la generación de nuevas políticas a nivel internacional y nacional, cuyo objetivo ha sido favorecer la conciliación entre el trabajo y la vida en familia. Estas políticas han tenido mucho énfasis en lo referente a la corresponsabilidad, promoviendo que tanto hombres como mujeres compartan de manera equitativa las responsabilidades de cuidado. Así también la pandemia ha evidenciado la necesidad de políticas y prácticas que no solo promuevan la flexibilidad, sino que también protejan el tiempo personal y familiar, también permitió que las investigaciones en esta problemática aumentaran y se dedicaran a revisar cómo las políticas de conciliación, como el teletrabajo, los horarios flexibles y las licencias parentales podrían beneficiar tanto a los empleados como a las organizaciones (Navarro et al., 2012). Lo vivido provocó un cambio profundo en cómo se veía, se percibía y se organizaba el trabajo. La medida del teletrabajo, adaptado a la emergencia, se ha mentido dada la flexibilidad que permite en relación con el control sobre los tiempos y espacios para trabajar. Así como también esta modalidad ha traído desafíos, como la problemática al separar las obligaciones personales de las laborales, lo que puede repercutir negativamente en el bienestar y aumentar los niveles de estrés.

De acuerdo con lo planteado por Chinchilla et al., (2003) Las primeras investigaciones establecieron un encuadre para entender la CTF no solo desde la equidad y derechos laborales, sino también como una estrategia esencial para mejorar la productividad y satisfacción laboral. Desde allí la importancia de crear entornos laborales que apoyen el bienestar integral de los trabajadores, considerando sus necesidades y responsabilidades fuera del entorno laboral (Sweet et al., 2014).

Respecto a las diferencias que se pueden encontrar en la CTF según el contexto cultural son variadas, no es lo mismo lo que se vive por ejemplo en América Latina, que en Europa o Asia (Brough et al., 2019). Ocurre además que las diferencias de roles de género también repercuten, no solo por cómo está normado sino adicionalmente por las expectativas que se tienen de cómo se van a dividir esos roles. De forma similar, la relevancia que puede tener la familia y el trabajo varía, ya que, por ejemplo, en los países occidentales este último puede considerarse una prioridad, lo que generaría un desequilibrio (Shen & Shockley, 2024).

En cuanto a lo socioeconómico se hace alusión principalmente en primer lugar a la cantidad de ingresos que pueda percibir una familia o el acceso a recursos de esta. Así

ocurre que en los casos donde se dispone de menos recursos es posible que se necesiten más fuentes de empleo lo que perjudica este ámbito, así como también imposibilita que se pueda contratar por ejemplo cuidado de los niños y las niñas que facilitaría la conciliación. En contraparte en el caso de las familias que reciben menos ingresos una fuente importante en ese caso son las redes sobre todo familiares, pero ello a la vez puede significar una carga adicional que mantiene a la mujer como la única responsable de los cuidados.

POLÍTICAS IMPLEMENTADAS Y SU EFICACIA

A nivel internacional y en el país las políticas ligadas a la temática han ido evolucionando producto del reconocimiento de la necesidad de equilibrar la vida familiar y laboral, donde la búsqueda de la igualdad de género ha significado un motor importante en esta década. La eficacia de ellas en este caso dependerá netamente del contexto en el cual se aplique y como la institución lleva a cabo las medidas y las implementa.

En lo que respecta a Chile se han considerado avances por ejemplo a las licencias de pre y post natal consignadas en la ley 20.545, a pesar de que se puede considerar una medida eficaz solo ha beneficiado a la madre, ya que los padres suelen no hacer uso de este beneficio, así como también esto aplica solo a trabajos formales, entonces aquellas familias donde los padres se desempeñan en el rubro informal no aplicarían. Se consideran algunos permisos como para cuidar a hijos/as menores de 1 año, sin embargo, similar al caso anterior no es efectivo a largo plazo.

Adicionalmente también está la Ley 20.761 de 2014, que extiende a los padres el derecho de alimentación a sus hijos/as, y el Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas, conocida como Ley SANNA, vigente a partir de 2018. Todas estas medidas procuran proteger espacios para que las mujeres –y en mucho menor medida, los hombres– puedan cuidar hijos/as pequeños/as sin posponer o sacrificar sus posibilidades laborales (Gómez-Urrutia & Jiménez-Figueroa, 2019, p. 5)

El teletrabajo también es una medida que se implementó, pero tal como se ha profundizado también su eficacia puede variar, porque en algunos casos provoca mayor sobrecarga laboral y que las mujeres se sigan ocupando de los cuidados. Esta modalidad ha sido propuesta como estrategia para facilitar las relaciones trabajo-familia, en el sentido que permite flexibilidad en el manejo de los horarios, mayor autonomía y satisfacción y, por lo tanto, mejor calidad de vida. Sin embargo, también presenta desventajas asociadas al aumento en la jornada de trabajo, disminución de las relaciones interpersonales y reducción de la actividad física (Caamaño, 2010). Es así como el 29 de enero de 2024 entró en vigencia la ley 21.645 que modifica el Código del Trabajo y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo para todos los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado menores de 14 años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

La conciliación entre el trabajo y la familia se ha convertido en un desafío muy relevante, impulsado por los elementos mencionados en los puntos anteriores y que se relacionan a la participación laboral de ambos géneros, demandas del trabajo, cambios en la estructura familiar entre otros. Es por ello, que se han ideado diversas estrategias que permiten ayudar a la gestión de la interacción entre ambos ámbitos, como lo son:

- **Flexibilidad laboral:** Implementación de horarios flexibles y opciones de teletrabajo para facilitar el equilibrio entre responsabilidades laborales y familiares.
- **Políticas de permisos parentales:** Establecimiento de licencias de maternidad y paternidad que permiten a los padres compartir equitativamente las responsabilidades de cuidado.
- **Servicios de cuidado infantil:** Provisión de guarderías y servicios de cuidado infantil accesibles y aumentados para apoyar a las familias trabajadoras.
- **Programas de bienestar organizacional:** Desarrollo de iniciativas que promuevan el bienestar físico y mental de los empleados, reconociendo la importancia de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Estas medidas buscan reducir el CTF y promover un entorno más equitativo y productivo, como señala Yan y Wang (2023), la implementación de medidas adecuadas puede reducir significativamente los niveles de estrés y aumentar la satisfacción general en ambas esferas.

GÉNERO Y CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Como se revisó en los antecedentes históricos las dos últimas décadas se han producido una serie de numerosos cambios que trazan un panorama muy diferente y que permiten que se evidencien distintos cambios. Un papel relevante como impulsor de ellos debe atribuirse a la creciente incorporación de la mujer al mundo laboral desde después de la II Guerra Mundial y de forma más clara en los últimos 25 años, debido a diferentes factores:

- Movimiento feminista, a partir del cual se reconocen los derechos de la mujer en igualdad con el hombre en todos los ámbitos de la vida.
- Cambios en la educación de género, educando así a la mujer no sólo para las labores domésticas.
- Necesidad de más de un salario para sustentar una familia.

En Chile, como ocurre en casi todas las sociedades, la distribución de las formas de trabajo socialmente relevantes está marcada por el género. Los hombres tienen tasas de participación laboral proporcionalmente mayores que las mujeres en todos los niveles educativos; mientras, la participación femenina está claramente condicionada por el nivel de educación formal, la edad y el número de hijos/as, como factores clave. Para las mujeres

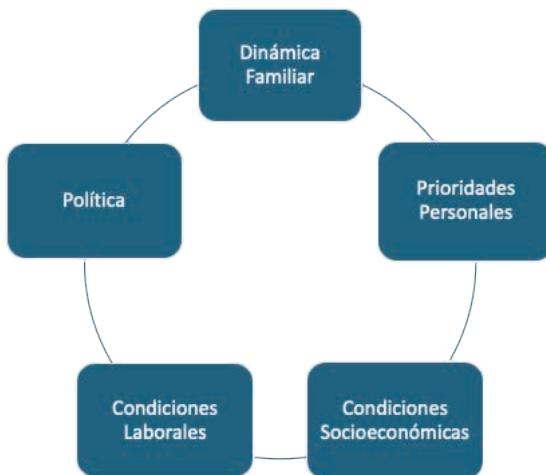
que logran insertarse en el mercado laboral, ello supone con frecuencia una tarea doble, ya que siguen siendo responsables principales (si no únicas) de las tareas del hogar (Gómez-Urrutia & Jiménez-Figueroa, 2019, p. 3)

Respecto a la redefinición de roles y con la dificultad añadida de que la mayoría de estas parejas no crecieron como hijos/as de parejas de doble carrera y, por tanto, no disponen de experiencias vicarias para solucionar sus problemas, ello implica que sus dinámicas son nuevas y que se deben basar principalmente en la negociación, ensayo y error, considerando el aprendizaje mutuo. Además, enfrentar los desafíos de superar los estereotipos de género donde el foco no este enmarcado en los tradicionales de proveedor y cuidador y que ellos sean provistos a cada miembro de la pareja, lo que puede producir conflictos o desequilibrios si no se trabajan a tiempo. En consecuencia, en las familias es necesario para la redefinición de roles adquirir habilidades ligadas a la dinámica familiar como lo son la comunicación abierta, establecer límites claros entre los subsistemas familiares y la capacidad y disposición para compartir las responsabilidades domésticas y laborales que sean capaces de adaptarse a los tiempos actuales y permitan la corresponsabilidad.

OBSTÁCULOS Y FACILITADORES

Como se abordó en los puntos precedentes la CTF es un desafío fundamental para la sociedad y en la vida de las personas, ya que producto de ella se afecta su bienestar integral, la productividad y las relaciones personales. Lograr este equilibrio se ve influenciado por distintos factores que pueden actuar como obstaculizadores y/o facilitadores. Entre los cuales se mencionarán los referidos a la dinámica familiar, las prioridades personales, las condiciones socioeconómicas, las condiciones laborales y las políticas públicas. Se considera que hay múltiples factores que podrían ser descritos e incorporarse, pero en virtud de este apartado solo se considerarán los mencionados, ya que permiten identificar elementos para diseñar estrategias más efectivas para fomentar un entorno que favorezca tanto el desarrollo personal como profesional. A continuación, se presentan cada uno de ellos:

Figura 1: Obstaculizadores y facilitadores de la CTF



Fuente: Elaboración propia, 2024.

De acuerdo a la figura 1 los factores que influyen en la CTF como lo son la dinámica familiar considera facilitadores que se relacionan a la distribución equitativa de roles donde las responsabilidades domésticas y el cuidado entre los integrantes del grupo familiar genere un equilibrio, contar con una amplia red de apoyo como familiares y amigos que puedan colaborar con el cuidado de los/as niños/as, personas mayores entre otras tareas en las cuales pueden aportar. La buena comunicación para expresar necesidades y tomar acuerdos también podría considerarse como un elemento facilitador. En contra parte aquellos elementos de la dinámica que pueden obstaculizar la CTF están relacionados con problemas de comunicación que generen conflictos entre los integrantes del grupo familiar, desinterés en las responsabilidades familiares. Según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) de 2015, de la población que se encuentra fuera del mercado laboral por razones de trabajo doméstico o de cuidado, 20,9% son mujeres y 0,4% son hombres (Ministerio de Desarrollo Social, 2017). Estas estadísticas dicen relación con lo referido a que en el grupo familiar las mujeres quienes son las que se encargan del cuidado y si no existe una comunicación fluida al respecto puede aportar que estas estadísticas aumenten.

Para el caso de las prioridades personales un facilitador importante es la definición clara de metas y objetivos en el ámbito familiar como en el laboral, lo que permitiría que las personas puedan priorizar adecuadamente, tener habilidades para gestionar el tiempo fundamentado en la capacidad para organizar las actividades de manera eficiente y sin que ello afecte a las otras. Respecto a los elementos que dificultan esta área está el desequilibrio de las prioridades porque se potencia o privilegia al trabajo o a la familia por sobre una de ellas, según Greenhaus et al. (2003), cuando los individuos dedican poco

tiempo o tienen bajo compromiso en ambos roles, el equilibrio entre el trabajo y la familia no influye significativamente en su calidad de vida, ya que hay poca satisfacción que repartir entre los roles. Adicionalmente el cumplir con expectativas externas productos de la presión social o por lo que es considerado como un estándar para la sociedad puede dificultar la conciliación y finalmente no destinar tiempo para actividades personales por cumplir con las demandas del ámbito laboral y familiar.

Respecto a las condiciones socioeconómicas y como se mencionó anteriormente contar con ingresos estables puede facilitar la CTF porque con ello se puede apoyar por ejemplo la contratación de personas que colaboren con el cuidado o el desarrollo de tareas domésticas, el acceso a servicios públicos y/o privados como salas cunas, jardines infantiles para también apoyar el cuidado, así como también tener una adecuada organización financiera que permita suplir las necesidades requeridas por el grupo familiar. Dentro de los obstaculizadores en contra parte se consideran los recursos insuficientes que no permiten acceder a la contratación de personas que se dediquen al cuidado o al pago de servicios que se mencionaron anteriormente.

Las condiciones laborales adecuadas también se pueden trasformar en una ventaja para la CTF donde se cuente con horarios flexibles, que permita a los/as trabajadores/as adecuarse a las necesidades familiares. Dentro de las nuevas formas de trabajar se destaca el teletrabajo, que es una modalidad que se aplica a diversas ocupaciones y se caracteriza principalmente por realizarse de forma remota, es decir, el empleado trabaja desde una ubicación distinta a las instalaciones físicas de la organización, siendo el domicilio el lugar más común (Arellano, 2018) esta política permite poder distribuir adecuadamente los tiempos, que si no es bien utilizada puede transformarse en un obstaculizador como se revisó en las políticas que se han planteado y su eficacia, lo mismo ocurre con los permisos que se puedan adquirir en el trabajo, algunos de ellos normados por la ley. Respecto a otras dificultades que se pueden presentar están las exigencias laborales excesivas, como jornadas laborales extendidas, alta carga de trabajo entre otras. Tener un ambiente laboral hostil, que no se cuente con el apoyo de colegas impide ajustar las responsabilidades laborales y familiares. Otros estudios indican que el teletrabajo puede afectar negativamente el bienestar físico como subjetivo, el uso y gestión del tiempo, presupuesto familiar y las habilidades comunicativas (Marica, 2018).

Finalmente, la política y/o medidas implementadas pueden ser consideradas como facilitadoras para los casos que permitan ciertos beneficios, ligados a la flexibilidad a la incorporación de la perspectiva de género que considere por ejemplo la corresponsabilidad. En contra parte que no existan estas políticas o que no se apliquen dificultaría la CTF, que se aplique de manera desigual beneficiando solo a un grupo y que no se considere la perspectiva de género solo lograría que se perpetue los roles tradicionales asignados. Desde la perspectiva de las oportunidades/barreras percibidas para implementar políticas que faciliten la conciliación familia-trabajo, una de las categorías más recurrentes fue la

productividad laboral. Se trata de una categoría emergente que aparece en una doble vertiente. Por una parte, altos niveles de productividad son vistos como una oportunidad para dar mayor autonomía a los/as trabajadores/as en la organización de los tiempos de trabajo. En contraste, bajos niveles de productividad están asociados discursivamente a la necesidad de extender las jornadas de trabajo y a la reducción de los niveles de autonomía que tienen los niveles operativos de las organizaciones, para definir sus modos de ordenamiento (Gómez-Urrutia & Jiménez-Figueroa, 2019, p. 15)

Los hallazgos que presenta Greenhaus et al., 2003 muestran que, si bien el equilibrio entre trabajo y familia tiene ciertas virtudes, es fundamentalmente el desequilibrio hacia el trabajo el que genera efectos negativos en la calidad de vida, debido a los altos niveles de conflicto y estrés asociados.

REFLEXIONES FINALES:

A partir de la revisión bibliográfica, la descripción de las principales descubrimientos y resultados de investigaciones anteriores del problema, como el impacto de la CTF de los trabajadores/as. Es posible identificar las brechas actuales y desafíos a los cuales se enfrenta el país. La distribución equitativa de los roles es un elemento esencial para avanzar hacia la conciliación y que no se siga perpetuando la brecha de género donde las mujeres son las que se siguen haciendo cargo de los cuidados, surge la pregunta ¿cómo podemos educar y transformar culturalmente para que la corresponsabilidad no solo sea una aspiración, si no una práctica habitual en los hogares?, así como el rol que deben asumir las instituciones públicas y privadas al respecto.

El impacto que tiene el manejo del tiempo y las prioridades personales, dado que pueden ser una herramienta poderosa a la hora de facilitar la CTF, pero ¿cómo las organizaciones facilitan que los/as trabajadores/as desarrollen habilidades de gestión de tiempo, y no descuiden al ámbito familiar? Tal como se revisó las políticas laborales tienen potencial para facilitar este ámbito, pero su incorrecta implementación puede hacer que se convierta en un obstáculo. La principal contribución que se pretende lograr es proporcionar evidencia para el diseño y la implementación de programas y estrategias que apoyen a los trabajadores y a las trabajadoras en gestionar sus roles que puedan reflejarse en su comportamiento y bienestar.

Otra problemática identificada tiene que ver con la productividad, porque este elemento puede significar que el/la trabajador/a pueda tener mayor autonomía, pero en contra parte los bajos niveles pueden extender las jornadas de trabajo y que la organización tenga un mayor control. El cumplir con estándares impuestos sigue siendo una dificultad dado el costo de las expectativas sociales y que impiden que muchas veces las personas no sean capaces de redefinir sus roles.

Finalmente, hace años se ha intentado transitar hacia una conciliación efectiva, sin embargo, siguen presentándose obstáculos que impiden un avance más acelerado hacia la CTF, es por ello por lo que surge la pregunta ¿Cómo podemos construir un modelo de CTF que sea equitativo y sostenible, pero que también se pueda adaptar a la diversidad cultural, socioeconómica y social de las personas y organizaciones?

REFERENCIAS

- Acuña-Hormazábal, Á., Mendoza-Llanos, R., Luengo-Martínez, C., Hermosilla-Ávila, A., & Pons-Peregort, O. (2022). Conciliación trabajo-familia en tiempos de COVID-19 y su relación con el engagement y burnout de docentes universitarios de Chile. *Revisión empresarial multidisciplinaria*, 15 (2), 1–13. <https://doi.org/10.35692/07183992.15.2.2>
- Grandey, AA, Cordeiro, BL y Crouter, AC (2005). Una prueba longitudinal y multifuente de la relación entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 (3), 305–323 . <https://doi.org/10.1348/096317905X26769>
- Álvarez, A., & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 89–106.
- Arellano, G. (2018). *Estado del arte sobre legislación laboral y su aplicación al teletrabajo* (Tesis de Magíster). Universidad Alberto Hurtado, Chile. <https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/24257/MGPOArellano.pdf>
- Byron, K. (2005). “A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents”. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Brough, P., O'Driscoll, MP, Kalliath, T., Cooper, CL y Poelmans, S. (2019). *Equilibrio entre vida laboral y personal: Perspectivas internacionales sobre la investigación y la práctica psicológica*
- Caamaño, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 35, 79–105.
- Chinchilla, N. (2007). Ser una empresa familiarmente responsable: ¿Lujo o necesidad? *Revista Empresa y Humanismo*. http://www.toptenms.com/archivos/128/descargas/Libro_Nuria_ACE.pdf
- Congreso Nacional de Chile. (2011). Ley N° 20.545, sobre el régimen de subcontratación laboral.
- Congreso Nacional de Chile. (2022). Ley N° 21.645, que modifica la ley N° 20.965, sobre el sistema de protección de la infancia y adolescencia.
- Costas Ramón, N. (2024). *Corresponsabilidad, conciliación y salud mental en el período perinatal: Influencia del género* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. <https://docta.ucm.es/entities/publicación/3739853c-381b-4781-be90-5a19a828e485>
- Gaete, L. y Godoy, R. (2010). Conciliación trabajo-familia y bienestar en tiempos de pandemia: Reflexiones desde la psicología positiva. *Oikos, Revista de Ciencias Sociales*, 5 (10), 67–81. <https://ediciones.ucsh.cl/es.php/Oikos/articulo/vista/1012/953>

Gaete, R. (2018). Conciliación trabajo-familia y responsabilidad social universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas. *Revista Digital de Investigación Universitaria*, 12 (1), 81–100. <https://doi.org/10.19083/ridu.12.615>

Gómez-Urrutia, V., & Jiménez-Figueroa, A. (2019). Género y trabajo: Hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, 26 (79), 007. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>

Greenhaus, JH, Collins, KM y Shaw, JD (2003). “The relation between work- family balance and quality of life”, *Journal of Vocational Behavior* , 63 (3), 510–531 . [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

Legazpe, N. (2015). Mujer, trabajo y familia en España. *Trimestre Económico*, 82 (328), 873–896. <https://doi.org/10.20430/ete.v82i328.187>

Maganto, JM, Bartau, I., & Etxeberria, J. (1999). La corresponsabilidad de padres, madres e hijos en las tareas domésticas: Un programa de coeducación en la comunidad. Informe realizado para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid.

Marica, ME (2018). Trabajo a domicilio/teletrabajo. Formas atípicas de empleo: entre la utilidad y la precariedad . *Tribuna Jurídica* , 8 (1) , 73–85 . <https://www.tribunajuridica.eu/arhiva/An8v1/6.%20Mihaela%20Marica.pdf>

Marín, M., Infante, E. y Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedente del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17 (1), 103–112.

Ministerio de Desarrollo Social. (2017). *Síntesis de resultados. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN – Equidad de Género 2015* . http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casenmultidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Results_equidad_genero.pdf

Ocampo Abadía, A., Costa, MDB, & López Moreno, R. (2020). Prácticas de conciliación trabajo-familia: Experiencias y desafíos en contextos laborales. *Revista Iberoamericana de Investigación en Educación y Sociedad (REVIISE*, 10) . <https://ojs.unsj.edu.ar/index.php/revise/article/view/11/137>

Romney, A. C., Heydarifard, Z. y Lam, C. F. (2024). “Reconciling Competing Perspectives About How Undermining at Home Influences Speaking Up at Work”. *Journal of Business and Psychology*, 39 (2), 513–526. <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09895-7>

Shen, W. y Shockley, KM (2024). *La ciencia y la práctica del equilibrio entre el trabajo y la familia* . Springer.

Urrutia, VG y Figueroa, AJ (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: Medios para mejorar la equidad de género. *Polis, Revista Latinoamericana*, 14 (40), 1–15.

Yan, W. (2023). Estrategias para el equilibrio y los conflictos entre el trabajo y la familia: un análisis basado en el modelo de recursos entre el trabajo y la familia. *Open Journal of Business and Management*, 12 (2), 1228–1239. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2024.122064>