



UNIVERSIDAD DEL BÍO BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN CHILE:
ANÁLISIS DE SUS FACTORES ASOCIADOS DURANTE LOS
AÑOS 2002-2012.**

TESIS PARA OPTAR A TÍTULO ACADÉMICO DE MAGISTER EN GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS Y HABILIDADES DIRECTIVAS

AUTORES : FUENTES MÉNDEZ, ANDREA MARGARITA
PROFESOR GUÍA : Rodríguez Garcés, Carlos

CONCEPCIÓN, julio de 2015

*A Álex y Horacio,
Compañeros de mi vida.*

AGRADECIMIENTOS

Mi más sincero agradecimiento a la Dirección de Postgrado de la Universidad del Bío-Bío, quien otorgó una beca de investigación a quien suscribe para el financiamiento de este estudio, la cual permitió adquirir material bibliográfico actualizado y fundamental para el desarrollo teórico y analítico de la temática en cuestión.

RESUMEN

El mundo laboral actual posee una estructura masculinizada, teñida de barreras de género, que afectan mayormente a las mujeres, desencadenando la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar. Sin embargo, esta temática atiende a hombres y mujeres por igual, y el lograr el equilibrio de las esferas públicas y privadas es un derecho que debieran tener todos/as los/as trabajadores/as.

Con el objetivo de caracterizar los factores asociados a la conciliación laboral-familiar de los/as trabajadores/as chilenos/as durante el periodo 2002-2012 se llevó a cabo el presente estudio que constó de una muestra de 1815 sujetos/as; 1118 masculinos y 697 femeninos, los cuales estaban laboralmente activos/as al momento de la aplicación de ambas encuestas y con edades fluctuantes entre 18 y 66 años, pertenecientes a todas las regiones del país.

Para el procesamiento de datos se utilizó la Encuesta del Centro de Estudios Públicos de los años 2002 y 2012 con el objetivo de visualizar la evolución de la temática en Chile, construyendo para el análisis 3 grandes índices: Estrés, Abandono Familiar y Satisfacción laboral-familiar, factores asociados a la obtención del nivel de conciliación laboral y familiar.

Como principales resultados se observó que durante los 10 años de intervalo de aplicación de la encuesta no existen grandes cambios a nivel estadísticos respecto a los factores analizados, comprobando un modelo laboral masculino que perjudica principalmente a la mujer, evidenciados en sus altos niveles de estrés, bajos niveles de satisfacción laboral y familiar y la presencia de un sentimiento de abandono familiar luego de ingresar o mantenerse en el trabajo, mientras que en los hombres no se visualizan que estos factores sean determinantes para una dificultad en conciliar la vida laboral y familiar.

Palabras Claves: - Conciliación Laboral –Familiar, Estrés, Satisfacción Laboral-Familiar y Abandono Familiar.

ÍNDICE CONTENIDOS

I.	INTRODUCCIÓN	8
II.	PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA	11
2.1.	Planteamiento del Problema.....	11
2.2.	Justificación.....	15
2.3.	Objetivos.	21
2.3.1.	Objetivo General	21
2.3.2.	Objetivos Específicos.....	21
2.4.	Hipótesis de Investigación	22
III.	HERRAMIENTAS TEÓRICAS Y EMPÍRICAS	23
3.1.1.	Estereotipos de Género	25
3.1.2.	La masculinidad como marco paradigmático del mundo laboral actual.	29
3.2.	La conciliación vida laboral y familiar: definición y delimitación teórica.	31
3.3.	Factores asociados a la conciliación laboral y familiar-personal.	34
3.3.1.	El trabajo doméstico v/s trabajo remunerado, la maternidad/paternidad y el cuidado de terceros/as.....	34
3.3.2.	Dedicación horaria al trabajo doméstico y trabajo remunerado.	36
3.3.3.	Maternidad/paternidad y cuidados a terceros/as	39
3.3.4.	Estrés Laboral y Satisfacción vida laboral-familiar.....	44
3.3.5.	Los significados del trabajo femenino: El Abandono Familiar	50
3.3.6.	Conciliación Laboral y familiar en Chile: Situación actual.	55
3.3.7.	Impacto de las políticas de conciliación laboral y familiar en las organizaciones. .	66
IV.	DISEÑO METODOLÓGICO.	71
4.1.	Método y Diseño.....	71
4.2.	Población y Muestra.	71
4.3.	Instrumento y Técnicas de Recolección de Información.	72
4.4.	Criterios de Validez.....	73
4.5.	Plan de Análisis de Datos	73
4.6.	Aspectos Éticos	75
V.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	76
5.1.	Caracterización de la población laboralmente activa según encuesta CEP años 2002-2012. 77	
5.2.	Segregación laboral de la mujer: Evidencia empírica nacional e Internacional.	79
6.1.	Índice de Estrés.....	93
6.2.	Índice de Satisfacción Trabajo-Familia	103
6.3.	Índice de Abandono Familiar	108
VII.	CONCLUSIONES	119
VIII.	SUGERENCIAS Y APORTES AL ESTUDIO Y DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO.....	123

IX.	ANEXOS	124
X.	BIBLIOGRAFÍA	125

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Porcentaje tiempo dedicado a labores domésticas según sexo y subordinados. ..	36
Gráfico 2:	Razones por las que trabajan más horas por sexo 2015	38
Gráfico 3:	Situación empresas en relación con obligación de proveer sala cuna Año 2012. ..	61
Gráfico 4:	Estructura de la población ocupada chilena con contrato definido e indefinido y por rama de actividad económica CIIU, según primer trimestre 2015.	79
Gráfico 5:	Directorios empresariales y retorno financiero en Chile IPSA+IGPA	83
Gráfico 6:	Directorios con presencia femenina: Evidencia Mundial de mayor retornabilidad financiera	84
Gráfico 7:	Personal Civil del Gobierno Central según estamento y sexo	86
Gráfico 8:	Porcentaje de mujeres ministras en Tribunales de Justicia.....	87
Gráfico 9:	Porcentaje de Alcaldes electos por sexo periodo 2000-2012.....	88
Gráfico 10:	Porcentaje de Concejales electos por sexo periodo 2000-2012.....	88
Gráfico 11:	Porcentaje de mujeres gerentas en Empresas del Estado.....	89
Gráfico 12:	Porcentaje de directorios con presencia de mujeres en empresas IPSA-IGPA y del Estado Año 2011.....	90
Gráfico 13:	Tasa feminización en Alta Gerencia Empresas IPSA Año 2011	91
Gráfico 15:	Porcentaje mujeres en Alta Gerencia a nivel Mundial Año 2011	92
Gráfico 15:	Porcentaje mujeres directivas a nivel mundial Año 2011	92
Gráfico 16:	Índice de Estrés.....	93
Gráfico 17:	Ejecución tarea doméstica “Lavar la Ropa” en población que trabaja y tiene pareja según sexo año 2002.....	97
Gráfico 18:	Ejecución tarea doméstica “Lavar la Ropa” en población que trabaja y tiene pareja según sexo año 2012.....	97
Gráfico 19:	Ejecución tarea doméstica “Reparación menor” en población que trabaja y tiene pareja según sexo año 2002.....	98
Gráfico 20:	Ejecución tarea doméstica “Reparación menor” en población que trabaja y tiene pareja según sexo año 2012.....	98
Gráfico 21:	Sensación cansancio en el trabajo luego de la realización de tareas domésticas	100
Gráfico 22:	Dificultad en la concentración laboral debido a responsabilidades familiares	101
Gráfico 23:	Horas promedio trabajo doméstico mujeres trabajadoras según nivel de estrés	102
Gráfico 24:	Índice de Satisfacción Trabajo-Familia, según año, Población 18-66 años.....	104
Gráfico 25:	Puntaje Promedio Satisfacción Trabajo-Familia según sexo.....	105
Gráfico 26:	Puntaje Promedio Satisfacción Trabajo-Familia según sexo.....	105
Gráfico 27:	Índice de Abandono Familiar femenino, según año	109
Gráfico 28:	Índice de Abandono Familiar según sexo año 2002	112
Gráfico 29:	Índice de Abandono Familiar según sexo año 2012	112
Gráfico 30:	Índice Abandono Familiar (Puntaje promedio por edad y escolaridad) 2012.....	114
Gráfico 31:	Índice Abandono Familiar según sexo (Puntaje promedio por edad) 2002	116
Gráfico 32:	Índice Abandono Familiar según sexo (Puntaje promedio por edad) 2012	116
Gráfico 33:	Índice Abandono Familiar según sexo (Puntaje por años de escolaridad) 2002	117
Gráfico 34:	Índice Abandono Familiar según sexo (Puntaje por años de escolaridad) 2012	117

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Dinámica Abandono Familiar a partir del ingreso de la mujer al mundo laboral	51
Ilustración 2: Mujeres trabajando con hijos/as en edad preescolar, según jornada laboral (%) años 2002-2012	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Índice de responsabilidad en el hogar de hombres y mujeres casados/as o convivientes según situación laboral	37
Tabla 2: Tasa de participación laboral en Chile según sexo y tenencia o no de pareja e hijos/as	39
Tabla 3: Factores asociados al nivel de estrés laboral	46
Tabla 4: Nivel de Satisfacción en Políticas de Satisfacción Laboral Empresas Chilenas según estudio Fundación Chile Unido año 2013.....	57
Tabla 5: Días de descanso maternal en América al año 2013	62
Tabla 6: Ventajas de implementación Políticas Conciliación Laboral y Familiar- Personal....	69
Tabla 7: Caracterización universo de estudio y muestra encuestas CEP Años 2002 y 2012	71
Tabla 8: Muestra Encuesta CEP.....	72
Tabla 9: Caracterización de la población laboralmente activa Encuestas CEP	77
Tabla 10: Porcentaje de mujeres en Gabinetes Ministeriales	85
Tabla 11: Mujeres en cargos directivos en Empresas IPSA e IGPA año 2011	90
Tabla 12: Horas promedio semanal de trabajo doméstico y remunerado de la población económicamente activa, según sexo	96
Tabla 13: Satisfacción Trabajo y Familia según sexo.....	107
Tabla 14: Número de Conglomerados por Región CEP 2002.....	124
Tabla 15: Número de Conglomerados por Región CEP 2012.....	124

I. INTRODUCCIÓN

La vida familiar es un pilar fundamental en la motivación y rendimiento de los/as trabajadores/as de una organización. Si éstos logran sentirse satisfechos y equilibrados/as entre sus desafíos laborales y familiares-personales se presentará como una ventaja competitiva de las empresas, pues los colaboradores/as y sus familias se han convertido en un importante stakeholders: verdaderos accionistas de la organización. Sin embargo y desgraciadamente, una gran parte de las organizaciones, no desarrollan estrategias efectivas para abordar y conciliar la vida familiar y laboral.

La teoría económica más pura considera al trabajo como algo netamente instrumental: vendemos el tiempo libre con el fin de poder mantenernos económicamente y consumir, en palabras más sencillas, el trabajo es una manera de pagar las necesidades. Sin embargo, la realidad nos muestra algo totalmente distinto: trabajadores/as que van más allá de lo que se estipula en los contratos, estresados/as, realizando sacrificios que van incluso, por sobre lo que pueden rendir, restándole tiempo valioso a sus vidas personales. Esto se torna aún más grave cuando se es padre o madre.

Históricamente, desde su inserción masiva al trabajo, la mujer ha estado en desventaja en comparación al hombre, pues la estructura del trabajo posee características masculinas, dando pie a conflictos entre el desempeño en su vida laboral y familiar. Su rol asignado tradicionalmente la condiciona a no poder alejarse o descuidarse de las labores domésticas y su exigencia es alta tanto en el hogar como en el trabajo.

Esta situación indudablemente genera discriminación laboral hacia la mujer, pues no está en la misma posición que sus pares. La imposibilidad de compatibilizar y conciliar los tiempos laborales con los familiares genera tensiones y problemáticas en el desempeño laboral-familiar, teniendo que optar muchas veces entre familia o

trabajo, no pudiendo lograr un desarrollo integral en ambas áreas. Es en este sentido que la equidad de género es fundamental para poder entender las modificaciones que se requieren en la sociedad, para que la mujer no sea discriminada en los distintos ámbitos en los que se desenvuelve, y a su vez, para que el hombre comience a asumir nuevas tareas que antes no se le habían asignado (SERNAM, 2002).

Para el hombre, el panorama es totalmente distinto, sin embargo, esto no quiere decir que las políticas destinadas a equilibrar la vida personal y laboral no vayan orientadas a ellos: la clave para lograr un nivel de conciliación laboral y familiar-personal, aparte de las políticas empresariales y estatales es la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito privado.

Todas las empresas de nuestro país debieran ser socialmente responsable y generar políticas de conciliación laboral y familiar, que permitan que sus colaboradores y colaboradoras puedan desarrollarse plenamente en todo ámbito de su vida. Son reconocidos los estudios que dan cuenta de las ventajas que existen para el empresariado si éstos ejecutan estrategias de conciliación, mas, no existe en nuestro país un alto porcentaje de organizaciones que las ejecuten (Lagos, 2007; Moccia, 2011).

Según la Universidad de los Andes el 42% de las empresas en Chile no promueven la conciliación trabajo familia (Instituto de Ciencias de la Familia de la Universidad de los Andes, 2014). También, respecto a esta temática, la Fundación Chile Unido, en su último estudio en donde participan empresas de manera voluntaria, los índices de satisfacción respecto al nivel de conciliación de sus trabajadores/as son bajos. Los aspectos en los cuales la mayoría de los/as trabajadores/as no estaban muy satisfechos son en las políticas de descanso maternal/paternal, flexibilidad laboral, cuidado de hijos/as en sala cuna y jardín infantil, desarrollo personal, integración de la familia y políticas de desarrollo. Esto demuestra que aún falta mucho por trabajar en esta temática en nuestro país.

Es por ello que el presente estudio busca entregar una radiografía de la conciliación laboral y familiar de hombres y mujeres en Chile para evidenciar el desarrollo de ésta en 10 años según la aplicación de la Encuesta del Centro de Estudios Públicos (CEP) del año 2002 y 2012. Se analizará el apartado “ Mujer, trabajo y familia” caracterizando los factores asociados al nivel de conciliación laboral y familiar a través de la construcción de tres índices, correspondientes a la satisfacción laboral y familiar, el nivel de estrés y la sensación de abandono familiar que presentan los/as trabajadoras chilenas. Además, se analizará también la situación laboral actual de la mujer basado en un análisis de la segregación laboral a nivel nacional e internacional con el objetivo de visibilizar y corroborar el modelo laboral masculino reinante en la actualidad, base fundante de las dificultades para acceder a la conciliación laboral-familiar.

En el capítulo III de la investigación se expone una revisión bibliográfica sustentada en el enfoque de género como elemento fundamental para el análisis empresarial, necesario para entender las particularidades de las tensiones socioculturales, principalmente de la mujer, entre el trabajo y la familia. Por otro lado, y por ser parte fundamental de este estudio, se expondrá la definición y delimitación teórica y empírica de la conciliación laboral y familiar-personal, enfatizando en sus factores determinantes, la situación actual en el país a partir de diversos estudios y marco normativo y el impacto de estas políticas en el empresariado.

Se desarrolla el análisis de los resultados en el capítulo V, dirigido por las hipótesis y objetivos estipulados para éste, para que finalmente en el capítulo VI se expongan las conclusiones finales del estudio.

II. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

2.1. Planteamiento del Problema.

La inserción masiva de la mujer en el siglo XX desencadenó el desarrollo de una nueva estructura familiar, en donde los roles tradicionales de género se vieron en una situación de conflicto al ingresar ésta a la esfera pública, históricamente asignada al hombre (Heller, 2008).

Los países y su legislación han tratado de incorporar leyes que protejan efectivamente la igualdad en derechos de hombres y mujeres frente a lograr el equilibrio del ámbito laboral y familiar, sin embargo, no se ha hecho efectivo en su totalidad. Tanto para los hombres como para las mujeres que han asumido con responsabilidad alternar su vida laboral y familiar se les suele presentar conflictos en compatibilizar estas dos esferas, lo cual tiene consecuencias negativas no solo con sus familias, sino que también en el trabajo.

No obstante lo anterior, las políticas de conciliación se asocian mayormente a solucionar los “problemas de las mujeres”, apuntando a una mejor “integración” de ésta en el mundo laboral, siendo que las estrategias que apuntan a lograr una verdadera conciliación familiar y laboral deberían tener como uno de sus objetivos conseguir que los hombres asuman su parte de responsabilidad en las tareas familiares y domésticas y que las compartan, plenamente con las mujeres (Hernández-Sampelayo, 2008). Dicho lo anterior, se definirá conciliación laboral y familiar como “la capacidad de compaginar, ambos, hombres y mujeres, la vida familiar, laboral y personal” (Hernández-Sampelayo, 2008, pág.15).

La asociación de este concepto con la mujer no es antojadiza, ya que es conocido que es ésta quien sigue asumiendo una doble jornada laboral, lo que desencadena muchas veces un nivel de tensión que hace cuestionarse sus prioridades entre trabajo y familia, replantearse constantemente su situación laboral en cuanto a la trayectoria y posicionamiento que querría obtener dentro de la

institución. Así mismo, el ciclo biológico reproductivo de la mujer coincide con los “años claves” para hacer carrera profesional y esta dificultad desencadena en varias consecuencias para la mujer, entre ellas el sentido de culpabilidad ¹al inclinarse por uno u otro espacio (trabajo o familia), un conflicto para realizarse profesionalmente, y a su vez, obtener cargos de liderazgo en la organización. De esta forma se reproducen los roles tradicionales de género que han perdurado hasta el día de hoy.

Al respecto, Nuria Chinchilla (2004), expresa que este obstáculo se vivencia día a día en las mujeres que ingresan al mundo laboral:

“ En definitiva, se esperaba a no sólo no esconder a nuestra familia, sino a hacerla compatible con nuestro trabajo profesional; a la vez pretendemos que esto no sea el resultado de una batalla particular, sino el reconocimiento de un derecho social” (Chinchilla, 2004, pág. 14)

La imposibilidad de conciliar los ámbitos de la vida en la cual está inserta la mujer (público y privado) se basa principalmente en la poca o nula corresponsabilidad de las tareas domésticas (Rabbani, 2010), generando algunas consecuencias, como por ejemplo, la dificultad en el acceso laboral, la existencia de barreras de acceso para la obtención y mantenimiento de cargos directivos (Chinchilla & Leon, 2004), sentimientos de abandono familiar, postergación de la maternidad y el estrés e insatisfacción laboral y familiar (Heller, 2008; Rabbani, 2010).

Respecto a las dificultades en el acceso laboral de la mujer, se evidencia que en Chile según la nueva Encuesta Nacional de Empleo, ejecutada por el Instituto Nacional de Estadísticas, al trimestre enero-febrero-abril del año 2015, que la tasa de ocupación femenina es de 44,5% y la masculina un 67,7%, muy por debajo de la tasa de ocupación nacional (55,9%) (INE,2015b).

¹ Este sentido de culpabilidad y sanción social ejercido por hombres y mujeres, y a su vez, experimentado a diario por la mayoría de las mujeres que trabajan, se ha denominado por Inés Alberdi como “Abandono Familiar”, el cual es ocasionado al tratar de vincular el mundo laboral con el familiar (Alberdi, 2003, citado en Rivero, 2005).

A pesar que en los últimos años se ha incrementado esta tasa, sigue siendo baja en comparación con otros países de América Latina y el Caribe, cuyos índices son superiores al 50% en la mayoría de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Banco Mundial, 2013).

El crecimiento de la inserción laboral de la mujer no garantiza su plena realización personal ni profesional, ya que su ingreso al trabajo ha sido proporcional, por ejemplo, a la ocupación de cargos de liderazgo dentro de las organizaciones. A nivel latinoamericano, se evidencia que en Ecuador menos del 4% de los presidentes y vicepresidentes son mujeres; en México menos del 12% y en Brasil sólo el 8% (Debeljuh & Las Heras, 2010). En Chile, la situación no es muy diferente. En el año 2007 las mujeres conformaban sólo el 7,1% de los cargos de gerencias y directores/as de empresas (3,1% en el caso de las grandes empresas). En el caso de los subgerentes de área, en el mismo año, las mujeres ocupan un 13,5% y en jefaturas un 28,4% (Mladinic, 2009)

Se puede observar de las cifras que el nivel de participación en cargos directivos es muy baja, sin embargo, a medida va disminuyendo la jerarquía, las mujeres aumentan su participación. Así, ha existido un avance en la incorporación de la mujer a la fuerza laboral, mas no así en la incorporación de ésta a cargos directivos. Esto tiene su génesis en las barreras que comunmente encuentran las mujeres en el mundo laboral, llamadas por algunas autoras como el *Techo de Cristal* (Agut & Martín, 2007; Alizade & Seelig, 2007; Burín, 2007; Bejarano, 2011; Berbel, 2013) definiéndolo como una “*superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar. Es una barrera que impide a las mujeres seguir avanzando*” (Burín, 2007: p. 104). Es decir, son todos los obstáculos invisibles que presentan las mujeres al acceder a puestos directivos o de liderazgo dentro de su organización. Son invisibles en tanto, las prácticas que contribuyen a generar estos obstáculos son generalmente inconscientes pues son construidos sociohistóricamente por todos y todas (Holmes, 2007), tomando como ejemplo los estereotipos de género

sobre las mujeres y sus tareas socialmente asignadas, como los roles domésticos y la maternidad (Chodorow, 2007).

El nivel de conciliación también está intrínsecamente ligado a la satisfacción laboral que posean los y las trabajadores/as (Rabbani, 2010), por ello, directamente conectada al desempeño y productividad en las organizaciones, las cuales deberían contener políticas explícitas en beneficio de su recurso humano, por ende, ser sujeto de estudio del área de recursos humanos.

Se evidencia entonces, que a pesar de que las dificultades son vivenciadas por hombres y mujeres, son estas últimas las que se llevan la mayor parte de las tensiones y conflictos derivados de su inserción al mundo laboral. Se puede decir entonces que la conciliación laboral-familiar tiene “rostro de mujer” (Bejarano, 2011), pero es un tema relevante para ambos sexos.

Este estudio tiene como objetivo caracterizar los factores asociados a la conciliación laboral-familiar de los trabajadores/as chilenos/as durante el periodo 2002- 2012, principalmente aquellos relacionados con la percepción de abandono familiar que poseen los y las trabajadores/as frente a la inserción laboral de la mujer, con el estrés y con el nivel de satisfacción laboral y familiar. Además, se analizará el estado actual de la segregación laboral femenina a nivel nacional e internacional como forma de corroborar el modelo laboral masculino, base fundante del poco nivel de conciliación laboral familiar existente en la actualidad.

El lograr una conciliación laboral y familiar efectiva requiere de un cambio social que por sobre todo modifique de los roles tradicionales de hombres y mujeres y el establecimiento de medidas organizacionales laborales que faciliten la igualdad de condiciones en el desarrollo de las diferentes esferas de la vida para los y las trabajadores/as.

2.2. Justificación

La importancia de este estudio se fundamenta en tres grandes áreas. Primeramente en un paradigma más amplio, correspondiente a la necesidad de resguardar la igualdad de oportunidades y justicia social en el trabajo, como promulga la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012). En un segundo plano, el estudio de la conciliación laboral y familiar es ineludible para la construcción de políticas públicas laborales necesarias y pertinentes para hombres y mujeres en nuestro país y por último, la contribución de esta temática a nivel organizacional, hacia y desde el recurso humano de todas nuestras instituciones.

Respecto a la necesidad de resguardo de la igualdad de oportunidades laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), refiere que la discriminación laboral es mucho más que un asunto personal o de relaciones. Entre los principales tipos de segregación están las ejercidas por motivos de sexo, aspectos raciales, discapacidad, religión, edad y enfermedades como el VIH/sida. Así, esta problemática puede perpetuar la pobreza, impedir el desarrollo, la productividad y la competitividad y provocar inestabilidad política. (OIT, 2009).

La OIT tiene como una de sus principales objetivos “la promoción de las oportunidades entre hombres y mujeres para que éstos consigan una actividad laboral decente, y productivo, con condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999: p.4).

Ante esto, la OIT agrega lo siguiente:

“La desigualdad entre los sexos está a menudo implícita en las instituciones del mercado de trabajo (...). La segmentación del mercado de trabajo en función del sexo engendra unas diferencias estructurales de salario entre los hombres y las mujeres que son difíciles de tratar con

una política laboral tradicional. La perspectiva de la igualdad entre los sexos es un imperativo para la OIT” (OIT, 1999: p. 10).

Esta misma organización sostiene que aunque las formas más "flagrantes" de discriminación laboral han disminuido, muchas perduran, al tiempo que otras han adquirido formas nuevas o menos visibles, pero no por ello menos perjudiciales, pues la discriminación suele atrapar a las personas en trabajos escasamente remunerados en el ámbito de la economía no estructurada; los discriminados y discriminadas suelen quedar atrapados/as en los peores empleos, en los que se les niegan prestaciones, protección social, formación, capital o créditos. Así, el fracaso en erradicar la discriminación contribuye a perpetuar la pobreza. (OIT, 2003)

No es coincidencia que otros organismos internacionales, también demuestran su interés por el trabajo frente a la obtención de un alto nivel de conciliación laboral familiar. La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Banco Mundial y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) han incorporado programas de vida y trabajo sobre la base de las directrices emitidas en 1995 por la Organización de las Naciones Unidas en materia trabajo y vida (Caballero, 2000).

Las Naciones Unidas, en el año 2000, a través de la Declaración del Milenio, acordó avanzar en el logro de ocho objetivos fundamentales para avanzar en el desarrollo de los países. Uno de ellos es el objetivo número 3, correspondiente a promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer. Así, el PNUD adoptó el enfoque de género en el desarrollo para suprimir la subordinación de las relaciones de poder. De manera concreta, estos esfuerzos se han traducido en el desarrollo de instrumentos metodológicos tales como el índice de desarrollo relativo al género y el índice de potenciación de género. Además, se han realizado acuerdos concretos con organismos de cada país y en específico, en materia de conciliación laboral familiar-personal, se regula lo relativo en sus propias políticas de Recursos Humanos de las oficinas del PNUD y fomento de códigos de buenas prácticas

laborales para la equidad de género (En Chile, impulsada en conjunto con el Servicio Nacional de la Mujer) (Área de Estudios de Género, 2006). Además, reconoce a la familia como un elemento fundamental en nuestra sociedad, y menciona que sin familia iríamos al caos. (Chinchilla & León, 2004)

Como se puede evidenciar, la preocupación sobre el nivel de conciliación de la vida laboral y familiar es a nivel internacional, en donde diversos organismos están procurando velar para que todos los países puedan obtener niveles óptimos de satisfacción laboral basados en la equidad entre los sexos.

Este enfoque internacional hace que los gobiernos estén conscientes de la necesidad de legislar sobre esta temática. Este es el segundo fundamento para realizar este estudio: la visibilización de la realidad laboral de hombres y mujeres en Chile para la realización de políticas pertinentes y suficientes para los y las trabajadores en nuestro país, tendientes a mejorar el equilibrio laboral-familiar.

En la actualidad, las políticas en Chile sobre conciliación abordan temas como la obligación de salas cunas en empresas que tengan 20 o más mujeres, descanso de maternidad (pre y post natal) y de paternidad, permisos por enfermedades graves o fallecimiento de hijos/as y cónyuges y autorización de permisos para trabajadores/as que tengan a su cargo familiares con discapacidad.

Si analizamos estas políticas, están orientadas principalmente hacia la mujer pues la persistencia de la concepción tradicional del rol de la mujer, que la instala como la principal responsable del cuidado de los hijos y adultos mayores, además del trabajo doméstico, sigue siendo una fuente permanente de tensiones entre el ámbito familiar y laboral. Un claro ejemplo de esto es que en el año 2011, el permiso postnatal parental fue utilizado por sólo 263 padres de un total de 28.219 (Dirección del Trabajo, 2011b).

Si bien es cierto que algunas de estas normativas buscan la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos/as, han sido escasamente utilizados, y cuando son empleados son las mujeres quienes lo usan en mayor proporción que los hombres. Es el caso de la licencia por enfermedad grave del hijo/a menor de un año, por cuanto los trabajadores prácticamente no la utilizan, siendo la relación entre hombres y mujeres que recurren a este tipo de beneficio de 1 a 100 (Dirección del Trabajo, 2011b).

Este es un claro ejemplo de que las políticas destinadas a mejorar el nivel de conciliación de la vida laboral y familiar-personal no sólo deber ir en post de “ayudar” a la mujer cumplir su doble rol (público y privado), sino que también destinado a cambiar las concepciones arraigadas socioculturalmente en hombres y mujeres, tarea aún más difícil, mas no imposible de trabajar.

En cuanto a la importancia de realizar este estudio frente al beneficio desde y para las políticas organizacionales de recursos humanos, se ha comprobado empíricamente que las empresas que practican verdaderas políticas de conciliación laboral familiar poseen ventajas competitivas frente a su competencia en el mercado laboral (Caballero, 2000; Núñez-Cortés, Velasco, & Garrigues, 2008; Moccia, 2011; Centro Internacional Trabajo y Familia, 2012).

Las acciones en pro de las responsabilidades familiares tienen impacto positivo tanto en las personas, al facilitarle organizar su tiempo de trabajo y por tanto, favorecer su rendimiento y en las empresas, a disminuir los gastos por absentismo laboral, facilitar horarios más amplios de atención al público y aumentar la implicación y compromiso de sus colaboradores/as en su trabajo (Centro Internacional Trabajo y Familia, 2012). Frente a este panorama, las instituciones deberían incorporar activamente en sus líneas programáticas de responsabilidad social empresarial las acciones tendientes a mejorar el nivel de conciliación laboral familiar-personal de todos/as sus trabajadores/as.

Lamentablemente, no todas las empresas trabajan este tipo de política. Sus intereses responden a las necesidades de un empleado hombre perteneciente a un modelo familiar basado en el varón como sostén económico y en la mujer en el doble rol de responsable de las tareas domésticas y a la vez trabajadora. Este modelo no sólo es discriminatorio para las mujeres, sino para los hombres que han asumido sus responsabilidades familiares (Caballero, 2000).

Una de las principales consecuencias de que las empresas sigan operando de esta forma es que cada vez más sus trabajadores/as están creciendo en conflicto entre el trabajo y la familia, generando altos índices de insatisfacción, estrés, menos compromisos y rendimiento con los objetivos de la institución. Esto lleva a enfrentarse a altos costos en productividad y pérdida de trabajadores/as cualificados/as (Caballero, 2000)

Por todo lo anterior, se hace imprescindible caracterizar los factores asociados a la conciliación laboral y familiar presentes en hombres y mujeres, para poder analizar los conflictos de tensión en el ámbito laboral-doméstico, presentes en la corresponsabilidad familiar (distribución de tareas domésticas), conflictos por la maternidad, su sentimiento de abandono familiar, estrés laboral y satisfacción, asociados a la temática, con el fin de presentar insumos empíricos para fundar políticas organizacionales.

Una actitud proactiva de las instituciones en este tema puede ser de gran ayuda, puesto que no sólo se trataría de la implementación de ciertas políticas que colaboren a mejorar este conflicto, sino de desarrollar una nueva cultura organizacional más beneficiosa para éstas y además, se estaría respondiendo al principio de justicia social y no discriminación laboral presente en casi todas las sociedades del mundo.

Es de importancia la incorporación de la perspectiva de género en este estudio y principalmente en las organizaciones, pues como postula Zenaida Bejarano “La

segregación ocupacional y las inequidades en los ingresos y estatus entre hombres y mujeres es creada parcialmente por las organizaciones y reproducidos a través de las prácticas organizacionales” (Bejarano, 2011 pág. 12) es decir las instituciones perpetúan los estereotipos de género, por ende la desigualdad. Un proyecto de organización con perspectiva de género y que abogue por la transformación de la cultura laboral y empresarial podrá construir organizaciones más democráticas y más acordes con las metas humanas: hombres y mujeres son simple y definitivamente seres humanos con los derechos, las mismas obligaciones y las mismas capacidades. Esto es una realidad ya aceptada en el ámbito legal y político, sin embargo, no se encuentra extendida en el ámbito socioeconómico, por todos/as los/as ciudadanos/as hombres y mujeres.

2.3. Objetivos.

2.3.1. Objetivo General

- Caracterizar los factores asociados a la conciliación laboral-familiar de los trabajadores/as chilenos/as durante el periodo 2002- 2012.

2.3.2. Objetivos Específicos

- Analizar el estado actual de la segregación laboral de las mujeres en Chile a partir del modelo laboral masculino instalado.
- Determinar el índice de percepción de abandono familiar frente a la inserción laboral femenina.
- Determinar el índice de estrés de los/las trabajadores/as en Chile.
- Identificar la satisfacción laboral y familiar experimentada por los/as trabajadores/as en Chile.

2.4. Hipótesis de Investigación

- Existe una mayor percepción de abandono familiar por parte de las mujeres frente a los hombres trabajadores.
- El nivel de estrés es mayor en mujeres trabajadoras que en los hombres.
- Las mujeres trabajadoras se perciben mayormente una insatisfacción laboral y familiar que los hombres, debido a la asignación de roles tradicionales de género, lo que dificultaría conciliar la vida familiar con la laboral.

III. HERRAMIENTAS TEÓRICAS Y EMPÍRICAS

Antes de exponer en profundidad el concepto de conciliación laboral y familiar, es necesario tener en cuenta algunos elementos imprescindibles para abordar holísticamente esta problemática.

La comprensión de la realidad desde un sistema patriarcal, el género como elemento fundamental para el análisis organizacional, la utilización y validación sociocultural de los estereotipos de género constituyen el tejido en donde se cultivan las diferencias entre hombres y mujeres, y por consecuencia, son las bases de las problemáticas que obstaculizan el equilibrio entre la vida privada y el trabajo.

3.1. El territorio de las identidades: Género como elemento fundamental en la comprensión del modelo laboral actual.

El patriarcado, como sistema de dominación-subordinación histórico, aún presente en nuestra sociedad, se expresa en diferencias que van más allá del sexo de hombres y mujeres: *diferencias de género*.

Se define patriarcado como “*toda organización política, económica, religiosa o social, que relaciona la idea de autoridad y de liderazgo principalmente con el varón, y en la que el varón desempeña la gran mayoría de los puestos de autoridad y dirección. El sistema patriarcal está inmerso en casi la totalidad de las culturas del planeta*” (Goldberg, 1973:31). Esta construcción de orden social supone entonces un conjunto de funciones, normas, valores y principios con un reparto de atribuciones y características distintas para hombres y mujeres, donde a cada uno se le asignan rasgos y roles específicos dentro de la sociedad (Goldberg, 1973), fundados éstos en particularidades asociadas a su género.

El concepto “género” es de reciente data y surge a partir de los años 70 con los Movimientos Feministas. Por género se entiende una serie de atributos y funciones

que van más allá de lo biológico/reproductivo, contruidos social y culturalmente y adjudicados a los sexos para justificar diferencias y relaciones de opresión entre los mismos (Infante, 2004; Hernández, Rodríguez, & García-Valdecasas, 2010)

Es un concepto cultural y construido socialmente a partir del conjunto de ideas, creencias y representaciones que cada cultura ha generado a partir de las diferencias sexuales entre hombre y mujer. Esta construcción es de los aspectos masculinos y femeninos de las personas. Así, la sociedad es determinante para su desarrollo y aprendizaje, por ello es que hombres y mujeres aprenden características sociales que pueden cambiarse (por ejemplo, hombres y mujeres pueden realizar labores domésticas y trabajar), pues el género se construye socialmente. (De la Cruz, 1998).

Lo que es ser hombre y mujer tiene relación con el aprendizaje sociocultural y no con las características biológicas de cada persona (macho o hembra). A partir de esto, se produce la diferenciación de género y sexo y se estereotipan los géneros, dando la condición social de cada uno de los hombres y mujeres del planeta. Así, el género determina lo que es conveniente, adecuado y posible para hombres y mujeres en relación a sus comportamientos, actitudes, papeles, actividades y participación en los diferentes ámbitos sociales (De la Cruz, 1998).

El ideal de género es difundido globalmente dentro de la sociedad, así se determina la edad en que hombres y mujeres deben casarse o tener hijos, qué ropa utilizar, cortes de cabello, preferencias de algunas profesiones y ocupaciones laborales más “pertinentes” para cada uno y una. La presentación de esta visión dicotómica hombre/mujer, femenino/masculino representa una construcción social imperante en la cultura, sin embargo, a menudo, estos ideales van formando las expectativas de ambos géneros, pero éstas pueden ser muy diferentes a la realidad bajo determinadas circunstancias, por ello, la posibilidad real de cumplir con estas expectativas resulta poco viable (Ramírez, 2003) y en definitiva, van generando desigualdades: las relaciones de género que se articulan en la sociedad condicionan

profundamente el espacio y condiciones de la posición de las mujeres y hombres en el tejido económico en general y del mercado del trabajo en particular.

Situándonos en la actualidad se puede afirmar como las relaciones de género se reproducen en los distintos espacios de la vida de las personas: a nivel subjetivo (en sus procesos conscientes e inconscientes), en la interpretación y construcción de los cuerpos de hombres y mujeres, en las relaciones familiares, en la escuela, en el sistema político y económico (organización del trabajo, la definición de la agenda pública y el uso de los recursos) (Olavarría, 2005).

Se extrae de todo lo anterior que el género es un constructo cuya significación social impregna todos los procesos individuales, de interacción, de grupo, los institucionales y los construidos culturalmente, por lo tanto, implica una consecuencia en las diversas culturas y específicamente atendiendo a este estudio, a la dinámica laboral y organizacional donde están inmersos los hombres y las mujeres.

En la actualidad el concepto de género se ha transformado en un factor de importancia al estudiar y analizar la cultura organizacional, pues afecta las prácticas, valores y normas de la institución, reflejadas por ejemplo en la segregación ocupacional vertical y horizontal e inequidad de ingresos (Bejarano, 2011). Una organización con perspectiva de género podrá ser capaz de derribar la segregación laboral y así obtener mejores resultados para sus objetivos (Bejarano, 2011).

3.1.1. Estereotipos de Género

Con el objeto de comprender a mayor cabalidad el concepto de género, se expondrán detalladamente los denominados *estereotipos de género*. Los estereotipos son las expectativas que las personas tienen de las otras. La orientación dominante en el estudio de los estereotipos de género se ha centrado en las creencias culturales acerca de dos dimensiones de personalidad entre hombres y mujeres: Instrumentalidad y Expresividad (Arias, 2004).

La instrumentalidad corresponde a características agénticas como la autoafirmación, realización de tareas laborales, independencia y aspectos relacionados con el control y el dominio, que según los estereotipos, son atribuidos a los hombres. Frente a ello, el grupo estereotípico de la expresividad se refiere a relaciones más comunales, es decir, el hecho de ser emocionales, la preocupación y cuidado de las relaciones sociales, lo que las hace más dependientes (Arias, 2004).

Los estereotipos tanto instrumentales como de expresividad mencionados anteriormente generan que hombres y mujeres se posicionen en determinados roles dentro de la sociedad, inclusive en el mundo laboral, donde son precisamente estas creencias sobre las personalidades de hombres y mujeres lo que hace diferenciar labores, profesiones y cargos, sin procurar la igualdad de oportunidades. Además, esto demuestra que no es el sexo, sino la distribución diferencial de roles la que genera expectativas de conducta (estereotipos).

El principal problema de la utilización e integración de estereotipos es el de clasificar en un aspecto valorativo, pues se dan cualidades prestigiosas a unas y desprestigiosas a otras, como por ejemplo, los estereotipos de instrumentalidad y expresividad señalados por Arias (2004) en donde a los hombres le son atribuibles características como la objetividad, razón, independencia y autoridad, mientras que a las mujeres se les atribuye aspectos socio-emocionales, dependencia y establecimiento de buenas relaciones sociales.

Es de suma importancia detenerse en analizar los estereotipos de género, ya que es en base a ellos que los seres humanos suelen ejercer sus conductas. José Olavarría (2005) afirma que la masculinidad dominante en nuestros tiempos, es aquella tradicional, caracterizada por un modelo instaurado en donde los hombres son rectos, protectores, autónomos, y tratan de igual a los otros varones y como superiores de mujeres y niños, deben ser emocionalmente controlados, valientes, de la calle y del trabajo, sin ir en desmedro de aquellos hombres que viven en *nuevas masculinidades* y mujeres que están en contra de estas situaciones, pero que sin embargo, deben convivir con esta configuración que reina en la sociedad actual.

Esto suele ser un tanto perjudicial, ya que como se evidenció con anterioridad, el concepto de estereotipo evoca al prejuicio y la discriminación. Así, con su interiorización, se estaría generalizando a todas las personas de un determinado grupo con ciertas características, siendo lo más probable que no todos o todas tengan (Martínez, 2000). Por ejemplo, un estereotipo femenino común es que la mujer es emocional y el hombre es racional (Berbel, 2013), lo cual genera ciertas conductas y atribuciones en los hombres y las mujeres, repercutiendo en todo ámbito de vida de cada uno/a, especialmente, y lo que es de interés de este estudio, en el ámbito laboral.

En este estudio se abordará la masculinidad desde un ámbito tradicional, pues las relaciones de género existentes están teñidas mayormente por ésta y generan consecuencias en la identidad, subjetividad, sexualidad, vida familiar y trabajo de las personas (Olavarría, 2005), siendo estas dos últimas esferas el centro de la investigación.

Siguiendo la tradicionalidad de la masculinidad y del binomio femenino/masculino, podemos detallar que las siguientes son características de los estereotipos de género (Carreño, 1998):

- Se vinculan a prejuicios sociales y a acciones discriminatorias.
- Suponen generalización y visión simplista del mundo.
- No consideran la diferencia entre las personas.
- Pueden apoyarse o no en hechos verídicos, pero su interpretación es en base a prejuicios.
- Son difíciles de modificar y se transmiten de generación en generación.
- No respetan la diversidad de las personas, lo que produce intolerancia.
- Han servido de pretexto para perseguir, denigrar y asesinar a millones de personas que no cumplían algún requisito deseado.

Así se deja en claro en esta investigación, que este enfoque para analizar un tema organizacional y sociocultural no es antojadizo, sino que está presente en toda nuestra cultura, sin embargo, al ser utilizado y sentido por casi la totalidad de las personas, genera los inconvenientes de relaciones de poder entre hombres y mujeres, principalmente discriminación y desigualdad en el ámbito laboral.

Al visualizar las características anteriormente mencionadas y tomando en cuenta que son de índole cultural, se puede inferir que los estereotipos de género presentes en una organización son difíciles de derribar, generan intolerancia y prejuicios sociales, principalmente hacia la mujer, la cual tiene una reducida participación en la toma de decisiones, que dificulta el derecho de igualdad de condiciones con respecto a los hombres (Rodríguez & Caminotti, 2010). Esto indudablemente no es saludable en una organización y es por ello que el género es un punto importante para el análisis de las instituciones, siendo capaz de detectar fallas en las pautas de interacción, tanto a nivel de jerarquía como a nivel horizontal, para optimizar el rendimiento y desarrollo de las metas.

Para entender el género como una perspectiva de análisis en el ámbito laboral, es necesario entender los procesos estereotipados que se construyen dentro de la organización, pues constituyen al fin y al cabo, desigualdad entre mujeres y hombres. El incorporar estos elementos y que la organización los “operacionalice” diariamente, harían posible que quienes son parte de una institución modifiquen su forma de descifrar la realidad laboral, sus interacciones y también los propios actos cotidianos con que refuerzan su inequitativa realidad. Es por ello que la formación de recurso humano con bases en equidad de género no puede ser posible si no se toman en consideración las desigualdades de poder entre hombres y mujeres, construidas culturalmente a través de los procesos de socialización de género, que los sitúan respectivamente en el lugar de lo femenino y lo masculino (Artiles, 2005).

Sin duda no es una tarea fácil, sin embargo es necesario promover efectivamente los cambios subjetivos, cognitivos, éticos y políticos dentro de una

organización para que la dinámica institucional funcione en post del desarrollo óptimo de ésta.

3.1.2. La masculinidad como marco paradigmático del mundo laboral actual.

No sorprende que la masculinidad tradicional sea la característica que nutre la estructura laboral luego de entender la realidad desde el patriarcado y los estereotipos de género.

Gilmore (1994) habla de una concepción cultural de la masculinidad, la cual es respaldada públicamente en la mayoría de las mujeres y los hombres, en donde existe un ideal expuesto por la cultura con el que los hombres deben aprender a vivir. Al respecto, el autor menciona que la femineidad se concibe como una aportación biológica, se da a todas las mujeres y éstas la refinan dentro de su cultura, pero la masculinidad está siempre poniéndose a prueba en el escenario público. Por lo anterior, los varones, durante su vida, deben “luchar” en todos los ámbitos para demostrar su virilidad. Ser hombres implica un trabajo, un esfuerzo que no parece exigir a la mujer: deber, pruebas y demostraciones son palabras que confirman la existencia de una verdadera carrera para hacerse hombre (Badinter, 1993), es decir, su masculinidad depende de sus logros laborales o públicos y su desempeño como padre o dueño de casa no cuenta (Lamas, 2004). En la actualidad también existe una postura disidente con lo que respecta a las denominadas “*nuevas masculinidades*”, en donde los hombres quieren vivir y asumir las responsabilidades asignadas tradicionalmente a la mujer, principalmente lo relacionado con la familia. Sin embargo, aún la generalidad apunta al concepto masculino convencional (Segarra & Carabí, 2000).

Sotomayor (2004) menciona los espacios destinados para la expresión de la masculinidad tradicional, en donde el espacio público se les asigna al hombre (la calle y el trabajo) y el doméstico a la mujer. En esta concepción imperante es el hombre quien tiene el derecho adquirido de estar en el ámbito público, específicamente en el

trabajo y que junto con la tendencia y transmisión de los factores que provocan este nivel de competencia agresiva e indiscriminada por tener un estatus en la sociedad (recordemos que son características asociadas al hombre la agresividad, valor y coraje), hacen que ciertas profesiones, ocupaciones o actividades laborales sean definidas específicamente para ellos. Todo esto genera una división y/o segregación de roles y funciones laborales, las cuales se expondrán en un apartado siguiente.

En el espacio laboral, Loden (1987, citado en Sánchez 1997) resume las características de esta cultura de masculinismo en el trabajo como una esfera jerárquica, competitiva, racional, estratégica y analítica. Es importante destacar, que tanto hombres como *mujeres pueden tener prácticas y conductas masculinas* (Minello, 2002, pág.). Esto como resultado del modelo patriarcal “si eres mujer y deseas el éxito, masculinízate” (Bejarano, 2011)

El efecto de esta cultura dominante para las mujeres es que el grupo no dominante tenga que aprender a conocer el pensamiento de los poderosos para responder a sus demandas y obtener aprobación. Las mujeres son, normalmente, las menos poderosas, menos numerosas y aportan una cultura diferente. (Ramos, Barberá, & Sarrio, 2003; Tockman, 2011; Echevarria, 2006). Esto implica un reto importante en las actuales administraciones de recursos humanos en las organizaciones, puesto que implica replantear la definición de roles y responsabilidades en el campo laboral, fundamentado mayormente en un modelo masculino y contribuyente al fortalecimiento de los estereotipos de género (Contreras, Pedraza, & Mejía, 2012). Al respecto, se puede señalar que desde la concepción social y desde la cultura empresarial, la mujer continua siendo una fuerza laboral secundaria frente al hombre, a pesar de los avances que se han alcanzado en este aspecto (Abramo & Valenzuela, 2006).

Dicho todo lo anterior, se hace evidente la relación entre conciliación e igualdad de género. Cuando nos referimos a la idea de igualdad entre hombres y mujeres hacemos referencia a la asunción de unas prácticas que han de plasmarse en

distribución equitativa de oportunidades, trato y responsabilidad tanto en la vida profesional y familiar (Rivero Á. , 2008) y si no se trabajan desde las empresas y la sociedad en general los estereotipos de género, la tensión generada entre el ámbito público (trabajo) y privado (familia) seguiría perjudicando mayormente a las mujeres que deciden ingresar y mantenerse en el mundo laboral.

Luego de revisar todos los datos presentados anteriormente se puede hacer la siguiente pregunta ¿Por qué las mujeres están minoritariamente en las altas plantas directivas? ¿Cuáles son sus principales dificultades para poder ejercer cargos directivos y de mayor desarrollo profesional? Las estudiosas/os de este tema (Sánchez, 1997; Nicolson, 1997; Chinchilla & Leon, 2004; Guadarrama & Torres, 2007; Agut & Martín, 2007; Alizade & Seelig, 2007; Aguirre, 2010; Bejarano, 2011; Berbel, 2013;) han identificado en sus investigaciones barreras para el acceso de la mujer a cargos de liderazgo, coincidiendo a lo menos en la dificultad de conciliar trabajo y familia como una de las principales dificultades en la vida laboral, principalmente de las mujeres trabajadoras.

3.2. La conciliación vida laboral y familiar: definición y delimitación teórica.

Lograr la conciliación de la vida laboral y familiar se presenta en estos tiempos como una ambición (Chinchilla & León, 2004). Ambición principalmente para la mujer, pues ésta quiere lograr hacer todo (trabajar y dedicarse a su familia), con las condiciones sociales y laborales necesarias para desarrollarse en todos los aspectos de su feminidad.

En el pasado, familia y trabajo eran dos dimensiones que pocas veces se interceptaban. Como se revisó en apartados anteriores, los roles tendían a estar divididos por sexo, donde podíamos reconocer al de proveedor y al de cuidador/a del hogar, sin embargo, los grandes cambios sociodemográficos como 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 han impactado fuertemente la conciliación de la vida familiar, laboral y personal (Cabeza & Fernández, 2011).

La mujer cada día más está presente en la esfera pública y está activamente en casi todas las profesiones. Sin embargo, el ámbito privado y el público siguen absolutamente alejadas como tareas incompatibles y con graves consecuencias para el modo en que hombres y mujeres conviven. Es en este punto donde se hace imprescindible equilibrar estos dos mundos.

El conflicto entre la vida familiar y la vida laboral posee una enorme trascendencia. Esta tensión tiene fuertes implicaciones en el ámbito reproductivo, en el proceso de la reproducción social. De ahí que la conciliación haya dejado de ser un problema de mujeres para pasar a ser un problema social. (Rivero Á. , 2008).

Al hablar de conciliación nos enfrentamos a un concepto demasiado genérico, por lo cual, en este capítulo, obtener una mayor precisión teórica respecto a la definición y los demás conceptos que están implicados con esta temática (trabajo productivo/reproductivo, cuidado a terceros, estrés, satisfacción laboral, etc).

Existen diversas definiciones de conciliación laboral y familiar-personal. A continuación, se citan algunas de ellas:

“La capacidad de compaginar, ambos, hombres y mujeres, la vida familiar y laboral. Es decir, se trata de permitir a las mujeres una mejor integración en el mundo exterior y a los hombres, a la vez, una mejor y sobre todo más activa, participación en el ámbito familiar” (Hernández-Sampelayo, 2008, pág.15).

“Capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades reproductivas y actividades productivas, de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el

reemplazo generacional” (Comisión de Conciliación del Observatorio de la Igualdad, 2008, en Rivero Á. , 2008, pág.80).

“Todas aquellas iniciativas que adoptan las empresas, adicionales a las establecidas en la ley, con el propósito de que trabajadores y trabajadoras puedan desarrollarse de modo integral, logrando el cumplimiento de sus responsabilidades familiares y laborales y alcanzando así una mayor armonía entre ambas dimensiones” (Dirección del Trabajo, 2011b, pág. 359)

Todas las definiciones tienen elementos en común, como lo son el esfuerzo de compatibilizar dos ámbitos (el trabajo y la familia) y desarrollar estas actividades de forma igualitaria entre hombres y mujeres (corresponsabilidad), con el fin de lograr el pleno desarrollo de ambos sexos. Es rescatable de la definición de la Dirección del Trabajo que expresa que el nivel de logro de la conciliación depende de todas aquellas estrategias adicionales a las que establece la ley. Este es un punto relevante a considerar en esta temática, pues la mayoría de las organizaciones apenas cumplen los dictámenes laborales actuales.

Es frecuente, sin embargo, que cuando hoy se habla de conciliar la vida laboral y la vida familiar todavía se presente como un problema exclusivo de la mujer. Estas estrategias o políticas son incorrectas, ya que no sólo se trata de apoyar a las mujeres en sus múltiples roles, sino que los hombres asuman también su parte de responsabilidad en las tareas familiares y domésticas (corresponsabilidad familiar) (Hernández-Sampelayo, 2008). Sin embargo, y por la desventaja sociocultural transmitida hacia las mujeres en la asignación de roles, la mayoría de las estrategias y focos de atención de esta temática se aborda desde una perspectiva femenina.

En los últimos años las mujeres han accedido de manera muy rápida al mercado laboral, incrementando sus índices de inserción año a año, sin embargo, la integración de los hombres a las labores familiares está siendo mucho más lenta. Esto se debe a lo anteriormente expuesto: la construcción de identidades genéricas a través de estereotipos de género.

La conciliación está en contacto con varios conceptos y realidades latentes en la vida laboral y familiar de hombres y mujeres. Según el estudio bibliográfico realizado, la dedicación al trabajo doméstico y productivo, el cuidado a terceros, la maternidad/paternidad y la sensación de abandono familiar por la inserción laboral son factores influyentes en el nivel de conciliación de los y las trabajadores/as, ocasionando a su vez estrés y variaciones en la satisfacción laboral y familiar (Chinchilla & León, 2004; Rivero Á. , 2005; Rabbani, 2010; Heller, 2008; Hernández-Sampelayo, 2008; Núñez-Cortés, Velasco, & Garrigues, 2008)

A continuación, se expondrán cada uno de estos factores, con el fin de que el estudio obtenga un contundente soporte teórico para el posterior análisis de los datos.

3.3. Factores asociados a la conciliación laboral y familiar-personal.

Los elementos que a continuación se expondrán, tienen estricta relación con la conciliación laboral y familiar-personal que los hombres y mujeres puedan llegar a obtener, los cuales, a su vez, serán el centro de atención de este estudio.

Todos ellos, tienen su base en la desigualdad de género explicada anteriormente y en la estructura del modelo laboral actual.

3.3.1. El trabajo doméstico v/s trabajo remunerado, la maternidad/paternidad y el cuidado de terceros/as.

El nivel de logro de la conciliación laboral y familiar reside principalmente en las barreras que se enfrentan mayoritariamente las mujeres a nivel socio-familiar: los hombres solo “colaboran” en la casa y no parecen estar dispuestos a abandonar sus roles laborales (Rivero Á. , 2008).

La maternidad y por consecuencia, el cuidado de terceros/as, la distribución inequitativa de las tareas domésticas entre hombres y mujeres y la dedicación horaria de las tareas domésticas son las principales fuentes de tensión entre el ámbito laboral y familiar (Hernández-Sampelayo, 2008).

Podemos definir al trabajo de cuidados (también llamado reproductivo o doméstico) como todas las labores que se realizan en el ámbito doméstico –familiar, al que no se le asigna normalmente un valor monetario. Se trata de un trabajo que cuida a los/as integrantes de la familia de forma asistencial, emocional y manteniendo en equilibrio el hogar (Rivero Á. , 2008; López, y otros, 2011). El binomio reproducción/producción ha sido cuestionado desde el feminismo, quien postula que la reproducción es una forma de producción y que esta calificación sólo se hace para distinguir las tareas específicamente femeninas (reproductivas) de las masculinas (productivas).

La incorporación de la mujer al mundo laboral es considerado una de las reformas estructurales de la sociedad más importantes de los últimos tiempos (Alizade & Seelig, 2007; Rivero Á. , 2008; Bejarano, 2011) , lo que ha generado un número significativos de cambios, no solamente en lo económico, sino también en los patrones de interacción familiar y personal. Sin embargo, la armonización de este cambio no se ha dado de forma beneficiosa para la mujer, pues ha tenido que hacerse cargo de sus tareas asignadas históricamente y además, cumplir con este nuevo rol público, generando una doble jornada laboral. De esta manera, se espera de las mujeres que en el trabajo rindan un nivel y compromiso al igual que el de los varones y que al mismo tiempo, lo equilibren con su priorización de su rol familiar (Rabbani, 2010).

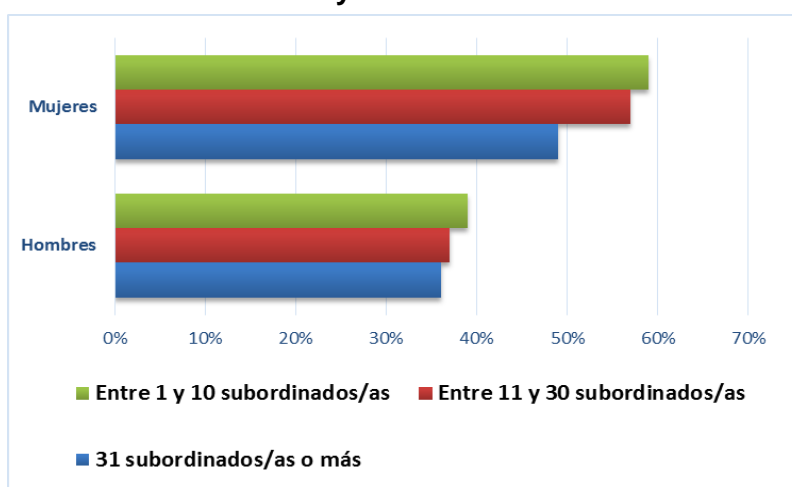
Beutell (1996, citado en Guerrero, 2003), postula que el mejor predictor de conflictos en la familia, a partir de los datos recogidos en una muestra de 115 parejas casadas con niños/as, es el estatus del empleo de la esposa, es decir, las mujeres

altamente involucradas con su empleo tienen más dificultades y tensiones con el mantenimiento del hogar.

3.3.2. Dedicación horaria al trabajo doméstico y trabajo remunerado.

Patricia Debeljuh y Mireia Las Heras (2010) concuerdan que el mayor nivel educativo que han alcanzado las mujeres les ha abierto puertas en el mundo del trabajo. Esto ha generado que los hombres tenga que asumir más responsabilidades familiares, sin embargo, el reparto de las tareas en el hogar, cuidado de los hijos/as y personas que necesiten de cuidados aún no es equitativo. Como muestra el siguiente gráfico, cuantas más personas tienen a su cargo las mujeres (31 subordinados o más), menos tiempo les queda para atender otras labores del hogar (48% del tiempo). En efecto, el número de personas que las mujeres tengan bajo su responsabilidad y cuidado influirá en la disminución o aumento del tiempo que se requiera para realizar las demás labores del hogar. Si se hace esta misma comparación para el caso de los hombres se observa que, aún en el caso de que éstos tengan 31 o más subordinados, el tiempo que dedican a otras labores del hogar es del 37% aproximadamente, 10 puntos porcentuales menos de tiempo que para las mujeres.

Gráfico 1: Porcentaje del tiempo dedicado a labores domésticas según sexo y subordinados.



Fuente: Extraído y adaptado desde Mujer y Liderazgo, construyendo desde la complementariedad (Debeljuh & Las Heras, 2010)

Siguiendo con lo anterior, la Encuesta de Desarrollo Humano del PNUD del año 2009 desarrolló un índice de responsabilidades del hogar de personas casadas o convivientes, en donde los resultados evidencian mayor responsabilidades domésticas en las mujeres independiente del rango etáreo o si están o no ocupadas en el mercado laboral.

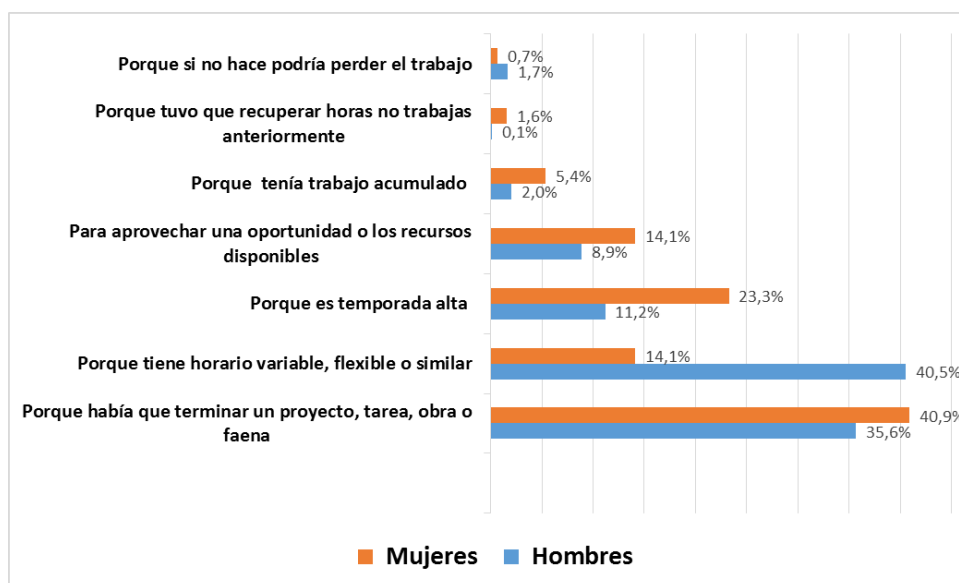
Tabla 1: Índice de responsabilidad en el hogar de hombres y mujeres casados/as o convivientes según situación laboral Año 2009 (%)

EDAD	Ocupados		No Ocupados	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
18-24	5,4	1,3	5,1	2
25-40	4,6	2	5,5	2,5
41-60	5,1	1,8	5,8	2,4
61 y más	4,3	1,5	5,5	2,2
Total	4,9	1,9	5,6	2,3

Fuente: Extraído y adaptado desde Encuesta de Desarrollo Humano (PNUD, 2010)

Respecto al tiempo de dedicación de hombres y mujeres en el trabajo remunerado, la Nueva Encuesta Nacional de Empleo año 2013 de Chile, menciona que las mujeres, a diferencia de los hombres, son las que más horas extras trabajan por motivo de cumplimiento de algún proyecto que tenía que terminar (42,4%), en contraposición al hombre, que trabajan más tiempo cuando tiene un horario flexible que les permite estar más tiempo en el trabajo (46,9%), cosa que la minoría de las mujeres pueden acceder (17,3%), pues se asume que deben destinar más tiempo a las labores del hogar.

Gráfico 2: Razones por las que trabajan más horas por sexo 2015



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo 2015, trimestre enero, febrero y marzo (INE, 2015b)

Sin embargo, aunque las mujeres trabajen más horas por eventualidades de responsabilidad y cumplimiento, es el hombre quien ejecuta más horas en el trabajo. En promedio, para el primer trimestre del año 2015 en Chile, el hombre trabajó un promedio de 44,7 horas semanales, mientras que la mujer lo hace en un 39,4 horas en promedio a la semana (INE, 2015b).

No es casualidad que las mujeres mientras menos edad tengan que trabajar más horas y a medida avanza su edad trabajen menos, pues como se mencionó anteriormente, esto coincide con una etapa fundamental de su ciclo de vida: la maternidad y conformación de una familia.

Al respecto, Florencia Luci expresa: *“la etapa profesional donde las personas deben poner mayor empeño a fin de consolidar su carrera con acuerdo con el momento de constitución de la familia y la maternidad”* (Luci, 2009, pág.31).

3.3.3. Maternidad/paternidad y cuidados a terceros/as

En el ámbito laboral, la mayor consecuencias que ha tenido la mujer al insertarse en el mundo del trabajo y asimilar sus roles con los roles masculinos es la “penalización de la maternidad” (Chinchilla & León, 2004), en donde, para poder cumplir con su trabajo y poder desarrollarse profesionalmente han tenido que postergar, e incluso, renunciar a ser madres.

Del Campo y Rodríguez (2002, citado por Gobernado, 2006) señalan que el factor con una mayor incidencia en cambiar la trayectorias laborales y profesional de las mujeres no son ni los estudios ni al matrimonio, sino que la tenencia de hijos/as, especialmente los menores de seis años. Se puede confirmar estas afirmaciones con la tabla que a continuación se presenta, en donde la tasa de participación laboral en Chile está condicionada a la tenencia de hijos/as y pareja en hombres y principalmente en mujeres. El tener a su cuidado un niño o niña las fuerza en la mayoría de los casos a trabajar a tiempo parcial o a abandonar sus trabajos o aspiraciones de ascenso. En la actualidad, ambos, especialmente las mujeres, tienen en cuenta sus trabajos cuando piensan en tener hijos/as (Guerrero, 2003).

Tabla 2: Tasa de participación laboral en Chile según sexo y tenencia o no de pareja e hijos/as
Años 1996-2006

Tasa de participación laboral según sexo y si tiene o no pareja e hijos/as, población entre 25 y 40 años.				
Mujeres	Sin pareja, sin hijos	Sin pareja, con hijos	Con pareja, sin hijos	Con pareja, con hijos
1996	76	76	65	35
2006	75	77	76	49
Hombres	Sin pareja, sin hijos	Sin pareja, con hijos	Con pareja, sin hijos	Con pareja, con hijos
1996	86	...	99	99
2006	87	...	97	99

Fuente: Extraído y adaptado desde el Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2010, Género: los desafíos de la igualdad. (PNUD, 2010)

Sin duda esta responsabilidad genera múltiples tensiones, entre ellas, la normalización de una doble jornada laboral (tanto en las responsabilidades del trabajo de cuidado y la maternidad) implicando en la actualidad una baja en los índices de natalidad, nunca antes visto en la sociedad (Rabbani, 2010; López, y otros, 2011) y la de generación de distintas estrategias para el cuidado de los niños/as (no es lo mismo solicitar el apoyo de un/a niño/a que el de tres) (Gobernado, 2006; Rabbani, 2010).

En Chile, en el año 1960 se registró el mayor promedio de hijos por mujer (5,4), pero inició una brusca caída que en 1999 alcanzando un 2,08. Actualmente la cifra es de 1,89 (INE, 2013). Esta cifra se encuentra por debajo de la conocida “tasa de reposición” (2,1 hijos por mujer), en donde, una de las principales causas por las cuales no se decide tener más hijos son los económicos y la imposibilidad de la mujer para conciliar trabajo y familia (Instituto de Ciencias de la Familia de la Universidad de los Andes, 2014).

Ya Campbell en 1968, realiza tajantes declaraciones, destacando que el primer nacimiento de un/a hijo/a tiene una extraordinaria influencia en la trayectoria vital de las mujeres, pues atender las necesidades del niño o niña disminuyen sus oportunidades para mejorar sus propias vidas (Gobernado, 2006). Así, la tenencia de hijos/as o cuidado de terceros sería una de las causas que dificultarían el acceso o mantenimiento de un trabajo en la mujer. Según la Nueva Encuesta Nacional de Empleo en su primer trimestre año 2015 muestra que la la mayor causa de inactividad laboral femenina corresponden a motivos atinentes a la familia (36,6 %) (INE, 2015b).

Sin embargo, todo lo anterior, está también influenciado por el marco cultural e institucional en donde hombres y mujeres se desenvuelvan, pues el lugar de trabajo condiciona las decisiones de las parejas acerca de la crianza y participación en el mundo laboral debido a las oportunidades o flexibilidad que a éstos se les dé. Por ello

es importante analizar este tema también desde un punto de vista organizacional y no solo sociocultural (Gobernado, 2006).

Existen investigaciones previas, donde se expresa que los/as hijos/as y sus necesidades durante los primeros años, son al menos en apariencia, los únicos y máximos desencadenantes del conflicto, también se tendría que estudiar la presencia de la pareja y la naturaleza de la relación como un elemento como antecedente para el conflicto de roles laborales y familiares (Rabbani, 2010), puesto que aunque la pareja no sea un menor de edad, se presume por los roles de género asignados tradicionalmente a la mujer, que implicaría una persona de la cual estar pendiente y “hacerse cargo” en el ámbito privado.

Mabel Burín (2007) identifica como otra barrera de la mujer en el ámbito laboral el **establecimiento de la familia o el inicio de una vida en pareja** pues la demanda de tiempo que esto implica, es incompatible con los modelos organizacionales para la mujer que trabaja, sobre todo, si tiene algún cargo directivo, pues esto implica una “adaptación” de la mujer a viajes permanentes, horas extras, reuniones después del horario de trabajo, etc. En este sentido, las mujeres que son madres y con pareja establecida, aunque no tengan hijos, presentan conflictos, pues la atención del hogar y los hijos/as es atribuida exclusivamente a ellas, y las organizaciones no consideran esto a la hora de organizar el trabajo. Por ejemplo, las reuniones se hacen en horarios extra laborales, haciéndoles sentir mal cuando tienen que faltar a ellas por compromisos familiares (Nicolson, 1997).

Las mujeres que decidan hacer una carrera deben enfrentarse a que sus ciclos de vida están estrechamente relacionado con las oportunidades que se dan en el trabajo (Heller, 2008; Luci, 2009). El dilema de cuándo tener un hijo/a, cuántos hijos/as tener, costos de tiempo con la pareja, etc., son cuestiones que se les hacen presente

“Es muy poco probable que una mujer casada haya seguido una trayectoria profesional que le permita llegar a puestos de responsabilidad. A la mujer casada, las responsabilidades domésticas le han restado el tiempo y la disponibilidad emocional que requiere una carrera profesional” (Izquierdo, 1998, citado por Bejarano, 2011)

Sekeran y Hall (1989, citado en Heller, 2008) analizan lo que sucede cuando ambos miembros de una pareja trabajan. Distinguen las siguientes tipologías.

- **Los establecidos:** Se refiere a las parejas en donde cada uno de los miembros se dedica a una esfera distinta (el trabajo profesional o el hogar)
- **Los aliados:** cuando ambos se centran en la misma esfera, la doméstica o la profesional, y no se preocupan por la perfección en su desempeño en la otra.
- **Los adversarios:** ambos se perciben así mutuamente, cada uno enfocado en la tarea profesional pero pretendiendo que sea el otro el que se haga cargo de las tareas domésticas.
- **Los equilibristas:** parejas comprometidas en ambas esferas, dadas las obvias dificultades para alcanzar el equilibrio, son víctimas de un elevado estrés.

Si bien estas son sólo tipologías, se debe dejar en claro que no existe una única forma de lograr un correcto equilibrio entre los roles de las parejas, pero sin duda, el desequilibrio en las tareas y tiempos en pareja son una barrera para desempeñar los roles laborales.

Cabe mencionar que en la actualidad están los llamados Dinks (doble ingreso sin hijos): parejas exitosas en lo profesional, sin hijos, jóvenes (entre 25 y 40 años) que cuentan con un alto nivel económico. Esto es una decisión para dedicarse a su

ámbito profesional, no “entorpeciendo” con responsabilidades familiares ni maternas/paternales.

Ante esto, es de importancia para las mujeres trabajadoras el contar con apoyo logístico en su hogar, es decir, con alguien que se ocupe de las labores domésticas mientras ellas no estén. Generalmente es la posibilidad de tener una asesora del hogar (Chinchilla & Leon, 2004).

Algunos estudios sobre profesionales exitosos frecuentemente muestran que los hombres sobresalientes son generalmente casados y las mujeres destacadas en su trabajo son solteras. Esto sugiere que los talentos laborales suelen obstaculizarse en una mujer en pareja que en una soltera (Guerrero, 2003). De esta forma, las mujeres parecen sacrificar el potencial profesional cuando contraen matrimonio o comienzan una vida en pareja.

El grupo de mujeres definidas como tradicionales en su mundo laboral no consideran posible cambiar a su familia, renunciar a ella para avanzar en su carrera profesional, y las que lo hacen, realizan esfuerzos que terminan en el padecimiento de estrés laboral. (Burín, 2007).

Por otra parte, la conciliación también se ve afectada por la proporción de adultos mayores. En los países desarrollados este grupo alcanza un 21%, mientras que en países en desarrollo alcanza un 8% de la población total. En el año 1992 y según datos de la encuesta CASEN, el porcentaje de habitantes mayores de 60 años alcanzó un 10,1% de la población total mientras que en el año 2011 el promedio de mayores de 60 años alcanzó a un 15,6% respectivamente (Ministerio de Desarrollo Social, 2011). Estos sucesos demográficos tienen un alto impacto en el nivel de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, pues se espera que entre el año 2010 y el 2020 la cantidad de personas dependientes aumente, principalmente por el incremento de adultos mayores, lo que implicaría mayores responsabilidades

familiares para las mujeres del país (Instituto de Ciencias de la Familia de la Universidad de los Andes, 2014).

Las dificultades que encuentran las mujeres para conciliar responsabilidades en el ámbito familiar-doméstico, con el desarrollo de sus carreras profesionales pueden impedirles la movilidad vertical dentro de su organización. En el año 2011, el Institut Cataláde les Dones de España, muestran que como media, las mujeres dedican 21,3 horas semanales frente a 7,9 de los hombres en las tareas domésticas y al cuidado de las personas dependientes (Berbel, 2013).

3.3.4. Estrés Laboral y Satisfacción vida laboral-familiar.

Ya existe la claridad suficiente de afirmar que esta inequidad en la distribución de roles entre hombres y mujeres produce conflictos en el ámbito familiar y laboral. Los hombres no están dispuestos a dejar lo que siempre han sido, salvo en pequeñas dosis de cooperación en el hogar. De esta forma, son las mujeres las responsables de compaginar la vida cotidiana, lo que produce mayormente a ellas un cúmulo de tensiones, pues se destaca la intensa tarea que realizan para armonizar el trabajo con la vida familiar (López, y otros, 2011).

Así, se hace evidente la sensación de cansancio y estrés generado en las mujeres debido a las demandas familiares y de trabajo: se ha normalizado la doble jornada laboral de las mujeres trabajadoras, debiendo hacerse cargo de su hogar luego de estar la mayor parte del día en sus actividades laborales remuneradas (Garduño & Marquez, 1995; Rabbani, 2010).

El estudio del estrés en las mujeres trabajadoras está estrictamente relacionado con la doble jornada laboral, que genera problemas como la sensación de dejar todo incompleto y por ende, insatisfacción en las mujeres (por ello que también el estrés está tomado de la mano con la satisfacción laboral-familiar, que será

abordado en el próximo apartado), llamado por algunos autores como al “síndrome de estrés femenino” (Garduño & Marquez, 1995).

Este síndrome de estrés se asocia a distintos factores. Gaviera (2009) postula que son las mujeres en **edad reproductiva** (entre los 15 y 44 años de edad) son más vulnerables a padecer de estrés. Durante estos años éstas asumen más roles y responsabilidades, y por ende, están más en desventaja, tanto en el estatus social como en el financiero frente a los hombres. Así, otro factor asociado directamente a la edad reproductiva y elemento estresor es la **maternidad**.

Otro factor que influye en el nivel de estrés de las mujeres trabajadoras es la **convivencia con una pareja**. Las mujeres dentro de un matrimonio o convivencia infeliz son más proclives a deprimirse que los hombres. Para ejercer adecuadamente el rol laboral, la mujer que tiene pareja necesita que ésta posea una actitud positiva frente a su doble rol, “liberando” a la mujer de ciertas actividades y en cómo genere la suficiente contención y tranquilidad para afrontar los desafíos. Así lo ejemplifica el estudio “Rol de la Mujer en la gran empresa”: “*Si uno estudió una carrera y quiere ejercerla, fíjate bien en el marido que eliges*” (Pizarro & Guerra, 2010). La condición laboral y la tenencia de hijos también son factores influyentes en el nivel de estrés.

La **naturalización de la doble jornada laboral** es una de las prácticas que comúnmente realizan las mujeres que trabajan remuneradamente (Garduño & Marquez, 1995). El asumir con normalidad la exclusiva responsabilidad de hacerse cargo del hogar (**división sexual del trabajo**), a pesar de haber una pareja o alguien mayor de edad (en algunos casos, un/a tercero/a que se ocupa del servicio doméstico), genera un nivel de tensión diario. La **desigual distribución de las responsabilidades domésticas** produce dificultades psicológicas que pueden desencadenar en un mal funcionamiento laboral y se ha vinculado con depresión, estrés e insatisfacción laboral y marital.

Guerrero (2003) asocia el nivel de estrés casi con exclusividad al conflicto de roles existentes entre el desempeño público y privado. La sobreexigencia de éstos, la división sexual del trabajo y los múltiples roles que se ejecutan serían los elementos fundantes del nivel estresor de las mujeres.

No por nada la mayoría de la literatura sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal está influenciada por las teorías del conflicto pues propone que dado el tiempo y energía limitada de las personas, éstas, al cumplir roles distintos, inevitablemente experimentarán conflicto y estrés que afectará su calidad de vida: existe conflicto entre trabajo, familia y vida personal cuando los tres dominios compiten por el tiempo, energía y atención del individuo (Greenhause & Powell, 2006, citado por Instituto de Ciencias de la Familia de la Universidad de los Andes, 2014).

Tabla 3: Factores asociados al nivel de estrés laboral

Autores/as	Factores asociados al nivel de estrés laboral
<p>Garduño y Márquez (1995) Gaviera (2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Edad reproductiva de la mujer • Convivencia • Responsabilidad frente a los demás • Maternidad y mantención de la unidad doméstica. • Naturalización de la doble jornada laboral.
<p>Guerrero (2003)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conflicto de inter-roles (incompatibilidad de roles familiares y laborales) • Sobrecarga de rol (sobreexigencias de roles laborales y familiares) • División sexual del trabajo • Roles múltiples • Distribución inequitativa de las tareas domésticas.

Fuente: Extraído y elaborado en base a postulados de Garduño y Márquez (1995); Guerrero (2003) y Gaviera (2009).

Los soportes que utilizan las mujeres comúnmente como recurso de ayuda para enfrentar el estrés laboral están relacionados con el apoyo de otros (as). Por ello, son llamados “soportes sociales” (Guerrero, 2003).

El apoyo del esposo, pareja o familia puede llegar a disminuir la tensión de roles que se postula en apartados anteriores. Las familias en general sirven como fuentes significativas de apoyo social para enfrentar los eventos estresantes de la vida diaria, por eso el apoyo familiar juega un rol trascendental en la vida ocupacional de un empleado. De ahí la importancia de preocuparse de las medidas de conciliación existentes en nuestro país y organizaciones en la actualidad.

Cuando se experimenta una sensación de estrés, en donde el cansancio y tensión sobrepasan las capacidades diarias, tanto en lo laboral como en lo familiar, se genera inminentemente insatisfacción. Por ello, todos los procesos evidenciados con anterioridad en este apartado, se asocian a la insatisfacción en el trabajo.

Como se mencionó anteriormente, los múltiples roles que ejercen las mujeres que trabajan son fuentes de estrés, pero no necesariamente están asociados a la insatisfacción laboral. De hecho, existe evidencia empírica de que el número de roles no tiene significancia en la satisfacción laboral, sin embargo, sí con el estrés. En un estudio se reveló que las mujeres con tres, cuatro o cinco roles laborales tenían más autoestima y estaban más satisfechas con sus trabajos que las que tenían uno o dos roles. Sin embargo, cuando se les solicitó anotar la mayor fuente de estrés las relacionaban con problemas con la familia, asociándolos con fuente principal de insatisfacción. De esta forma, los estudios demuestran que los roles múltiples se asocian con mayor satisfacción en el trabajo y que existe una correlación significativa entre satisfacción laboral y marital. Se afirma así, que un alto grado de satisfacción laboral conduce a más satisfacción en el matrimonio y que un alto bienestar al interior de la pareja lleva a una mayor satisfacción en el trabajo (Guerrero, 2003).

Es relevante destacar que los factores asociados al estrés no están relacionados directamente con la satisfacción. Podemos ver que la existencia de una pareja contribuye a tener un nivel más elevado de estrés, sin embargo, en la satisfacción laboral, un factor que le contribuye positivamente es el hecho de estar casada o no. Cuando se han comparado actitudes de personas casadas con solteras,

hay un hecho consistente: el grupo de casados de la muestra reporta más altos niveles de satisfacción en el trabajo. Sin embargo, el matrimonio a menudo limita el desempeño ocupacional de las mujeres. Para las mujeres, el matrimonio y los niños tienen un mayor impacto negativo que en los hombres (Guerrero, 2003).

Satisfacción vida laboral y familiar.

La satisfacción se define como una situación de bienestar en la calidad de vida de una persona y está relacionada estrechamente con otras variables. De manera tradicional, siempre se ha visualizado al trabajo y la familia como entes separados y sin conexión, sin embargo, están estrechamente relacionadas. Ya en el año 1977, Kanter hablaba del mito de “ los mundos separados” pues no se puede estudiar la influencia de cada uno de ellos aisladamente (Sánchez & Quiroga, 1995).

Para efectos de este estudio, se incorporó el índice de satisfacción laboral y familiar como uno solo por este motivo: la improbabilidad de separar estos dos ámbitos de la vida de las personas, pues es un “nicho ecológico” (Jiménez, González, & Reyes, 2009). Así, se entenderá por satisfacción familiar los sentimientos que despiertan en las personas las diferentes interacciones con los miembros de la familia, sean éstas verbales o físicas y la satisfacción laboral como una respuesta actitudinal y afectiva de carácter global ante el entorno, las condiciones de trabajo y las actividades que se han de realizar en el empleo. Así mismo, el concepto de satisfacción se entiende como un componente de bienestar subjetivo de las personas que resume la calidad de vida de una persona respecto a su experiencia o sentimiento de éxito en la ejecución de un logro determinado (Jiménez, González, & Reyes, 2009).

Sánchez y Quiroga (1995) en su estudio realizado en España, afirman que la satisfacción laboral y familiar tienen una relación significativa, influyéndose mutuamente. Además, las mismas autoras, postulan que las variables de edad, sexo y la tenencia de hijos modulan la relación que la persona tenga sobre su percepción de

la satisfacción en el ámbito familiar y ámbito laboral. En Chile, en un estudio realizado en una empresa financiera en el Maule, se comprueba que las mujeres sin hijos y solteras tienen una mayor satisfacción laboral-familiar si trabajan jornada completa, mientras que aquellas que tienen entre 1 y 3 hijos, la satisfacción laboral-familiar es mayor si se trabaja en jornada parcial. Se reafirma entonces que **la jornada laboral** determina es uno de los factores que determina el nivel de satisfacción laboral-familiar, pues la **utilización y distribución del tiempo** consecuencia de un horario más rígido o flexible puede entregar mayor libertad para organizarse con las actividades familiares y laborales. De esta forma, las mujeres que tienen hijos/as prefieren una jornada laboral parcial (Jiménez, González, & Reyes, 2009), puesto que así se sentirían con “mayor libertad de tiempo” para el trabajo y para la familia.

Otro estudio que avala lo anteriormente expuesto postula que las madres que encuentran sus trabajos más placenteros son aquellas que se sentían a gusto con el cuidado de sus hijos. Esto demuestra que al estar sincronizada las tareas laborales y familiares sin un nivel de tensión considerable, aporta positivamente al nivel de satisfacción y la división inequitativa de labores domésticas se vincula con insatisfacción (Garduño & Marquez, 1995; Guerrero, 2003; Gaviria, 2009).

De esta forma, se puede inferir que las organizaciones contribuyen mucho a que se de el equilibrio entre familia y trabajo, pues pueden (y deben) otorgar políticas que faciliten este escenario de bienestar para todos/as sus trabajadores/as (principalmente atendiendo a la carga y horarios laborales) y que a su vez, el poder lograr un equilibrio (conciliación) entre la vida laboral y familiar puede generar un mejor nivel de satisfacción laboral.

3.3.5. Los significados del trabajo femenino: El Abandono Familiar

La incorporación de la mujer al mundo laboral remunerado ha generado un impacto en el ámbito familiar, y es uno de los factores claves que han impulsado a nuevas configuraciones familiares.

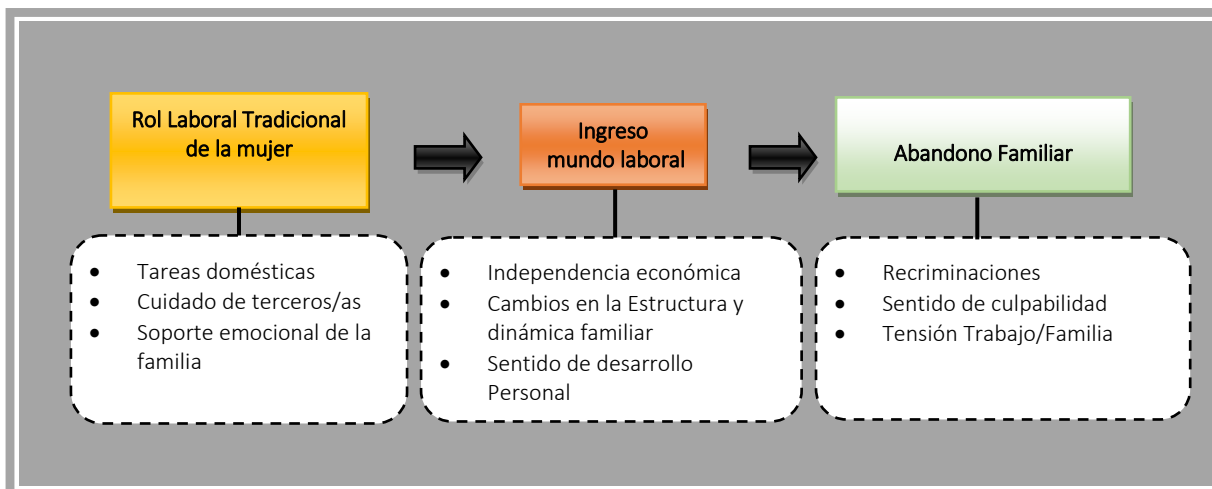
El conflicto principal que se torna en la inserción de la mujer al trabajo se presenta en la tensión que genera su egreso de su mundo asignado por excelencia: el ámbito familiar/privado.

Algunos estudios postulan que el conflicto central de la mujer en esta temática se presenta por la disociación subjetiva entre el “ser mujer” y el “ser persona”, en donde estos roles estarían expresados en distintos escenarios diferenciados e incompatibles: la familia “para ser mujer” y el trabajo “para ser persona” (Alberdi, Hainovich, & Escario, 1984).

Está comprobado que una de las mayores satisfacciones para la mujer es la maternidad, sin embargo, también es una de las principales fuentes de frustración al momento de ingresar al mercado laboral (Alberdi, Hainovich, & Escario, 1984; Aguirre, 2010; Cabeza & Fernández, 2011).

Es en este escenario donde surge el sentimiento de **“abandono familiar”**, en donde las mujeres sienten sentimiento de culpa al no poder cumplir a cabalidad sus tareas familiares, principalmente el cuidado de los/as hijos/as.

Ilustración 1: Dinámica Abandono Familiar a partir del ingreso de la mujer al mundo laboral



Fuente: Elaborado desde postulados de Alberdi, Hainovich, & Escario (1984) y Alberdi, 2003, citado en Rivero (2005)

El abandono familiar tiene que ver con la historicidad de la división sexual del trabajo y los roles de género asignados tradicionalmente. Como lo demuestra la ilustración anterior, el ingreso al mundo laboral de la mujer genera una ruptura entre el mundo privado/familiar y el laboral, ocasionando sentimiento de culpa y recriminaciones, no sólo realizadas por la misma mujer, sino que por el resto de su familia. Esto genera un mecanismo de “cierre social” en donde se excluye y castiga a la mujer por este abandono de “sus labores” (Rivero Á. , 2005).

En la actualidad, aparentemente la sociedad acepta la incorporación laboral de la mujer, sin embargo, se siguen transmitiendo una serie de imágenes y estereotipos de género que culpabilizan a las mujeres que desarrollan una actividad remunerada y de esta forma, la mujer ve condicionada su trayectoria laboral a su “función principal”: ser madre y esposa, ocasionando una gran tensión entre su carrera y su vida familiar: no logra conciliar ambos mundos.

Así, el significado que le otorgan al trabajo remunerado femenino está teñido de historicidad y a la vez de estereotipos. Esta doble transacción de sentimiento de ambigüedad-ambivalencia entre la aceptación o rechazo de los estereotipos

heredados y la continuidad o ruptura de sus identidades, hacen de este territorio, algo conflictivo para las mujeres (Guadarrama & Torres, 2007).

En un estudio realizado por Guadarrama y Torres (2007) se estableció que el principal significado del trabajo para el hombre sigue siendo una fuente de legitimidad como padre y esposo, sin embargo, para las mujeres, el trabajo tiene una gran centralidad, aunque se vive como una fuente de tensión permanente entre sus roles reproductivos y su búsqueda de autonomía e independencia personal. Esta tensión se experimenta de manera diversa entre las profesionales que:

“el trabajo aparece como un espacio de autorrealización y expresión de una vocación profesional, en contraste con las mujeres obreras, empleadas y/o vendedoras donde prevalece la búsqueda del bienestar del grupo familiar, y de una mezcla entre el trabajo como instancia de sacrificio, pero también de orgullo, que se cristaliza en la imagen de la “mujer luchadora”” (Guadarrama & Torres, 2007, pág.15)

En un estudio realizado en Chile en el año 2006 por el Centro de Estudios de la Mujer y la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Diego Portales, se identificaron los principales significados que hombres y mujeres tenían hacia el trabajo (Guadarrama & Torres, 2007).

En general, el trabajo constituía un gran soporte identitario que permitía la realización de proyectos personales y la construcción de una imagen positiva ante sí mismos/as, constituyendo una fuente de dignidad. De esta forma, el significado preponderante es la centralidad positiva del trabajo (Guadarrama & Torres, 2007).

Entre los significados que hombres poseían sobre el trabajo destacan:

- **Obligatorio:** El trabajo posee un carácter de obligatoriedad y de tiempo exclusivo para los hombres.
- **Rasgo fundamental para la construcción de la identidad masculina:** No se concibe a un hombre sin trabajo, es como “no tener columna vertebral”
- **Símbolo de responsabilidad masculina:** El trabajo es para los hombres un destino ineludible e inevitable: el trabajo sigue siendo un referente fundamental en la construcción de la identidad masculina frente a su familia y ante la sociedad, ligado al rol de proveedor. En este apartado, los investigadores hacen incapié a los significados que le otorgan a la paternidad los hombres profesionales. Aspiran a tener trabajos que les permitan tener más tiempo con sus familias e hijos y tener responsabilidades domésticas, estas últimas, sólo se visibilizan como una colaboración, y distan mucho de la corresponsabilidad familiar que idealmente se busca en la conciliación.

En tanto, los significados del trabajo de las mujeres se señalan:

- **Medio para lograr autonomía económica e independencia personal:** El trabajo sería un espacio de legitimación y reconocimiento social.
- **No reemplaza ni se opone al espacio familiar:** Se trata de mantener una articulación permanente entre trabajo reproductivo y productivo, como ejes fundamentales e indisolublemente cruzados de sus identidades. Es importante destacar que el significado que ellas otorgan al trabajo depende de las procedencias sociales y los niveles ocupacionales de las entrevistadas. En este caso, se hace una distinción entre las mujeres profesionales y las empleadas no calificadas y obreras. Mientras que las mujeres profesionales son enfáticas en rechazar una vida dedicada exclusiva al trabajo doméstico y a la

maternidad, percibida como algo poco estimulante y menos reconocido socialmente, las empleadas no calificadas fundan el significado del trabajo basado en su familia: el trabajo es connotado como un espacio para ser mejores madres, como una prueba de “amor maternal”. En definitiva, el trabajo es visto como un beneficio para la familia.

- **Motivo de abandono familiar:** Mayormente las mujeres que son empleadas no calificadas manifiestan su sufrimiento por no dedicarse plenamente a su familia, principalmente hacia sus hijos/as.

Otra autora, Susana Narotzki, resume en una frase las connotaciones que tiene el trabajo que realizan las mujeres “trabajo es ayuda” (Corona, 2006), denotando su trabajo doméstico y también el reproductivo que ellas hacen.

La Encuesta de Opinión Pública realizada por SERNAM en el año 2002, arroja como resultado que la edad y el nivel educacional influyen considerablemente en la percepción tradicional que pueden o no poseer hombres y mujeres respecto al rol laboral de la mujer. A medida suben los rangos etarios incrementa la percepción tradicional de hombres y mujeres frente a las proposiciones realizadas. Además, el nivel de adhesión es impactante: el 73% de las mujeres de 50 a 65 años piensan que las esposas que no tienen necesidad de trabajar no deberían hacerlo, mientras que un 82% de los hombres del mismo grupo etario piensa lo mismo.

En cuanto al nivel de escolaridad la situación no es muy distinta. A menos escolaridad mayor es la percepción tradicional que poseen hombres y mujeres respecto a los roles genéricos asignados, es decir, el nivel de escolaridad influye en el grado de acuerdo respecto a la dedicación principal de la mujer a ser madre y esposa, con el hecho de que no trabaje. Los hombres con menos educación son quienes más adhieren a estos contenidos tradicionales, mientras que en los niveles de mayor educación éstos disminuyen. El caso de las mujeres no es distinto, sin embargo, son mayoritariamente los hombres más conservadores que éstas.

Al analizar esta encuesta por sexo, se concluye que son las mujeres quienes aceptan mucho menos los contenidos de orden de género tradicional, es decir, son más proclives al cambio y los hombres son más tradicionales (SERNAM, 2002b). Sin embargo, más del 50% de los encuestados/as están de acuerdo con la prioridad otorgada a las funciones de madre y esposa y con la exigencia de una mayor moralidad sexual de las mujeres. El desarrollo laboral de las mujeres no es cuestionado siempre y cuando no afecte a sus roles maternos y de esposa. Así, el abandono familiar siempre está presente al momento de cuestionar el rol social de la mujer (SERNAM, 2002b).

3.3.6. Conciliación Laboral y familiar en Chile: Situación actual.

El desarrollo de políticas enfocadas a la conciliación laboral, familiar y personal en Chile es un proceso relativamente nuevo e incipiente. De acuerdo a un estudio realizado por la Fundación Chile Unido (2009) en los años recientes se ha presenciado un aumento significativo en la elaboración de estrategias y beneficios de conciliación familiar, laboral y personal en las instituciones chilenas. Esta misma fundación, hace 11 años, ejecuta el único estudio en Chile que mide Conciliación trabajo-familia, el cual valora y rescata a través de una premiación anual a las empresas y organismos públicos que crean estrategias directas y explícitas en sus organizaciones para lograr un equilibrio entre estas dos áreas en sus trabajadores/as (Fundación Chile Unido, 2014). Las temáticas medidas dentro de cada organismo corresponden a:

- Flexibilidad laboral
- Descanso maternal y paternal,
- Cuidado de hijos en sala cuna y jardín infantil,
- Permisos para el cuidado de hijos/as,
- Apoyos Económicos

- Desarrollo Personal
- Integración Familiar
- Nuevas prácticas en Conciliación Trabajo-Familia
- Participación femenina en la organización
- Capacitaciones para el Desarrollo de Carrera

La salvedad de este estudio-concurso es que ingresan las empresas que quieren participar y no se hace una radiografía a la totalidad del empresariado en Chile, dejando fuera a una gran parte de organismos y por ende, a sus trabajadores/as respecto al conocimiento sobre conciliación laboral-familiar. Según la Universidad de Los Andes, el 42% de las empresas en Chile no promueven conciliación trabajo-familia (Instituto de Ciencias de la Familia de la Universidad de los Andes, 2014).

Los últimos resultados del estudio de la Fundación Chile Unido demuestran, que a pesar de la voluntariedad de participación de las empresas en esta investigación, sus índices están muy por debajo de las organizaciones “Top 17”, es decir, de aquellas que obtienen mejores puntajes por parte de sus colaboradores en la satisfacción a los ítems considerados en el estudio. Los aspectos en los cuales la mayoría de las empresas que no obtuvieron los mejores puntajes tienen un nivel de satisfacción más baja corresponden a políticas de descanso maternal/paternal, flexibilidad laboral, cuidado de hijos/as en sala cuna y jardín infantil, desarrollo personal, integración de la familia y políticas de desarrollo. Esto demuestra que aún falta mucho por trabajar en esta temática en nuestro país.

Tabla 4: Nivel de Satisfacción en Políticas de Satisfacción Laboral Empresas Chilenas según estudio Fundación Chile Unido año 2013

Item Satisfacción de Políticas	Empresas Top 17	Grandes Empresas	Pyme	Organizaciones Públicas
Flexibilidad Laboral	72%	51%	60%	44%
Descanso Maternal/Paternal	69%	45%	46%	31%
Cuidado de hijos/as (Sala Cuna y Jardín Infantil)	61%	35%	36%	28%
Permiso para cuidado de Hijos	79%	62%	69%	51%
Apoyos económicos	80%	62%	58%	51%
Desarrollo Personal	69%	41%	40%	33%
Integración Familia	81%	56%	55%	47%
Desarrollo de Carrera	68%	46%	45%	37%

Fuente: Elaborado de acuerdo a Informe General de Resultados Estudio Mejores empresas para madres y padres que trabajan (Fundación Chile Unido, 2014)

Otro aspecto rescatable de este estudio es que las Organizaciones Públicas están muy por debajo en el nivel de satisfacción por las de origen privado, no superando el 51% de satisfacción de sus colaboradores/as en las políticas institucionales de conciliación laboral y familiar.

A pesar de ello, la fundación afirma que han sido testigos de la obtención por parte de las empresas que año a año participan de una mayor productividad, fortalecimiento de las ventajas competitivas, mejoramiento del clima organizacional y retención de talentos (Fundación Chile Unido, 2014).

Otro estudio reciente en Chile respecto a esta temática y elaborado por el Instituto de Ciencias de la Familia de la Universidad de Los Andes en el año 2014 titulado “Percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas” arrojó resultados reveladores, en tanto a la importancia entregada por los/as colaboradores/as a las medidas de conciliación y el

porcentaje del empresariado que no promueven estas políticas (Instituto de Ciencias de la Familia de la Universidad de los Andes, 2014):

- 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.
- Un 65% de los encuestados menciona que tanto hombres como mujeres necesitan medidas de conciliación, un 28% menciona que solo las mujeres, un 5% que solo los hombres y un 1% que ninguno las necesita.

Y los 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.

Todo lo anterior demuestra que nuestro país está en un estado incipiente de trabajar esta temática. En comparación con Europa o Estados Unidos, Chile no tiene presente en su agenda pública legislativa de manera permanente el nivel de conciliación laboral-familiar y personal (Caamaño, 2004).

Esto ha ocasionado bajos índices en el nivel de conciliación laboral-familiar de sus colaboradores/as. Así lo demuestra la última investigación del International Center of Work & Family del IESE, en donde se estudia el índice de responsabilidad familiar corporativa en el país. Según sus resultados, el 38% de los trabajadores/as percibe que su entorno laboral facilita sistemáticamente o bien ocasionalmente la conciliación entre trabajo y familia, mientras que el 62% siente que la empresa hace un esfuerzo ocasional o que derechamente lo dificulta. Estas son las peores cifras en comparación a los 22 países participantes (Canadá, Costa Rica, México, España, Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, Perú, Nigeria, Filipinas, entre otros) y la versión anterior de este estudio demuestra que la realidad chilena no ha mejorado (International Center of Work & Family, 2013).

Otro estudio realizado por el Servicio Nacional de la mujer (SERNAM) en el año 2002 “Conciliación entre la vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras chilenas” menciona que existen diferencias significativas en las iniciativas realizadas en las organizaciones, dependiendo su origen nacional o internacional: las empresas extranjeras son las que poseen las medidas más innovadoras. Además, los/as

empresarios/as reconocen la importancia de conciliar la vida familiar y laboral, sin embargo, manifiestan no tener estrategias concretas para trabajar la temática en su organización (SERNAM, 2002)

El hecho de que la mayoría de las acciones para conciliar estén condicionadas a voluntad política empresarial y a la legislación chilena, no se han percibido avances significativos en la temática, siendo una problemática incipiente en el país. Hay que rescatar respecto a esto, que el éxito de la conciliación laboral-familiar en las empresas depende en gran medida de las estrategias ejecutadas en las organizaciones que son adicionales a las establecidas en la ley y no solamente a aquellos mínimos legales (Chinchilla & León, 2004; Dirección del Trabajo, 2011b).

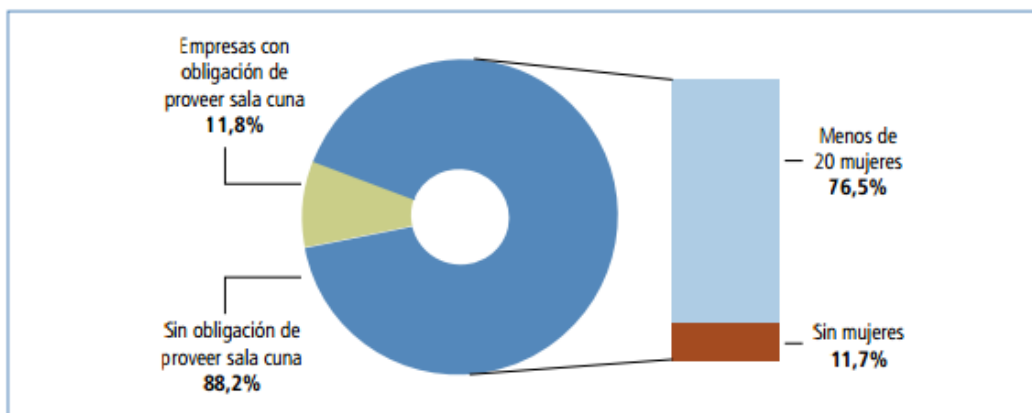
De acuerdo a lo anterior, se puede mencionar que en Chile y de acuerdo a la encuesta laboral más completa de Chile, ENCLA, aplicada en el año 2011 menciona las medidas legislativas actuales que se tienen en pro de la conciliación vida laboral y familiar (Dirección del Trabajo, 2011b) y se puede agregar además, que en latinoamérica, las únicas políticas conciliatorias están relacionadas mayormente con el embarazo y la maternidad (Diez, 2013).

Entre las responsabilidades legales a cumplir por las organizaciones se encuentran las siguientes (Dirección del Trabajo, 2011b):

- **Existencia de sala cuna**

Al año 2011, en Chile, sólo un 11,8% del total de las empresas y organizaciones públicas tenían la obligación de proveer a sus trabajadoras salas cuna. Esto responde a que el 88,2% restante estaban excluidas de esta obligación legal pues tenían menos de 20 mujeres en su plantilla o no poseían mujeres entre sus trabajadoras.

Gráfico 3: Situación de empresas en relación con obligación de proveer sala cuna Año 2012.



Fuente: Extraído desde la Séptima Encuesta de Empleo, Dirección del Trabajo (2011b)

Aunque la legislación obligue a las empresas y organizaciones a cumplir esta normativa, existe un 27,6% de instituciones que no lo cumple, equivalente a 1958 empresas (Dirección del Trabajo, 2011b).

Las razones que entregan mayormente los empleadores/as por no cumplir esta ley son que las mujeres no lo requieren o encuentran otras soluciones, que habría existido otro tipo de negociación con ella o que la empresa no tiene los medios económicos para brindar este derecho.

Según el tamaño de la organización se advierte que en un poco más de la mitad de las instituciones que no entrega sala cuna ni el bono a la madre es la pequeña empresa (56,7%), luego le sigue la mediana con un 29% de incumplimiento y la gran empresa con un 10,4%. En este sentido, se evidencia que para las organizaciones de menor tamaño el proveer sala cuna puede constituir un problema mayor que en las grandes empresas.

- **Permisos y Licencias Médicas.**

La legislación vigente en Chile posee entre los permisos y licencias médicas que permitirían conciliar la vida familiar y la laboral:

- Descanso de maternidad (pre y post natal)
- Permiso paterno
- Permiso por enfermedad grave del/a hijo/a menor de un año.
- Permiso por accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte de un hijo/a menor de 18 años
- Permiso a los trabajadores/as que tengan bajo su cuidado a personas discapacitadas y los permisos de fallecimiento del cónyuge, hijos/as o padres/madres del trabajador o trabajadora.
- Permiso postnatal parental, recientemente integrada en al año 2011

En el caso del descanso de maternidad, a diferencia de otros países de América, Chile posee una mayor cantidad de tiempo para que la mujer esté junto a su recién nacido (hasta 6 meses luego que el hijo/a haya nacido) (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2011b), lo que es un gran aporte a la conciliación laboral- familiar.

Tabla 5: Días de descanso maternal en América al año 2013

	Total	Pre-Natal	Post-Natal	Quien Paga
Argentina	90	45	45	Seg. Social
Brasil	120	28	28	Seg. Social
Chile	126	42	84	Seg. Social
Costa Rica	120	30	90	Seg. Social y Empleador
México	84	42	42	Seg. Social
Perú	9	45	45	Seg.Social
EE.UU	84 ²			No pagada

Fuente: Extraído y adaptado según lo señalado en el estudio sobre el impacto económico de la extensión del permiso postnatal (UNICEF, (s.f))

² En EE.UU varía entre Estados y la toma cualquiera de los padres luego del nacimiento.

En cuanto al permiso postnatal parental (descanso del padre), desde la entrada en vigencia de la ley (2011) hasta febrero del año 2012, ha sido escasamente utilizado por los hombres: sólo 263 padres de un total de 28.219 hicieron uso del permiso parental (Dirección del Trabajo, 2011b). Estos datos indicarían que aún se le otorga la mayor responsabilidad del cuidado de los/as niños/as a las mujeres.

Sin embargo, como se mencionó con anterioridad, las organizaciones podrían ir más allá de la legalidad y normativas vigentes, acudiendo a varias otras prácticas para apoyar el equilibrio entre vida laboral y familiar de sus trabajadores/as, en especial de sus trabajadoras.

En Chile, la Fundación Chile Unido, rescata las siguientes estrategias para que sean implementadas en el empresariado del país (Fundación Chile Unido, s.f):

1. ***Prácticas en Flexibilidad Laboral:***

- Flexibilidad de horario en la entrada o salida
- Trabajo según objetivos y metas
- Banco de Tiempo Libre (cantidad de horas al año para realizar trámites)
- Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar
- Permisos para trámites y cuidado de hijos (médico, dentista, sala cuna, jardín infantil, reuniones en el colegio u otros)
- Trabajo en forma remota y Teletrabajo

2. ***Prácticas en Ayuda a la Maternidad y Paternidad:***

- Descanso maternal/ paternal con más días a lo dispuesto por la ley, con goce total o parcial de sueldo
- Retorno paulatino al término del descanso maternal, con goce total o parcial de sueldo
- Modificación temporal del horario luego del retorno al trabajo
- Pago del costo del servicio de sala cuna para los hijos/as de hasta 2 años de los colaboradores (a una empresa o a una cuidadora)

- Entrega de un bono para cubrir el costo total o parcial del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as
- Ayuda económica, psicológica y social para padres que tengan hijos con alguna enfermedad grave o discapacidad.

3. Prácticas en Apoyo Económico:

- Bono por matrimonio, natalidad y defunción
- Bono escolar para trabajadores con hijos (para material escolar, mensualidad, excelencia académica u otro, a lo largo de los años de estudio básico, medio y superior)
- Becas de estudios para los trabajadores
- Seguro médico complementario para la familia

4. Prácticas en Integración Familiar:

- Lugares propios -o convenios- de recreación para la familia (estadios, áreas verdes, piscina, etc.)
- Lugares propios -o convenios- de vacaciones (Hoteles, cabañas, recintos privados en la playa, etc.)
- Actividades recreativas con las familias (campeonatos deportivos, actividades culturales u otras)
- Día del niño en la oficina
- Programa de vacaciones (verano / invierno) para los hijos de los colaboradores

5. Prácticas para el Desarrollo Personal:

- Programa de rehabilitación en drogadicción, alcoholismo u otra adicción
- Escuela para Padres a través de charlas y talleres en temas de familia y relación de pareja.
- Programas de Vida Saludable (alimentación sana, ejercicios durante la jornada laboral, nutricionista, entre otros)
- Asesoría psicológica-familiar, legal y financiera

Por otro lado, Sara Berbel (2013) menciona algunas de estas estrategias aplicadas en España:

- *Flexitime*: Consiste en la distribución flexible del tiempo de trabajo, respetando el número de horas total pactadas. Así, trabajadores/as y trabajadoras podrían llegar más tarde o irse más temprano.
- *Compactación de la jornada laboral*: Es una jornada continua. Se trabaja más horas en menos días para disfrutar de períodos más largos de tiempo libre.
- *Política de luces apagadas*: Cuando llega la hora de fin de la jornada laboral, las luces se apagan de forma que, las personas trabajadoras, deben abandonar sus puestos de trabajo. Si por un motivo excepcional se necesitara prolongar la jornada se debe justificar. Esta práctica es muy común en las empresas del centro y el norte de Europa.
- *Política de permisos y medidas "family Friendly"*: Contempla mejoras en los permisos legales, además de la organización de actividades que involucren a la familia, como vacaciones familiares y campamentos.
- *Teletrabajo o trabajo semipresencial*: consiste en trabajar fuera del lugar de la oficina, pero conectado vía teléfono o internet. Se ha demostrado que esto puede provocar aislamiento, por ello se recomienda el trabajo semipresencial.
- *Bancos del tiempo*: Se trata de que todos/as los/as trabajadores/as aporten a una bolsa de horas común los tiempos extras trabajados y se pueden distribuir luego según la necesidad de los/as mismos/as.
- *Reorganización horaria*: Planificación y control del horario y duración de las reuniones. No pueden ser fuera del horario de trabajo, eliminar las cenas de trabajo, tiempo sin celular para promover la concentración, etc.

- *Reducción horaria, promoción del “part time” reversible y tiempo sabático para formación.*

Una de las mayores medidas que se ha impulsado últimamente en Chile a favor de la Conciliación Laboral-Familiar y personal es la **Norma Chilena de Igualdad de Género NCh 3262**, impulsada en el año 2012, por el Instituto Nacional de Normalización y el Servicio Nacional de la Mujer, que tiene como objetivo promover a través de una certificación (Sello de Certificación Iguala-Conciliación) la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en tanto concilien la vida familiar con el trabajo. Esta distinción es de carácter promocional y voluntaria y dará derecho a la organización certificada a incorporarlo en las estrategias promocionales públicas que realice la institución, ya sea documentos, sitios web, campañas publicitarias, etc. (Servicio Nacional de la Mujer, s.f).

3.3.7. Impacto de las políticas de conciliación laboral y familiar en las organizaciones.

El impacto de la implementación de políticas de conciliación de vida laboral y familiar puede ser clasificado en un ámbito privado y laboral. Sin embargo, este capítulo se referirá mayormente al ámbito laboral, el cual se acerca más al objetivo de este estudio.

La creación y puesta en marcha de estrategias destinadas a conciliar los distintos ámbitos de la vida de los y las trabajadoras en las organizaciones se ven influenciadas por diversos aspectos de las instituciones, como por ejemplo, la misión, visión y cultura organizacional reinante de empresa.

Aplicar medidas de flexibilidad y políticas en beneficio de la familia al interior de una empresa no es garantía de que efectivamente una compañía se transforme en familiarmente responsable. Depende mucho de como se promuevan las estrategias en el cambio de la cultura organizacional de la empresa, a fin de que los beneficios

realmente puedan ser aprovechados e integrados conscientemente. Las empresas que actualmente tienen integrado el concepto de equilibrio en su estructura organizacional son aquellas que han trabajado en las siguientes instancias (Lagos, 2007):

- Compromiso de la plana directiva
- Capacitación de líderes
- Evaluación de desempeño con valoración de la variable calidad de vida
- Herramientas de comunicación interna

De esta forma se evidencia que el éxito en este proceso de cambio organizacional en la cultura de la empresa depende de gran medida en la capacidad de los equipos humanos involucrados y en la convicción de que estas políticas serán beneficiosas para la empresa.

La cultura organizacional es un conjunto de creencias compartidas (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009), en donde efectivamente existen estereotipos de género, principalmente del binomio público y privado, esto influye en las decisiones de los y las jefes/as, las normativas implícitas y hasta explícitas de cada institución, determinando cómo han de ser percibidos algunos aspectos, como por ejemplo, la instauración de políticas para los/as colaboradores/as, el lenguaje a utilizar y las estrategias organizacionales que se seguirán, en donde, indudablemente, la mujer ha estado en desventaja (Sánchez, 1997). De aquí la importancia del compromiso real de la implementación de políticas de conciliación en la empresa, pues esto comenzará un proceso de cambio cultural en la institución, en donde muchas veces, los patrones socioculturales de la institución y de los/as propios trabajadores/as se resisten al cambio.

El proceso de cambio cultural es un proceso lento, sin embargo, los efectos que las políticas de conciliación tienen en el clima organizacional son inmediatos (Moccia, 2011). Se puede definir el clima laboral como el conjunto de características

relativamente permanentes del ambiente laboral que influyen en el comportamiento de los empleados. Según las investigaciones empíricas, un clima laboral favorable aportaría a los trabajadores/as satisfacción, entusiasmo en sus tareas, cohesión, creatividad, responsabilidad social, reducción de las ansiedades y del estrés, reducción del aburrimiento y aumento de confianza (Moccia, 2011).

Esto último se ve mucho más evidenciado cuando se enfoca el análisis de la cultura organizacional con perspectiva de género, en donde se presencia en la mayoría de las organizaciones con una cultura organizacional con matices o con su estructura masculinizada, o “*cultura del macho*” (Grimwood y Popplestone, 1993, citadas en Sánchez, 1997 pág.112), presentando estructuras jerárquicas más rígidas y sus normas operar de acuerdo a valores imperantes como la competencia, elitismo, dedicación permanente y sectarismo (Sánchez, 1997).

Está comprobado por diversos estudios que en el ámbito privado, los/as trabajadores/as que han sido partícipes de estrategias de conciliación en sus trabajos han logrado sentir satisfacción a nivel familiar, puesto que han podido cumplir con sus responsabilidades familiares, disminuyendo tensión en sus vidas (Chinchilla & León, 2004).

Según Salvatore Moccia (2011) las principales ventajas de implementar políticas de conciliación laboral-familiar-personal para trabajadores/as y empresa se visualizan en la siguiente tabla:

Tabla 6: Ventajas de implementación Políticas Conciliación Laboral y Familiar- Personal

Para los/as trabajadores	Para la Empresa
<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del estrés y de la ansiedad laboral • Aumento de la motivación, lealtad a la empresa y de la ilusión del trabajo que ejecuta. • Posibilidad de un mayor desarrollo personal y profesional • Aumento de la felicidad y estabilidad emocional 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor compromiso del personal con la empresa. • Mejora el clima laboral • Reducción de los índices de rotación del personal y reducción de las bajas por enfermedad. • Aumento de la productividad, creatividad e innovación. • Retención e incorporación del talento. • Mejoría de la imagen y de la credibilidad de la empresa.

Fuente: Elaborado en base a lo expuesto en el artículo “Los posibles beneficios de la conciliación” de Salvatore Moccia (2011)

Otros autores mencionan beneficios de índole personal, como la disminución del riesgo de divorcio y separación, aumento de la capacidad de toma de decisiones en el hogar y una vida sexual más activa (Diez, 2013).

Cabe destacar, que estudios han demostrado, que en equipos más equilibrados entre hombres y mujeres existen mejores resultados. Las instituciones con estas características son más productivas, competitivas e innovadoras, incrementado su rentabilidad hasta en un 35% (Diez, 2013)

A pesar que generalmente se le otorga una exclusiva responsabilidad a las empresas de la conciliación laboral y familiar, éstas no son las únicas instituciones que deberían estar comprometidas con esto, sino que también otros agentes sociales, entre ellos el Estado y las administraciones públicas, pero en lo que se está de acuerdo, es en que las empresas sí pueden contribuir de manera significativa a mejorarla. (Lagos, 2007). Los fuertes cambios en las relaciones sociales, familiares y laborales plantean a los empresarios, trabajadores y gobiernos la necesidad de construir entornos laborales más humanos y justos, más productivos y competitivos. Actualmente es necesario diseñar políticas que favorezcan la conciliación entre el

trabajo y la familia, entre el espacio público y el privado, entre el mundo doméstico y el mundo social. (Lagos, 2007)

En resumen, la implementación de estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar trae una serie de consecuencias positivas para las organizaciones, como por ejemplo, que sus trabajadores y trabajadoras puedan desarrollarse de modo integral, logrando el cumplimiento en su hogar y en el trabajo, alcanzando una armonía entre ambas dimensiones. El que las organizaciones implementen políticas de conciliación permitirá que éstas disminuyan rotación laboral, con la consecuente reducción de los costos en selección y capacitación del personal, baja del ausentismo y mejora del desempeño y la motivación, todo esto en pro de la productividad institucional (Chinchilla & Leon, 2004)

IV. DISEÑO METODOLÓGICO.

4.1. Método y Diseño

La investigación es de tipo cuantitativo de carácter descriptivo de corte longitudinal, pues se compararán resultados estadísticos de dos años distintos, separados por una década, evidenciando así avances o retrocesos en la materia propuesta en el estudio, y a la vez, se busca caracterizar los factores determinantes de la conciliación laboral y familiar de los/as chilenos/as, importantes para responder los objetivos del estudio.

4.2. Población y Muestra.

Antes de caracterizar la unidad de información u observación de esta investigación, se describirá el universo de estudio y muestra de las encuestas CEP años 2002 y 2012, que fueron la base para esta investigación.

Tabla 7: Caracterización universo de estudio y muestra encuestas CEP Años 2002 y 2012

Encuesta CEP	Universo de estudio	Tipo de Muestra	Cantidad de encuestados/as	Tasa de respuesta	Fecha de aplicación
2002	Población de 18 años y más (urbana y rural) del país, excluyendo Isla de Pascua. La muestra cubrió el 100 por ciento de la población objetivo	Muestra probabilística por conglomerados en múltiples etapas que incluyó 1505 personas	1505	100%	7 y 25 de diciembre de 2002
2012	Población de 18 años y más (urbana y rural) del país, excluyendo Isla de Pascua. La muestra cubrió el 100 por ciento de la población objetivo.	Muestra probabilística por conglomerados en múltiples etapas que incluyó 1872 personas	1564	84%	30 de Marzo y 25 de Abril de 2012

Fuente: Elaborado en base a Manual del Usuario Encuesta CEP N°44, Estudio Nacional de Opinión Pública N°16-Tercera Serie año 2002 y Documento de Trabajo N° 387, Estudio Nacional de Opinión Pública N°37-Tercera Serie año 2012 (Centro de Estudios Públicos, 2002; Centro de Estudios Públicos, 2012).

Los conglomerados por región realizados para ambas encuestas se encuentran en los anexos de este estudio (Ver anexo 1).

Respecto a los criterios de selección de los y las participantes de este estudio, y de acuerdo a los objetivos de esta investigación, se fijó el siguiente filtro para la aplicación de los cálculos estadísticos de la encuesta:

- Hombres y mujeres
- Ocupado/a laboralmente
- Mayores de 18 y menores de 66 años, por considerarse la población económicamente activa.
- Estado civil de conviviente o casado

En total, la muestra con la que se trabajó fue la siguiente:

Tabla 8: Muestra Encuesta CEP años 2002-2012 según criterios de investigación

Año	Hombre	Mujer	Total
2002	537	291	828
2012	581	406	987

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a CEP año 2002 y 2012

4.3. Instrumento y Técnicas de Recolección de Información.

Para efectos de esta investigación, se utilizó el apartado “Mujer, familia y Trabajo” de la Encuesta CEP de los años 2002 y 2012.

A través de esta encuesta se pudo realizar un análisis longitudinal a partir de los años 2002-2012, con el fin de analizar los cambios que se han producido en cuanto al nivel de satisfacción entre el trabajo y la familia, estrés y sentimiento de “abandono familiar”.

4.4. Criterios de Validez

La Encuesta CEP posee una validez a nivel nacional, mostrando claramente que es un instrumento altamente confiable. Su nivel de confianza es de un 95% y su margen de error de un $\pm 3,0$.

La Encuesta CEP es un estudio de opinión pública realizada en el país desde el año 1987, entregando información de relevancia. El apartado de las encuestas del año 2002 y 2012 “Mujer y Trabajo” forma parte de la encuesta mundial sobre Mujer y Familia ISSP (International Social Survey Programme) 2001, del cual el CEP participa en representación de Chile desde al año 1998.³

4.5. Plan de Análisis de Datos

Para el análisis estadístico se hizo uso del software especializado SPSS en su versión 15.0, realizándose en él los procesos de exploración y construcción de datos y tablas.

Anterior al análisis de los datos se procedió a utilizar el factor ponderador (POND) de la encuesta, debido a que, eventualmente, pueden introducirse elementos de error en los resultados, los cuales son atribuibles al proceso de la realización de la encuesta. Es por esto, que para corregir los eventuales errores y garantizar una representación exacta de las personas del país se utilizó la variable POND, tal y como lo indica el Centro de Estudios Públicos.

Además se utilizó el programa Excel, principalmente para la construcción de gráficos.

³ Para mayor información sobre este programa de encuestas sociales, International Social Survey Programme, véase www.issp.com.

El presente estudio consideró la construcción de 3 grandes índices, a través del agrupamiento y estandarización de diferentes ítems con respuesta escalonada, en razón de la orientación de cada uno de ellos (positiva o negativa), y que en su conjunto, determinan el nivel de estrés, el nivel de abandono familiar y el nivel de satisfacción trabajo-familia, los cuales son explicados rigurosamente durante la presentación de los resultados.

La elaboración de los índices se realizó en base a afirmaciones y preguntas aplicadas a los/as encuestados, referidas y agrupadas a la temática particular (Estrés, Satisfacción Trabajo y Familia y Sentimiento de Abandono Familiar, elementos constituyentes para lograr un nivel deseado de conciliación laboral y familiar. A continuación se caracteriza la construcción de cada índice.

Tabla 9: Construcción Índices de Factores asociados a la conciliación laboral y familiar.

Índice	Descripción.
Estrés	<p>Elaborado a partir de 4 afirmaciones, todas relacionadas con la dificultad que tienen las personas para atender las tareas domésticas con las del trabajo remunerado, lo cual desencadenaría algún nivel de estrés. Las afirmaciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Ha regresado a casa desde el trabajo demasiado cansado/a como para ocuparse de los que haceres que deben realizarse.</i> 2. <i>Le ha resultado difícil cumplir con sus responsabilidades familiares debido a la cantidad de tiempo que dedica a su trabajo</i> 3. <i>Ha llegado a su trabajo demasiado cansado/a como para funcionar bien debido a las labores domésticas que ha realizado.</i> 4. <i>Le ha resultado difícil concentrarse en el trabajo debido a sus responsabilidades familiares.</i> <p>Los valores del índice van de 0 a 12 puntos. Un mayor valor del índice indicaría que el entrevistado/a tiene un mayor nivel de estrés. El valor promedio del índice es 4,75.</p>
Satisfacción Trabajo y Familia	<p>Este índice ha sido elaborado a partir de 2 preguntas, ellas relacionadas con percepciones que se tienen entorno a la satisfacción del trabajo y de la familia.</p>

	<p>Las preguntas fueron:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>¿Qué tan satisfecho/a se siente con su trabajo?</i> 2. <i>¿Qué tan satisfecho/a se siente con su vida familiar?</i> <p>Los valores del índice van de 0 a 12 puntos. Un mayor valor del índice indicaría que el entrevistado/a tiene una mejor percepción hacia su satisfacción laboral y familiar, por el contrario un menor valor de éste/a indicaría una menor satisfacción hacia estas dos esferas, la familiar y la del trabajo</p>
Abandono Familiar	<p>Elaborado a partir de 5 proposiciones, todas relacionadas con la actitud frente al trabajo remunerado femenino que tienen las personas. Las proposiciones son: <i>una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y sólida con sus hijos como una madre que no trabaja, un niño en edad preescolar sufre si su madre trabaja, la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completo, lo que la mayoría de las mujeres en realidad desea es un hogar e hijos y ser dueña de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado.</i> Los valores del índice van de 0 a 20 puntos. Un mayor valor del índice indicaría que el entrevistado/a tiene una mejor actitud frente al trabajo de la mujer, por lo tanto, una menor percepción de abandono familiar femenino.</p>

Fuente: Elaboración propia.

4.6. Aspectos Éticos

Para este estudio fueron incorporados los siguientes aspectos éticos.

- La encuesta fue trabajada de una forma transparente y responsable, no existiendo manipulación de los datos estadísticos extraídos.
- Las herramientas teóricas escogidas fueron las más actualizadas para entregar una pertinencia y sustento al análisis posterior de los datos.
- Bajo ninguna circunstancia se apropió indebidamente de datos teóricos, pues se resguarda la autoría de dicha información.

V. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

Teóricamente se ha comprobado en el estado del arte desarrollado en el marco referencial que existen factores influyentes en el nivel de conciliación laboral y familiar de hombres y mujeres para obtener el equilibrio entre el mundo laboral y el privado. Estos factores corresponden principalmente a las horas y distribución (corresponsabilidad) del trabajo doméstico, la actitud negativa frente al trabajo femenino (el llamado abandono familiar), el estrés producido por la doble jornada laboral, las responsabilidades asociadas a la maternidad/paternidad y la satisfacción laboral y familiar.

En el presente apartado se expondrá primeramente una breve caracterización de la población a analizar de las encuestas de ambos años. Posteriormente se hará un análisis del estado actual de la segregación laboral de las mujeres en Chile, como justificación respecto al modelo masculino reinante en el trabajo, base de las dificultades de conciliación laboral y familiar, y en tercera instancia, se presentarán los resultados del análisis de los tres índices elaborados en base a la encuesta CEP Mujer y trabajo:

- Índice de Abandono Familiar
- Índice de Estrés
- Índice de Satisfacción Trabajo-Familia

El análisis basado en estos tres índices nos otorgará un panorama claro respecto al nivel de conciliación laboral y familiar que poseen los y las trabajadores/as en Chile, en el periodo 2002 a 2012.

5.1. Caracterización de la población laboralmente activa según encuesta CEP años 2002-2012.

Tabla 10: Caracterización de la población laboralmente activa Encuestas CEP

	2002		2012		Año
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Edad					
18-24 años	12.6	10.3	13.4	9.1	
25-34 años	30.5	29.6	25.0	28.4	
35-54 años	47.0	53.3	48.6	50.1	
55-66 años	9.9	6.9	12.9	12.3	
Años de escolaridad					
- 0 a 3 años	3.5	3.8	2.2	3.7	
- 4 a 8 años	23.8	23.0	20.1	16.8	
- 9 a 12 años	40.1	38.5	45.1	45.2	
- 13 y más años	32.5	34.7	32.5	34.3	
Pareja:					
Si	70.1	57.4	61.0	55.7	
No	29.9	42.6	39.0	44.3	
Tenencia Hijos:					
Si	75.5	79.6	72.3	83.4	
No	24.5	20.4	27.7	16.6	
Total (N°)	538	291	580	405	

2002 y 2012 (%)

Fuente: Elaboración propia en base a Encuestas de Estudios de Opinión Pública CEP años 2002 y 2012.

Se evidencia un aumento del nivel educacional en el rango de 9 a 12 años de estudio hacia el año 2012 en casi 5 puntos porcentuales en hombres y aproximadamente 7 puntos en las mujeres. Sin embargo, el año 2012 presenta una disminución en la tenencia de pareja respecto al año 2002, presente en mayor forma en los hombres (de un 70,1% a un 61%) y en las mujeres de un 57,4% a un 55,7%. Estos dos datos son significativos al momento de contrastarlos con los índices de este estudio, pues ambos factores influyen en la configuración de la conciliación laboral y familiar de los y las trabajadores/as.

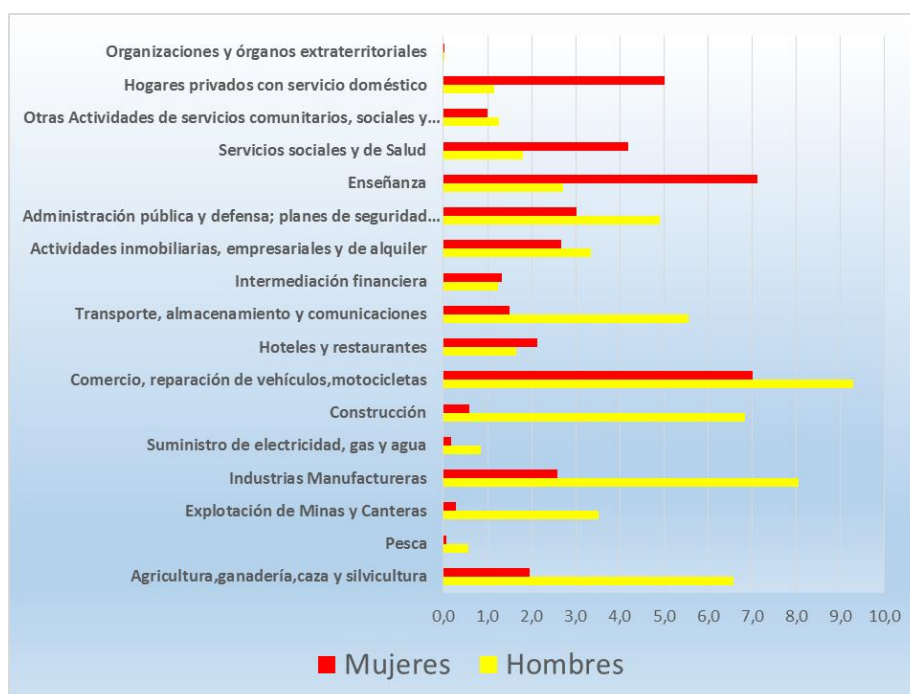
El menor número de mujeres ocupadas y encuestadas en la encuesta CEP puede ser explicado por la baja tasa de participación laboral existente en ambos años. En el año 2002, la mujer presentaba una tasa del 34,7% de participación laboral (Dirección del Trabajo, 2005), mientras que en una década, en el año 2012, aunque aumentó en 13 puntos porcentuales, era de sólo un 47,7% (INE, 2012), tasas siempre inferiores a la participación laboral masculina. Según datos actuales del INE, en su último trimestre informado, la participación femenina aumentó en un punto porcentual, ascendiendo a 48,4% (INE, 2015), no pudiendo igualar aún a los estadísticos masculinos en esta temática.

5.2. Segregación laboral actual de la mujer: Evidencia empírica nacional e Internacional.

A continuación se expondrán datos estadísticos sobre la situación actual de la segregación laboral de la mujer a nivel nacional e internacional, como forma de evidenciar y corroborar el modelo masculino laboral aún existente y fundamento de las dificultades que éstas poseen para conciliar su vida laboral y familiar.

5.2.1. Segregación Laboral Horizontal

Gráfico 4: Estructura de la población ocupada chilena con contrato definido e indefinido y por rama de actividad económica CIU⁴, según primer trimestre 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo 2015, trimestre enero, febrero y marzo (INE, 2015b)

⁴ CIU es una clasificación uniforme de las actividades económicas por procesos productivos.

En el gráfico anterior se aprecia una segregación laboral horizontal marcada por la “feminización” de algunas actividades. Las mujeres representan mayoría en áreas como enseñanza (7,1%), servicios domésticos (5%) , sociales y de salud (4,2%), mientras los hombres predominan en actividades económicas como construcción (6,8%), industrias manufactureras (8%) y minería (3,5%).

La segregación laboral horizontal corresponde a la inequitativa distribución entre hombres y mujeres dentro de una misma posición laboral o actividad económica. Esta división indica el índice de concentración en los sectores o disciplinas ocupacionales de hombres y mujeres en una institución, mientras que la segregación ocupacional vertical consiste en la posición de hombres y mujeres en jerarquías (Escarrer, Navarro, Bosch, & Ferrer, 2007). En las organizaciones, una forma de discriminación hacia las mujeres es la segregación ocupacional horizontal (Bejarano, 2011).

Las ramas económicas expuestas en el gráfico anterior demuestra que el entorno laboral se mantiene una categorización de las ocupaciones "masculinas" y "femeninas" (Luci, 2009). Se refuerza esta afirmación con los resultados del estudio de Merlín Patricia Grueso, (2009) investigadora Colombiana, quien señala que las mujeres son segregadas de departamentos como contabilidad, finanzas, seguridad, procesamiento electrónico de datos o mercadeo, por considerarse ocupaciones fundamentalmente masculinas.

Esta separación implica exclusión social de la mujer, puesto que mayoritariamente éstas ocupan puestos de trabajo con menos estatus y condiciones de trabajo desfavorables (Guzmán, 2002)

A través del tiempo, los estereotipos de género han permitido que sean más las mujeres que los hombres las que ejecuten funciones de secretariado, sin que exista una cuestión real que determine esta asignación de roles laborales según sus características físicas atribuidas a su sexo. Estos estereotipos de institucionalizan a

través de los perfiles de puestos y convocatorias de trabajo en donde se solicite específicamente a un hombre o a una mujer.

De esta forma, y como menciona Guadarrama & Torres (2007) existirían profesiones feminizadas y masculinizadas, en donde las primeras estarían relacionadas a una condición subordinada, secundaria, de apoyo y relacionadas con el cuidado y las masculinizadas a carreras de competitividad e ingenierías.

Comas (1995) sostiene que existen diversos factores que promueven la segregación laboral, entre ellos las creencias culturales, los obstáculos informales de los empleos, la socialización y preparación para el trabajo, las responsabilidades familiares y la estructura ocupacional. Todo esto deriva en valores sociales, como el de las expectativas y capacidades de los y las trabajadoras, características ocupacionales y la lógica laboral.

Es por ello, que al estudiar los mecanismos mediante los cuales se consolidan los fenómenos de segregación ocupacional, diversos autores coinciden en que estos se perpetúan mediante los valores de la cultura organizacional (Ramos, Barbera, & Sarrio, 2003) y la implementación de las prácticas de gestión humana.

La segregación laboral se produce por los mecanismos de decisiones que operan en las instituciones basados en las diferencias de género, es decir, es una responsabilidad a nivel organizacional (Caro, 2010), distinguiéndose en segregación laboral horizontal y segregación laboral vertical.

5.2.2. Segregación Laboral Vertical.

La segregación laboral vertical se explica a través de la escasa representación de mujeres en posiciones directivas; en este sentido, la evidencia es contundente,

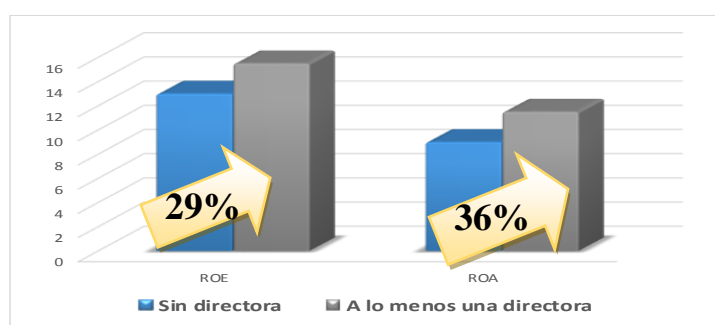
dado que las mujeres generalmente ocupan las posiciones inferiores de la jerarquía organizacional (Grueso, 2009).

En Latinoamérica, se evidencia específicamente en países como Ecuador que menos del 4% de los presidentes y vicepresidentes de las empresas son mujeres; en México menos del 12% y en Brasil sólo el 8% (Debeljuh & Las Heras, 2010). En Chile, la situación no es muy diferente. En el año 2007 las mujeres conformaban sólo el 7,1% de los cargos de gerencias y directores/as de empresas (3,1% en el caso de las grandes empresas). En el caso de los subgerentes de área, en el mismo año, las mujeres ocupan un 13,5% y en jefaturas un 28,4% (Mladinic, 2009).

La segregación laboral vertical da cuenta de todos los obstáculos que presentan las mujeres para tener acceso a cargos directivos. Este fenómeno es llamado Techo de Cristal, pues son barreras invisibles, pero que frenan el desarrollo profesional y personal de las mujeres en el ámbito laboral. Estas barreras u obstáculos están principalmente asociados a la tensión que deben evidenciar las mujeres entre sus responsabilidades familiares y laborales, teniendo doble exigencia en sus vidas para poder rendir con éxito en ambos ámbitos (Alizade & Seelig, 2007; Agut & Martín, 2007; Bejarano, 2011). De esta forma, se asocia directamente al logro de la anhelada conciliación laboral y familiar-personal, a pesar, que según estudios, la existencia de mujeres en altos cargos conyeba a altos índices de retornabilidad en las organizaciones. Según el Mapa de Género y Elite (PNUD, 2010), las mujeres se posicionan minoritariamente en la alta jerarquía organizacional, obteniendo muy pocos puestos de poder en el ámbito político, cultural y social, aun cuando está comprobado que las organizaciones que cuentan con mujeres directivas logran mejores beneficios en la retornabilidad económica en relación a aquellas empresas en cuyos consejos de administración están formados sólo por hombres (OIT, 2012).

Tockman (2011) realizó un estudio en Chile sobre rendimiento organizacional entre empresas IPSA e IGPA⁵ con presencia y ausencia de mujeres en sus directorios. Los datos resultantes demuestran que los niveles de retornabilidad financiera benefician a las empresas privadas que tienen mujeres incorporadas a sus directorios. El incremento es de un 29% en el ROE⁶ y un 36% en el ROA⁷ (Gráfico N°5).

Gráfico 5: Directorios empresariales y retorno financiero en Chile IPSA+IGPA Año 2011



Fuente: Extraído y adaptado de “Mujeres con Responsabilidad Empresarial” (Tockman, 2011)

Este impacto positivo también se comprobó en una investigación en Estados Unidos realizado a 1500 empresas. Los resultados indican en el Gráfico N°6 que la existencia de mujeres en los directorios mejora los resultados de desempeño en la institución y en la rentabilidad sobre el patrimonio: se incrementa el ROE en un 46% y el ROIC⁸ en un 60%. Esto obedecería a que el liderazgo femenino tiene características diferentes a la dirección tradicional, pues es basado en la comunicación oportuna y el trabajo en equipo (Tockman, 2011).

⁵ El índice de precios selectivos de acciones (IPSA) está compuesto por las 40 empresas con acciones más transadas en el año. Entre ellos están Aguas Andinas, CENCOSUD, ENDESA.

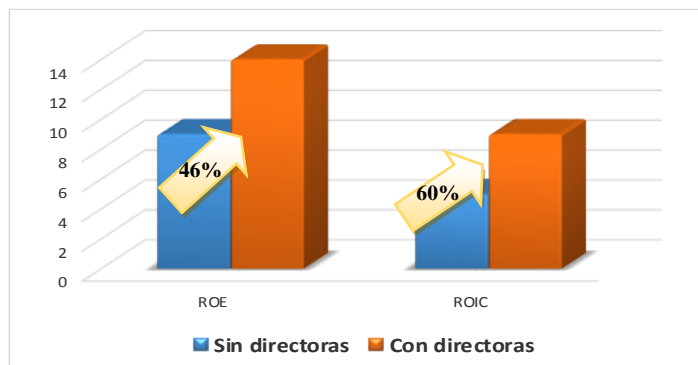
El índice general de precios de las acciones de bolsa, compuesto por las empresas que poseen la mayoría de las acciones en la bolsa y se revisan de manera anual (RANKIA finanzas Chile, s.f.).

⁶ Abreviatura de “Return on equity” es un indicador financiero que relaciona el beneficio económico con los recursos necesarios para obtener el lucro. Muestra el retorno para los/as accionistas

⁷ Indicador financiero denominado “Return on Assets” que expresa la rentabilidad de los activos. Relaciona el beneficio logrado durante un periodo determinado y el activo total de la organización.

⁸ Abreviatura del indicador económico “Return on invested capital” que valora la riqueza generada que puede destinarse a la retribución de la financiación obtenida.

**Gráfico 6: Directorios con presencia femenina:
Evidencia Mundial de mayor retornabilidad
financiera**



Fuente: Extraído y adaptado de “Mujeres con Responsabilidad Empresarial” (Tockman, 2011)

Se evidencia con los datos anteriores que la presencia de mujeres en altos cargos es un punto a favor de las organizaciones, en tanto se obtendrían mejores resultados económicos. No obstante, y según los datos que se presentarán a continuación, resulta contradictorio la baja participación femenina en cargos de liderazgo.

En el apartado siguiente se expondrán datos a nivel público y privado sobre la existencia de las dificultades para el acceso a cargos directivos en Latinoamérica, especialmente de Chile, para evidenciar la realidad laboral de las mujeres respecto a la ocupación de éstas en los altos puestos de dirección, como consecuencia del bajo nivel de conciliación que éstas logran en su vida laboral.

VI. Estadísticas Sector Público.

Poder Ejecutivo

Tabla 11: Porcentaje de mujeres en Gabinetes Ministeriales

Países	Hombres	Mujeres	País	Hombres	Mujeres
Andorra	70	30	Dominica	84.2	15.8
Antigua y Barbuda	94.4	5.6	Ecuador	66.4	33.6
Argentina	81.2	18.8	El Salvador	87.9	12.1
Bahamas	81.3	18.8	España	52.2	47.8
Barbados	83.3	16.7	Granada	81	19
Belice	87.5	12.5	Guatemala	85.7	14.3
Bolivia	70	30	Haití	65.2	34.8
Brasil	77.4	22.6	Honduras	78.3	21.7
Chile	77.4	22.6	Islas Caimán	90	10
Colombia	79.4	20.6	Jamaica	80	20
Costa Rica	74.4	25.6	México	85	15
Cuba	74.2	25.8	Nicaragua	54.5	45.5
República Dominicana	81	19	Panamá	76.7	23.3
San Vicente y las Granadinas	80	20	Paraguay	72.2	27.8
Santa Lucía	84.6	15.4	Perú	78.3	21.7
Suriname	85.7	14.3	Portugal	70.6	29.4
Trinidad y Tabago	86.9	13.1	Puerto Rico	89.3	10.7
Uruguay	88.9	11.1	Venezuela	73	27

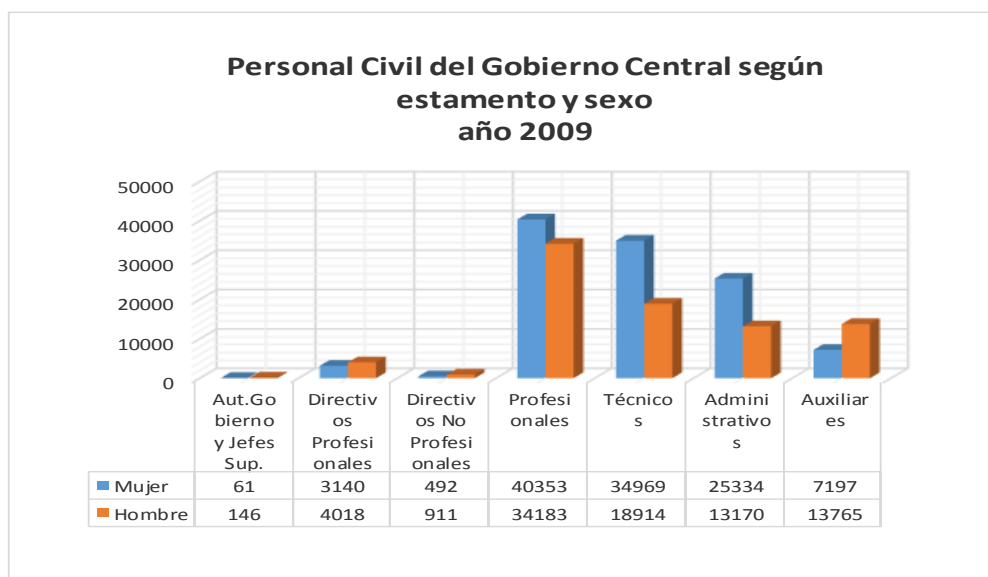
Fuente: CEPAL: Base de datos y Publicaciones Estadísticas CEPALSTAT (2013).

El poder ejecutivo no está exento de la casi nula participación de mujeres en sus cargos. Presidentas, ministras, subsecretarias o directoras de servicios, son minoría a la hora de asumir estos puestos. Basta remitirse a las estadísticas: en los últimos 40 años sólo 10 mujeres han sido presidenta en Latinoamérica. La primera de ella fue Isabel Martínez de Perón en el año 1976 (Rodríguez, 2011).

Se puede observar en la tabla N° 10, que al año 2013, Bolivia y Andorra poseen el mayor porcentaje de mujeres en gabinetes ministeriales, sin embargo, aún no llega a superar el 50%. En tanto, Chile, sólo posee un 22,6% de participación femenina en los ministerios (CEPAL, 2013).

En cuanto a las autoridades de gobierno (Subsecretarios/as) y jefes/as superiores de servicio (Directores/as de servicio) se aprecia en el gráfico N° 7 la superioridad de hombres por sobre las mujeres que ocupan estos cargos, sin embargo, a medida la jerarquía disminuye, se va asimilando el número de hombres y mujeres en los puestos, como es el caso de los profesionales del servicio público. Cabe mencionar, que al año 2013 en el sector público son mayoritariamente mujeres contratadas en los estratos “técnicos” y “administrativos” (DIPRES, 2010).

Gráfico 7: Personal Civil del Gobierno Central según estamento y sexo Año 2009

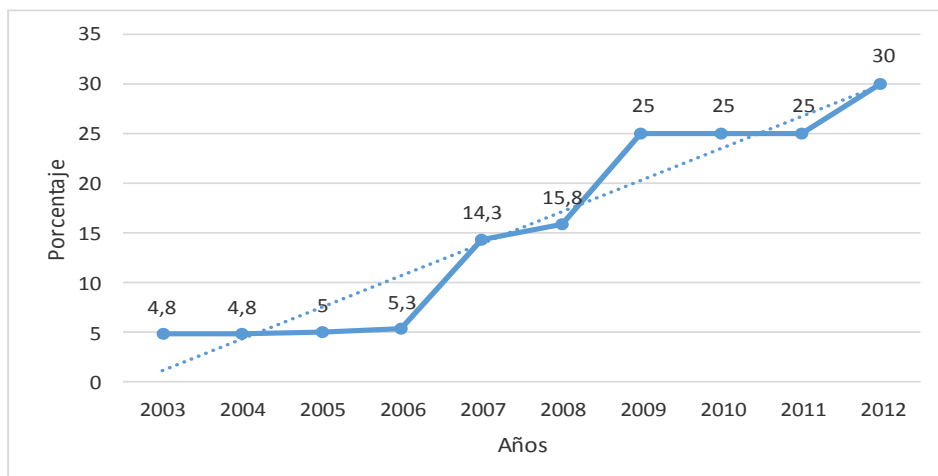


Fuente: Elaborado de acuerdo a informe Estadísticas del Recurso Humano Sector Público (DIPRES, 2010)

Poder Judicial

El poder judicial en Chile ha presentado una tendencia al incremento del número de las mujeres en cargos de poder. Como se aprecia en el Gráfico N° 8, el aumento va desde un 4,8% de participación de las mujeres en el año 2003 a un 30% de mujeres ministras en el año 2012.

**Gráfico 8: Porcentaje de mujeres ministras en Tribunales de Justicia
Periodo 2003 a 2012**



Fuente: CEPAL: Base de datos y Publicaciones Estadísticas CEPALSTAT (2013).

Poder Local

El poder local es uno de las áreas de menos participación femenina en el país. De acuerdo a los últimos períodos electorarios, en el año 2000 sólo un 9,4% de las 346 comunas⁹ del país tienen como primera autoridad a una mujer. Al año 2012, como resultado de las últimas elecciones comunales, el 87,8% de los alcaldes son hombres y sólo el 12,2 % mujeres (Gráfico N°9).

La misma situación pasa con los/as concejales/as (Gráfico N°10). Si bien es mayor la cuota de las mujeres en estos cargos comunales, al año 2012, las mujeres

⁹ Según Decreto Exento N° 817, del Ministerio del Interior, publicado en el Diario Oficial del 26 de marzo de 2010. (SUBDERE, 2011)

que fueron elegidas por la ciudadanía para salvaguardar los recursos municipales no sobrepasan el 24,8%.

Gráfico 9: Porcentaje de Alcaldes electos por sexo periodo 2000-2012

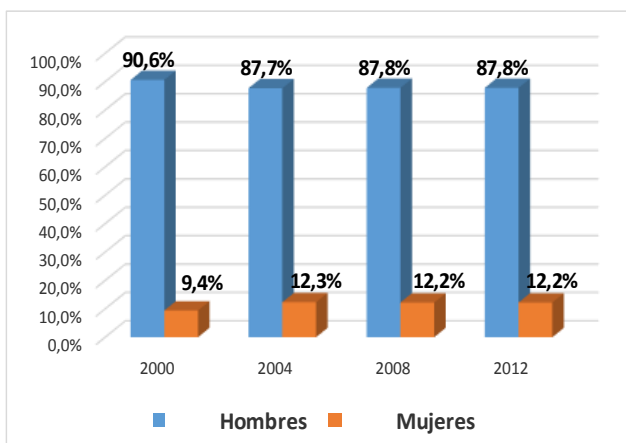
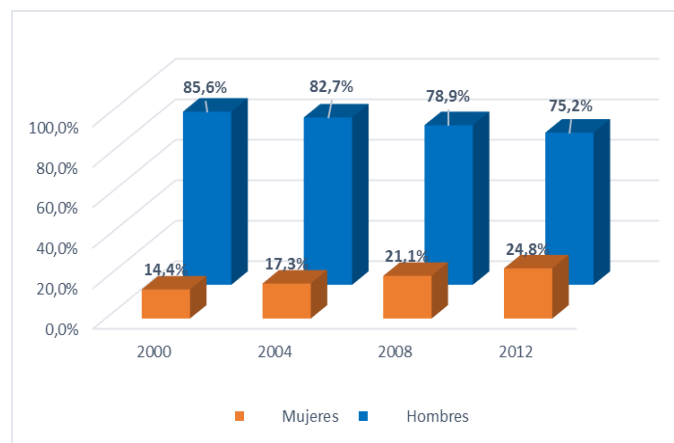


Gráfico 10: Porcentaje de Concejales electos por sexo periodo 2000-2012



Fuente: Elaborado a partir de Base de datos y Publicaciones Estadísticas CEPALSTAT (2013).

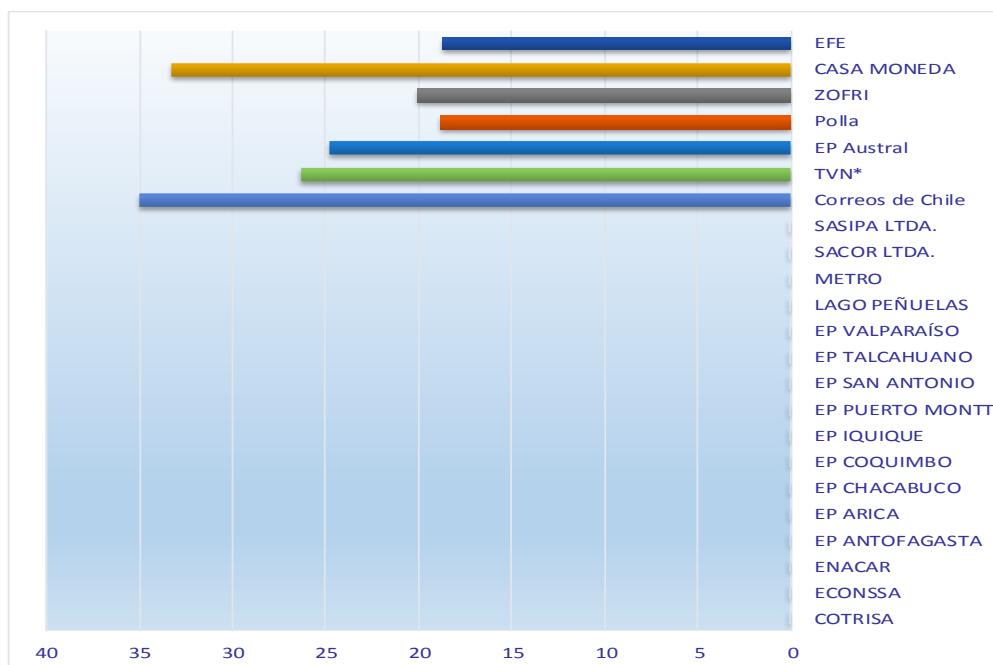
Empresas Gubernamentales.

El sistema de empresas (SEP) es un holding de organizaciones, cuyo propietario es el Estado de Chile. Estas compañías proporcionan servicios a lo largo del país, en los rubros de transporte, portuario y servicios (SEP, s.f.).

En cuanto a la distribución de mujeres en sus gerencias, se aprecia en el Gráfico N° 11 que Correos de Chile es la única entidad gubernamental que alcanza cerca del 35% de mujeres de sus directorios. Le sigue Casa Moneda con un 33% y luego EP Austral, con un 25% aproximadamente. Es evidente la minoría de mujeres en estos directorios.

Se incorporó a TVN como empresa gubernamental, sin embargo, no es parte de la SEP, pues presenta estatutos independientes, pero sigue siendo un canal público y con orientación del Estado.

Gráfico 11: Porcentaje de mujeres gerentas en Empresas del Estado Año 2013



Fuente: Elaborado en base a información oficial en sitios web de cada empresa estatal durante el año 2014

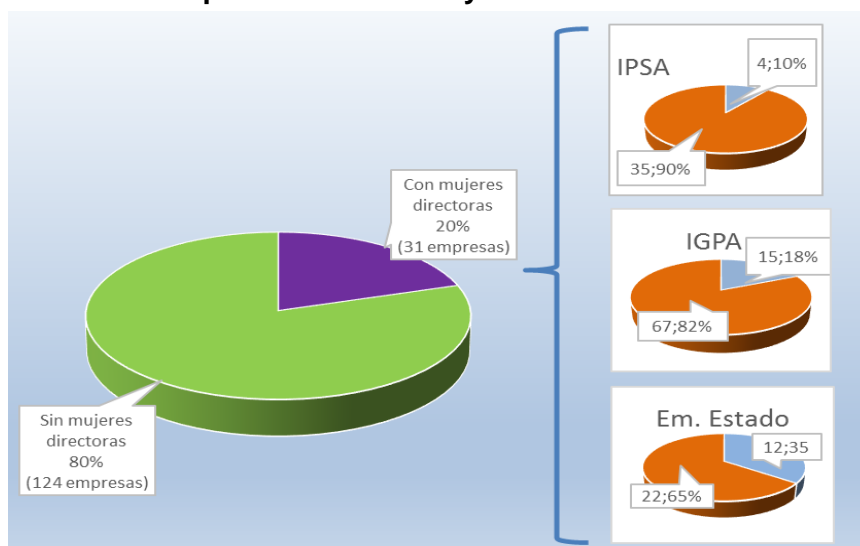
Estadísticas Sector Privado.

Ya analizado el sector público y visualizada su minoritaria participación en puestos de liderazgos, se expondrá la realidad laboral actual de la mujer en el área privada.

Es difícil comprender por qué persiste el techo de cristal si existen estudios que muestran que la participación de las mujeres en niveles jerárquicos mejora el rendimiento de las empresas.

Andrea Tockman analizó 155 directorios de empresas IGPA, IPSA y empresas del Estado. Sus resultados apuntan a que sólo el 31% de estos directorios tienen a lo menos una mujer. Ello representa un 20% del total y se conforma por 4 empresas IPSA, 15 empresas IGPA y 12 empresas del Estado. Dentro de cada tipo de empresa, las que tienen mujeres en sus directorios representan 10, 18 y 35% del total de las empresas respectivamente.

Gráfico 12: Porcentaje de directorios con presencia de mujeres en empresas IPSA-IGPA y del Estado Año 2011



Fuente: Extraído y adaptado de “Mujeres con Responsabilidad Empresarial” (Tockman, 2011)

De forma más explicativa, el mismo estudio muestra que estos directorios con presencia femenina se traducen en 5 mujeres y 21 ejecutivas en empresas IPSA y 17 directoras y 21 ejecutivas en Empresas IGPA (Tockman, 2011).

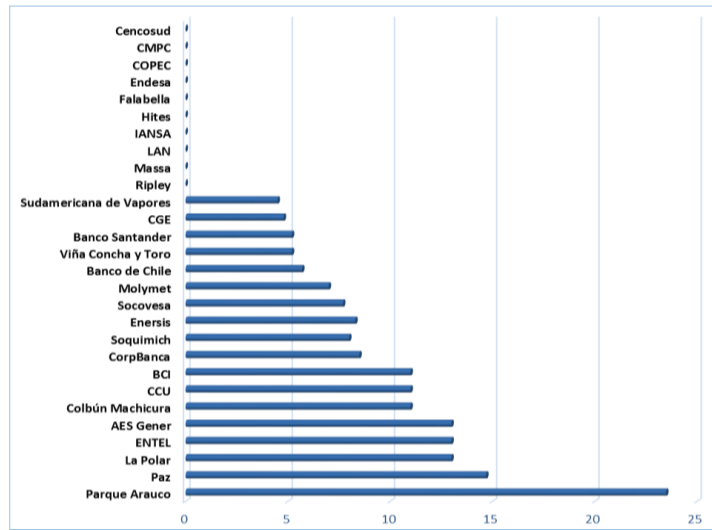
Tabla 12: Mujeres en cargos directivos en Empresas IPSA e IGPA año 2011

	Total de Puestos	Mujeres	% del Total de puestos	% del total de empresas
Empresas IPSA				
Directores	349	5	1%	10%
Ejecutivos	415	21	5%	46%
Empresas IGPA				
Directores	614	17	3%	18%
Ejecutivos	507	49	10%	41%

Fuente: Extraído y adaptado de “Mujeres con Responsabilidad Empresarial” (Tockman, 2011)

Analizando cargos menos jerárquicos, como las altas gerencias, se puede visualizar una mejoría en el acceso y permanencia de la mujer. El gráfico N° 13 muestra que 18 empresas IPSA poseen una mayor proporción de mujeres tomando decisiones dentro de sus empresas, sin embargo, esto aún no es igualitario, pues no superar el 25%.

Gráfico 13: Tasa feminización en Alta Gerencia Empresas IPSA Año 2011



Fuente: Extraído y adaptado de “Mujeres con Responsabilidad Empresarial” (Tockman, 2011)

Comparación internacional

Los datos estadísticos de Chile no difieren tanto a nivel internacional. Noruega es el país que lidera las estadísticas en la inserción de mujeres en cargos de liderazgo. El gráfico N° 14 muestra que este país posee a lo menos un 39% de mujeres directivas. Chile, en tanto, alcanza aproximadamente un 3% de dirección femenina en las grandes empresas. En cuanto a las altas gerencias, Chile no alcanza el 30% en gerencia femenina dentro de las grandes empresas, a diferencia de Tailandia, con un 46% de presencia gerencial femenina.

Gráfico 15: Porcentaje mujeres directivas a nivel mundial Año 2011

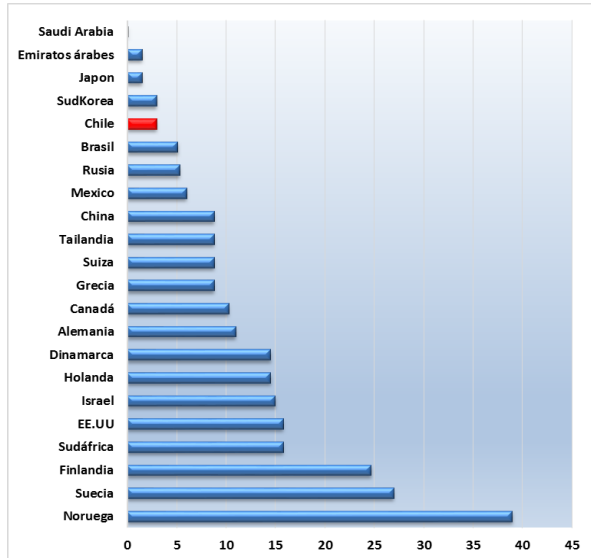
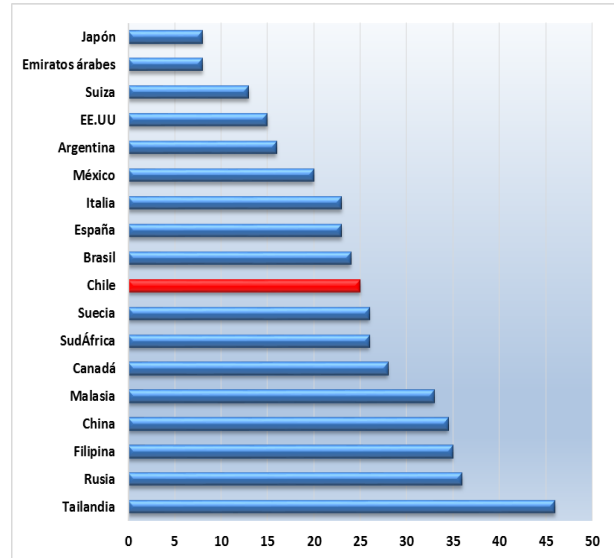


Gráfico 15: Porcentaje mujeres en Alta Gerencia a nivel Mundial Año 2011



Fuente: Extraído y adaptado de “Mujeres con Responsabilidad Empresarial” (Tockman, 2011)

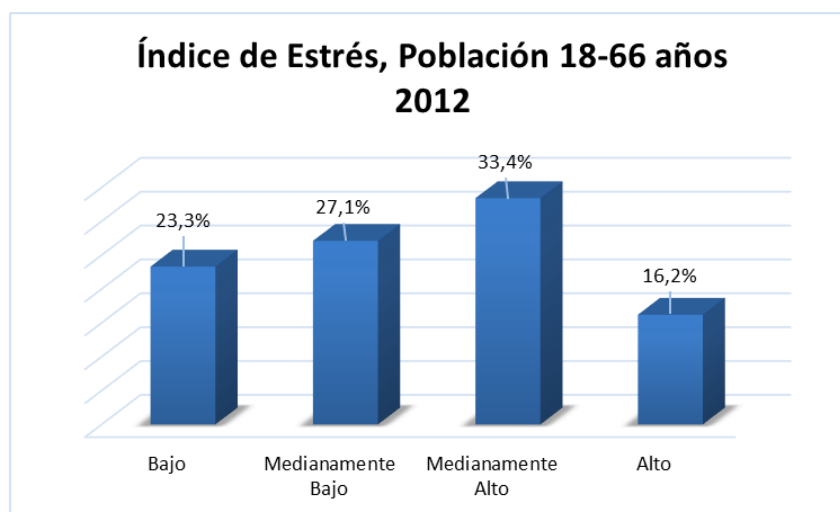
De esta forma, se evidencia la presencia de una estructura laboral con características masculinas en la actualidad, no sólo determinada por la baja presencia de las mujeres en cargos directivos o su segregación a actividades laborales “femeninas” sino porque esto se basa en concepciones culturales y estereotipos de género que se arraigan en la toma de decisión al momento de ingresar a alguna carrera o trabajo y por los obstáculos que se presentan al momento de confrontar su vida privada con la pública, lo que implica que exista un nivel bajo de conciliación laboral, principalmente en las mujeres.

A continuación, se analizarán específicamente los factores asociados al nivel de conciliación, develándose la situación actual de esta temática para hombres y mujeres en Chile.

6.1. Índice de Estrés.¹⁰

El estrés en el mundo laboral y familiar genera consecuencias graves en la vida de cada trabajador/a y trabajadora, debido a la configuración de la estructura laboral y las responsabilidades familiares. Además, estos estresores pueden repercutir en la dinámica familiar. Si consideramos que el trabajo es uno de nuestros pilares básicos en la vida social y personal, entonces podríamos entender cómo es que estos dos trabajos (remunerado y doméstico) condicionan el desgaste físico y emocional y por consiguiente el nivel de estrés del ser humano. En el año 2012, según la encuesta CEP, se puede evidenciar el nivel de estrés vivenciado y sentido por los/as trabajadores/as en Chile:

Gráfico 16: Índice de Estrés



Fuente: Elaborado en base a CEP (2012)

Este índice ha sido elaborado a partir de 4 afirmaciones, todas relacionadas con la dificultad que tienen las personas para atender las tareas domésticas con las del trabajo remunerado, lo cual desencadenaría algún nivel de estrés. Las afirmaciones son: 1. *Ha regresado a casa desde el trabajo demasiado cansado/a como para ocuparse de los que haceres que deben realizarse*, 2. *Le ha resultado difícil cumplir con sus responsabilidades familiares debido a la cantidad de tiempo que dedica a su trabajo*, 3. *Ha llegado a su trabajo demasiado cansado/a como para funcionar bien debido a las labores domésticas que ha realizado* y 4. *Le ha resultado difícil concentrarse en el trabajo debido a sus responsabilidades familiares*. Los valores del índice van de 0 a 12 puntos. Un mayor valor del índice indicaría que el entrevistado/a tiene un mayor nivel de estrés. El valor promedio del índice es 4,75.

¹⁰ El índice de estrés pudo ser obtenido solamente en el año 2012, pues la encuesta del año 2002 no incorporaba estas preguntas, por lo tanto, no hubo insumos para construirlo y dar un posterior análisis de este periodo.

El puntaje promedio del índice de estrés para la población chilena que se encuentra trabajando en el año 2012 es de 4,75, es decir la postura que manifiesta el encuestado/a promedio acerca de lo estresante que puede ser atender tanto las tareas del hogar como las del trabajo, es medianamente alto.

Ahora cabe hacerse la siguiente pregunta ¿quiénes están más estresados? ¿Los hombres o las mujeres? Bajo esta interrogante se puede responder lo siguiente; el **índice de estrés analizado según sexo**, afectaría en un menor grado a los hombres (69%) ubicándose éstos en los puntajes más bajos de este nivel de estrés y por el contrario, con una diferencia porcentual de 39,2 puntos, la minoría de las mujeres se encontraría en este mismo nivel (30,4%). Este dato concreto, en donde un número minoritario de mujeres presentan un nivel bajo de estrés se puede explicar a la luz de lo postulado por diversos autores, que señalan que éstas, por tener tradicionalmente la responsabilidad primaria de la familia y el cuidado de la casa, además de sus roles laborales, generan una sobrecarga emocional y de actividades, finalizando en que los asuntos domésticos afectan directamente su trabajo y causan estrés en su mundo laboral (Garduño & Marquez, 1995; Guerrero, 2003; Gaviria, 2009). Así, se puede visualizar claramente una división sexual del trabajo, la cual integra una forma de desigualdad social, en donde las mujeres son las principales afectadas (Comas, 1995; Pachón, Peña, & Wills, 2012), pues es un *“grupo social que padece de condiciones opresivas de existencia, especialmente en sus vidas cotidianas”* (Burín, 1992, citado en (Garduño & Marquez, 1995, pág.66), siendo segregadas y catalogadas mayormente para las actividades domésticas y sólo para otras laborales, exigiéndoles en ambas su cumplimiento a cabalidad.

Esta gran diferencia porcentual se hacen relevante a la hora de estudiar las consecuencias que tienen para la mujer el hecho de presentar niveles de estrés más altos que los hombres: la imposibilidad de rendir de nivel óptimo en el trabajo, un nivel alto de cansancio en el cumplimiento de las responsabilidades domésticas, insatisfacción, desmotivación laboral, impedimento para asumir cargos de jefatura por el alto grado de responsabilidad y tiempo que esto significará, son alguna de las

secuelas del estrés por las que podrían estar pasando las mujeres trabajadoras chilenas en nuestros tiempos. Recordemos que no existe un gran número de mujeres en cargos directivos en nuestro país, y este factor es uno de los principales a la hora de tomar decisiones en asumir un puesto de liderazgo en la carrera laboral de las mujeres: la presión y exigencia tanto en su trabajo y además la priorización de su rol familiar (Rabbani, 2010).

Una de las causas principales del estrés en la mujer es tener que **compatibilizar el trabajo doméstico con el trabajo productivo o remunerado**. Se ha constatado en el presente estudio que tanto mujeres como hombres en igual situación laboral, trabajan en el hogar un promedio de horas con grandes diferencias. Según el análisis realizado en esta investigación, la mujer trabaja semanalmente en el hogar 26,8 horas promedio a la semana y los hombres solo 10,3 horas, diferencias en más del doble, que en el caso de la mujer, al sumarle las horas de trabajo remunerado, puede tener graves repercusiones tanto para su salud como para desempeñarse de manera óptima en el mercado laboral. Las mujeres que poseen altos niveles de estrés están condicionadas a tener en un futuro no muy lejano diabetes, depresión, ataques cardíacos, ansiedad, insomnio, accidentes, alcoholismo y abuso de medicamento. Si lo vemos de esta manera, el estrés sufrido, especialmente por mujeres trabajadoras, es un problema de salud pública (Garduño & Marquez, 1995).

Si comparamos las horas promedio semanales de trabajo remunerado, según sexo, encontramos que los y las trabajadores/as en el año 2012 poseen diferencias muy reducidas. Los hombres trabajan en promedio a la semana 47,8 horas y las mujeres 41,4 horas.

Tabla 13: Horas promedio semanal de trabajo doméstico y remunerado de la población económicamente activa, según sexo (Año 2012)

	Hombre	Mujer
Trabajo Doméstico	10,3	26,8
Trabajo Remunerado	47,8	41,4

Fuente: Elaborado en base a CEP (2012)

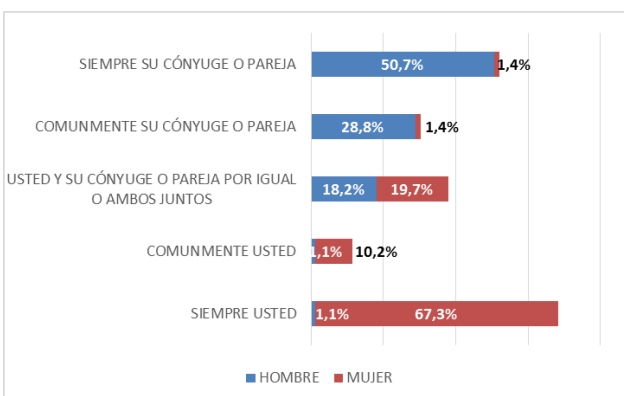
Los datos resultantes de estudio se pueden comparar con el *Índice de responsabilidad en el hogar de hombres y mujeres del año 2009*, realizado por la Encuesta de Desarrollo Humano (PNUD), en donde existen altos índices de responsabilidad doméstica en mujeres y baja responsabilidad en hombres que trabajan, como por ejemplo, en el grupo etario de 20 a 40 años de edad, en donde el índice de responsabilidad doméstica que presentan las mujeres es de 4,6 y los hombres sólo alcanza a 2 puntos (PNUD, 2010). Aunque estos últimos datos pertenecen a años distintos, la diferencia no se aparta de lo obtenido en esta investigación. Las mujeres siguen trabajando mayormente en las tareas domésticas y los hombres no se hacen cargo de asumir una corresponsabilidad verdadera en sus hogares, lo que genera estrés.

Siguiendo con las responsabilidades domésticas, como uno de los factores desencadenantes de estrés, se constató en el análisis realizado para este estudio que las tareas tradicionalmente catalogadas como femeninas (como lavar la ropa) las realizan casi en exclusividad las mujeres, mientras que las masculinas, los hombres.

En el año 2002 un 67,3% de las mujeres trabajadoras y con pareja se dedicaban en exclusividad a lavar la ropa, mientras que sólo un 1,1% de los hombres ejecutaban esta actividad. Respecto a las tareas “masculinas” el panorama es el contrario: el 53,1% de los hombres efectúan siempre las reparaciones menores en el hogar y las mujeres sólo lo hacen en un 14,4%.

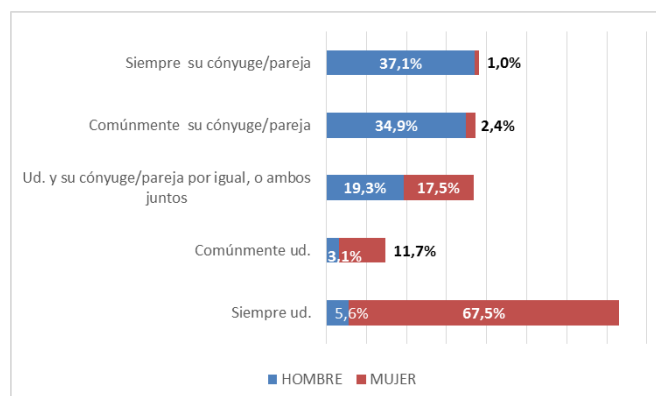
Hacia el año 2012, se evidencia una leve mejoría en la distribución de tareas domésticas femeninas y masculinas, lo que implicaría un pequeño adelanto en el nivel de corresponsabilidad entre hombres y mujeres que trabajan. Así, los datos informan a este respecto, frente a la pregunta *¿quién se encarga de lavar la ropa*, los hombres que responden dentro de la categoría de respuesta *“Usted y su cónyuge/pareja por igual, o ambos juntos”* son el equivalente al 18,2%, durante el año 2002. Panorama distinto hacia el 2012 en donde el 19,3% de los hombres responde dentro de esta categoría de respuesta. Si bien es cierto es una mejoría, no es muy significativa considerando que pasó un periodo de 10 años entre una encuesta y otra.

Gráfico 18: Ejecución tarea doméstica “Lavar la Ropa” en población que trabaja y tiene pareja según sexo año 2002



Fuente: Elaborado en base encuesta CEP 2002

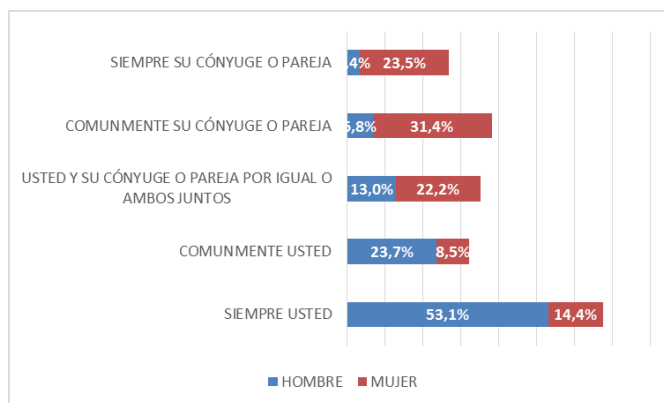
Gráfico 18: Ejecución tarea doméstica “Lavar la Ropa” en población que trabaja y tiene pareja según sexo año 2012.



Fuente: Elaborado en base encuesta CEP 2012

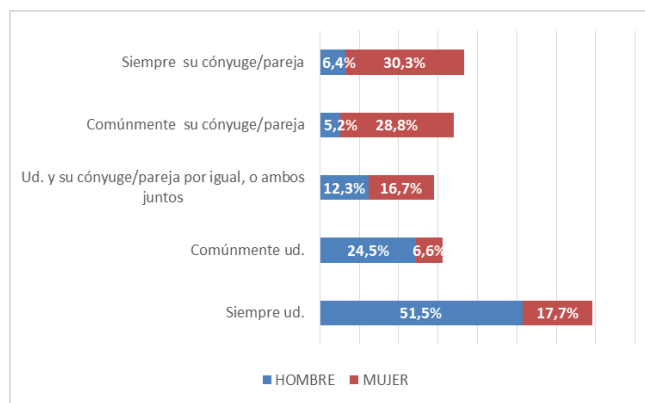
Una situación distinta ocurre al observar la evolución de la corresponsabilidad durante el mismo tiempo transcurrido y con las reparaciones menores del hogar. En donde quienes responden a la pregunta *¿quién se encarga de efectuar las reparaciones menores del hogar?* y dentro de la categoría de respuesta *“Usted y su cónyuge/pareja por igual, o ambos juntos”*, se evidencia que baja notoriamente el nivel de corresponsabilidad de esta actividad, principalmente en las respuestas de las mujeres, existiendo en el año 2002 un 22,2% de éstas que afirman un equilibrio en la ejecución de esta actividad, mientras que en el año 2012 descendió a un 16,7%

Gráfico 20: Ejecución tarea doméstica “Reparación menor” en población que trabaja y tiene pareja según sexo año 2002



Fuente: Elaborado en base encuesta CEP 2002

Gráfico 20: Ejecución tarea doméstica “Reparación menor” en población que trabaja y tiene pareja según sexo año 2012



Fuente: Elaborado en base encuesta CEP 2012

Además, se evidencia notoriamente la realización de las tareas doméstica “lavar la ropa” por parte mayoritaria de las mujeres en ambos años (67,3% y 67,5%) mientras que los hombres declaran en un 53,1% ser siempre ellos los que realizan las reparaciones menores del hogar en el año 2002 y en año 2012 lo hacen un 51,5%.

La ideología patriarcal considera que hombres y mujeres pueden (y deben) desarrollar actividades de acuerdo a sus características asignadas históricamente. Recordemos que el espacio público (especialmente “la calle”) es el espacio por excelencia de los hombres y el hogar no lo es, pues se opondría a la “masculinidad” (Lagarde, 2005), por lo tanto, no es extraño visualizar estos altos puntajes de actividades estereotipadas en hombres y mujeres, las que perjudican el logro de la conciliación laboral familiar y personal. Estos resultados presentados, atinentes a la división sexual del trabajo existente entre hombres y mujeres trabajadoras en Chile se pueden extrapolar y reafirmar en otros datos estadísticos, pertenecientes a la segregación laboral vertical, puesto que las actividades catalogadas como masculinas y femeninas no sólo se pueden percibir en el ámbito doméstico, sino que también en el trabajo. Merlín Grueso, en el año 2007 expresa en su estudio que las mujeres

poseen mayormente trabajo dentro de la categorización de ocupaciones femeninas y los hombres dentro de las masculinas, es decir, existen profesiones que son asociadas a la mujer y otras a los hombres generando así segregación laboral horizontal. Según los datos presentados en el primer apartado del análisis, también se evidencia que la población laboral femenina está ocupando mayoritariamente puestos en las áreas de servicios, enseñanza y salud.

De esta forma, para analizar el estrés laboral y familiar se debe tomar en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres frente a los factores estresores de la vida laboral y doméstica, las cuales se derivan de las tareas concretas delimitadas y consideradas socialmente femeninas o masculinas, es decir, sus características agenticas (Guerrero, 2003). La gran incorporación al mundo laboral de la mujer ha desencadenado que sus parejas tengan necesariamente que asumir más responsabilidades familiares, sin embargo, el reparto de las tareas en el hogar dista mucho de ser algo equitativo.

Así, el hecho de que se presente un mayor nivel de estrés en las mujeres está asociado a la alta carga laboral que presentan (casi similar a la de los hombres), pero sumada a las actividades domésticas de las cuales son responsables, asumiendo así la denominada doble jornada laboral (Rabbani, 2010). Esta sobre exigencia muchas veces no es cuestionada por las mismas mujeres, pues en el sistema capitalista en el cual estamos insertos se considera trabajo sólo a aquello que genera valor, incluso, la sociedad en general no hacen ningún reconocimiento a su esfuerzo doméstico, considerándolo poco importante para la vida.

Si analizamos de forma particular la afirmación *“Ha llegado a su trabajo demasiado cansado/a como para funcionar bien debido a las labores domésticas que ha realizado”* que es parte integrante de este índice, se evidencia que el 74,5% de los hombres responde que nunca, mientras que solo el 25,5% de las mujeres responde de igual manera. Situación que reafirma a la fuerte carga doméstica que tradicionalmente se le hace responsable a la mujer, incluso cuando ambos trabajan

dentro del mercado laboral, pues los espacios destinados culturalmente a hombres son de carácter público y el hogar es asignado a la mujer (Sotomayor, 2004). Todo esto también obedece la imperante necesidad de los hombres a mantener su estatus en el trabajo, pues si lo perdiera, pone en riesgo su masculinidad y su rol hegemónico de proveedor (Gilmore, 1994; Lamas, 2004).

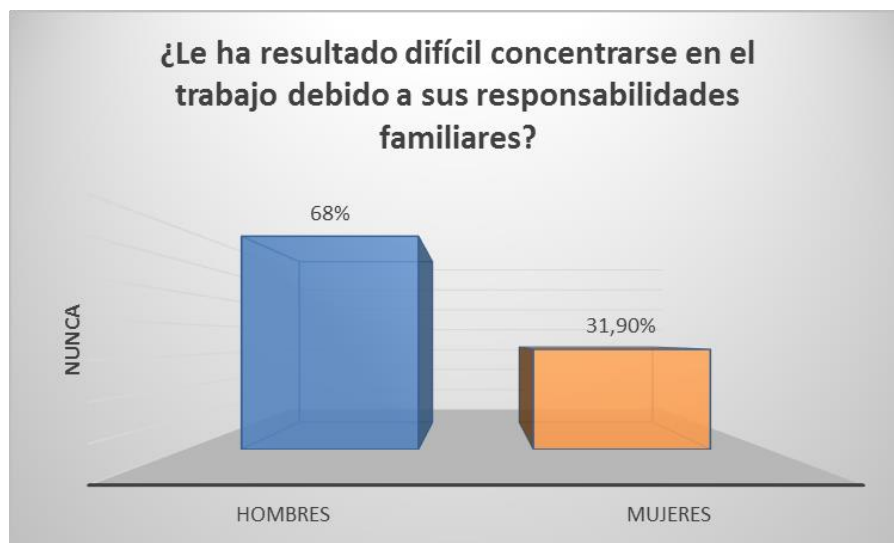
Gráfico 21: Sensación de cansancio en el trabajo luego de la realización de tareas domésticas



Fuente: Elaborado en base a CEP (2012)

De igual manera se ven diferencias notorias frente a la afirmación “*le ha resultado difícil concentrarse en el trabajo debido a sus responsabilidades familiares*” el 68% de los hombres responde que nunca frente al 31,9 % de las mujeres. Cifras que denotan, además del exceso de carga doméstica que incide, en algún grado, en el trabajo remunerado de las mujeres, en el nivel de corresponsabilidad imperante en las familias chilenas. El hecho de que el 68% de los hombres trabajadores de Chile manifiesten que nunca les ha sido difícil concentrarse en el trabajo debido a sus responsabilidades familiares significa que no se hacen responsables de tareas familiares y domésticas, pues a lo más, “apoyan” a sus parejas en esto y no están dispuestos a abandonar sus roles laborales (Hernández-Sampelayo, 2008; Rivero Á., 2008), quedando muy lejos de la corresponsabilidad familiar, requisito fundamental para comenzar a conciliar la vida laboral y familiar-personal.

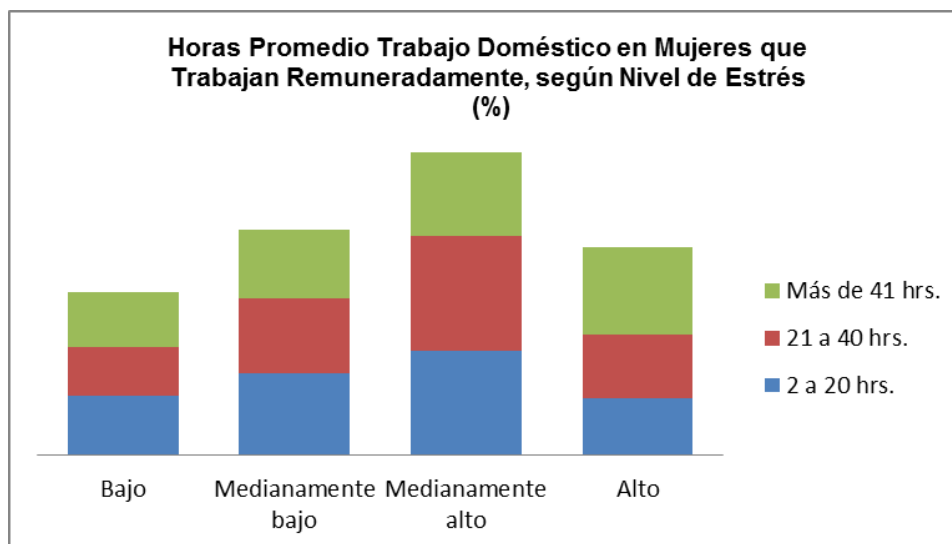
Gráfico 22: Dificultad en la concentración laboral debido a responsabilidades familiares



Fuente: Elaborado en base a CEP (2012)

Ya se comprobó que es la mujer que posee mayores horas de trabajo doméstico, lo que afecta su nivel de estrés en general. Al cruzar las variables de horas promedio de trabajo doméstico en mujeres que trabajan remuneradamente y el nivel de estrés se evidencia que para el caso de la mujer que dedica más de 41 horas promedio a la semana a las labores domésticas, el 28,8% presenta un nivel de estrés alto, a diferencia de las mujeres que trabajan entre 2 a 20 horas, donde cerca del 18,8% está dentro de esta categoría. Diferencias de 10 puntos porcentuales que muestran como las mujeres que trabajan altas horas dentro del hogar (más de 41 horas) van teniendo también altos niveles de estrés, debido a la incompatibilidad trabajo-familia. Se comprueba así la asociación positiva entre horas de trabajo doméstico y nivel de estrés.

Gráfico 23: Horas promedio trabajo doméstico de mujeres trabajadoras según nivel de estrés (Año 2012)



Fuente: Elaboración propia en base CEP 2012.

Esta incompatibilidad trabajo y familia es en gran parte debido al conflicto generado por rendir en el ámbito público y privado, teniendo una doble jornada laboral, pues en la mayoría de los casos, no se puede desprender de sus roles tradicionales asignados derivado de las relaciones sociales y contenidos culturales reinantes (patriarcado) (Lagarde, 2005). Es en estos casos en que hace sentido el significado etimológico de familia que significa esclavitud (Engels, 1972).

Respecto a las horas de trabajo remunerado, en el presente estudio se evidenció que no existe una diferencia significativa entre las horas de trabajo realizadas por hombres y por mujeres, sin desmedro que los que más horas trabajan son los hombres (47,8 v/s 41,4). Según datos de la *Nueva Encuesta Nacional de Empleo*, en el año 2014, esta realidad no es distinta: el promedio de horas trabajadas semanalmente por los hombres entre 20 y 64 años era de un 42,7 horas mientras que las mujeres del mismo rango etario trabajaban 36,8 horas promedio semanal, sin embargo, y como se evidenció con anterioridad, a la mujer trabajadora se le debe sumar las horas de trabajo doméstico.

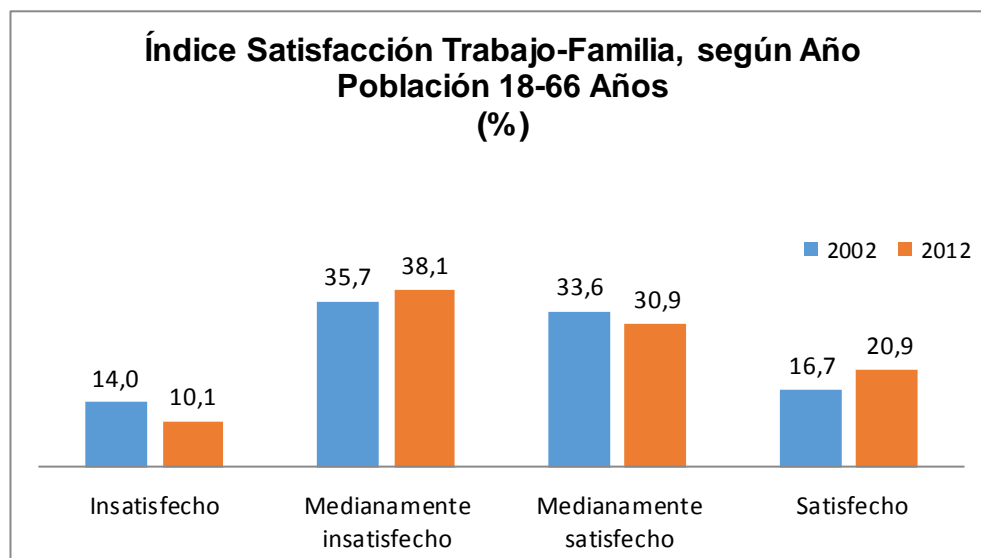
6.2. Índice de Satisfacción Trabajo-Familia

La satisfacción con el trabajo y la vida familia es un factor fundamental para los y las trabajadores/as en Chile y que conlleva al logro de la conciliación laboral y familiar. El poder equilibrar la satisfacción entre el mundo privado y el público genera un alto grado de bienestar.

Está comprobado que una de las condiciones subjetivas de la calidad de vida de los y las trabajadores/as radica en la correspondencia entre la interacción familiar y laboral, reconociéndose que ambos se influyen recíprocamente y no son ámbitos separados (Sánchez & Quiroga, 1995; Jiménez & Moyano, 2008), por ello se pretende analizar este índice en los y las trabajadores/as chilenas durante el periodo estipulado para este estudio.

Durante los años 2002 y 2002 se aprecian los siguientes indicadores de satisfacción en esta área, de acuerdo al índice extraído en el estudio:

Gráfico 24: Índice de Satisfacción Trabajo-Familia, según año, Población 18-66 años (%)



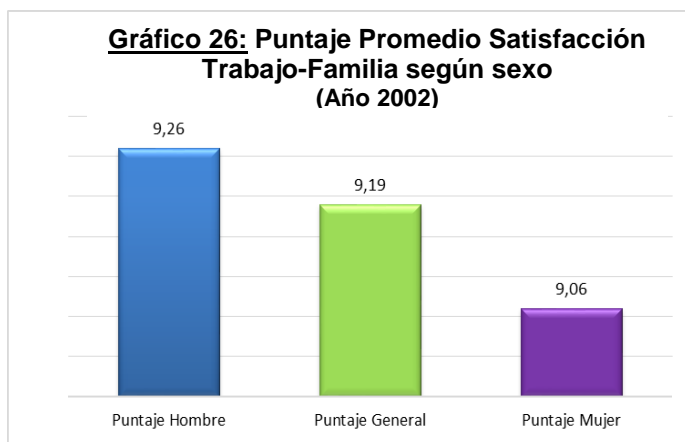
Este índice ha sido elaborado a partir de 2 preguntas, ellas relacionadas con percepciones que se tienen entorno a la satisfacción del trabajo y de la familia. Las preguntas fueron: *¿Qué tan satisfecho/a se siente con su trabajo?* y *¿Qué tan satisfecho/a se siente con su vida familiar?* Los valores del índice van de 0 a 12 puntos. Un mayor valor del índice indicaría que el entrevistado/a tiene una mejor percepción hacia su satisfacción laboral y familiar, por el contrario un menor valor de éste/a indicaría una menor satisfacción hacia estas dos esferas, la familiar y la del trabajo.

Se aprecia en el gráfico anterior que la mayoría de los/as entrevistados/as del año 2002 y 2012 están ubicados en el rango de **medianamente insatisfechos** en el nivel de satisfacción trabajo y familia con una estrecha diferencia de 2,4 puntos porcentuales, entre años. Sin embargo, se puede percibir un avance en el puntaje de trabajadores/as **satisfechos**, con un incremento de 4,2 puntos porcentuales comparando estos mismos años. Pero siendo irrelevantes las personas situadas en este nivel (20,9%).

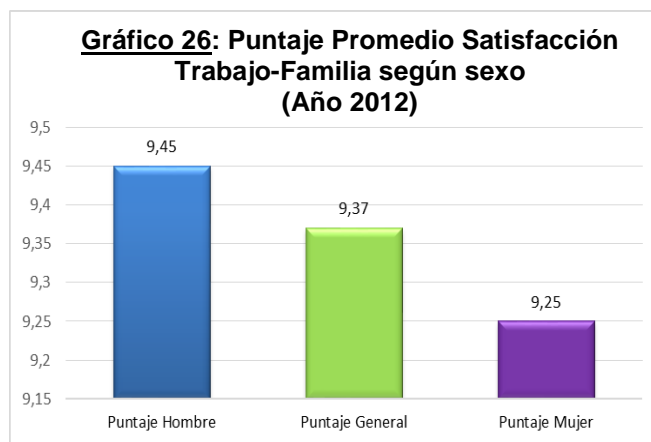
Siguiendo esta misma línea de análisis, comparando el puntaje general promedio de satisfacción trabajo- familia por año, se encuentra que éste ha ascendido solo en 0,18 puntos, cifra muy baja, durante el transcurso de 10 años, lo que

demuestra que en una década los avances en conciliación laboral-familiar en nuestro país no han sido suficientes.

Si analizamos este puntaje promedio por sexo se evidencia que es la mujer la que está menos satisfecha con estos dos ámbitos de su vida. Para el año 2002 las diferencias de las medias entre hombres y mujeres eran de 0,2 puntos, ubicándose el hombre por sobre la mujer y además, por sobre la media. Para el año 2012 esas diferencias aún siguen persistiendo.



Fuente: Elaborado en base a CEP 2002



Fuente: Elaborado en base a CEP 2012

Uno de los factores principales que influyen en el nivel de satisfacción laboral y familiar es la **distribución y utilización del tiempo** de los/as trabajadores en las tareas de ambas esferas (Jiménez, González, & Reyes, 2009). Si contrastamos los resultados obtenidos en este estudio respecto a las horas de trabajo doméstico y laboral de trabajadores/as del año 2002 y 2012 con el índice de satisfacción laboral-familiar podemos ver una conexión importante para analizar. Según lo expuesto en el índice anterior, las horas de trabajo de hombres y mujeres son altas, casi iguales entre ambos sexos, sin embargo, la mujer posee una doble jornada laboral, pues se agrega un número significativo de horas trabajadas en su hogar. Esto explicaría y no en su totalidad, que las mujeres tanto en el año 2002 y en el año 2012 posean menos nivel de satisfacción laboral y familiar.

Relacionado con la distribución del tiempo y como otro factor influyente en el nivel de satisfacción laboral y familiar es la **jornada laboral existente**.

Para corroborar esta afirmación, se evidencia otro dato significativo en este estudio. Al analizar la jornada laboral de las mujeres que estaban trabajando al momento de la aplicación de la encuesta durante los años 2002 y 2012 respecto a la tenencia de hijos/as, el 53,3% y 53% respectivamente, de éstas trabajan jornada parcial o deciden no trabajar cuando tienen hijos/as en edad preescolar. Esta tendencia se relaciona con la prioridad del cuidado de sus hijos/as frente a las responsabilidades y demandas laborales y la satisfacción que esto conlleva. Sobre esto, Jiménez, González y Reyes (2009) postulan que las mujeres que poseen mayores niveles de satisfacción laboral y familiar poseen jornadas laborales parciales y no completas. Aquellas que las poseen alcanzan niveles más altos de satisfacción sólo si están solteras y no poseen hijos/as (Jiménez, González, & Reyes, 2009)

Ilustración 2: Mujeres trabajando con hijos/as en edad preescolar, según jornada laboral (%) años 2002-2012

Año 2002		Año 2012	
Trabajo en jornada completa	46,7%	Trabajo en jornada completa	47,0%
Trabajo en jornada parcial	35,0%	Trabajo en jornada parcial	31,5%
No trabajo remuneradamente se quedó en casa	18,3%	No trabajo remuneradamente se quedó en casa	21,5%

Fuente: Elaborado en base a CEP 2002 Y 2012

No es casualidad que la mayor parte de la literatura de conciliación se base en la teoría de conflicto, pues la incompatibilidad de los roles laborales y familiares pesan al momento de evaluar la satisfacción laboral y familiar. Es por ello, que es la mujer la

que está mayormente en desventaja, por su duplicidad de roles (Instituto de Ciencias de la Familia de la Universidad de los Andes, 2014). Guerrero (2003) menciona que las personas que poseen mayores roles en sus trabajos tienden a poseer una mejor percepción sobre su satisfacción laboral y familiar. Este mismo autor postula que las mujeres mencionan como factores de mayor insatisfacción las dificultadas familiares que poseen, asociadas principalmente a la tenencia de hijos/as y no a los roles asignados laboralmente.

**Tabla 14: Satisfacción Trabajo y Familia según sexo
Población 18-66 años, Año 2012
(%)**

	Satisfacción Trabajo		Satisfacción Familia	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<i>Completamente satisfecho/a</i>	64,2	35,8	54,4	45,6
<i>Muy satisfecho/a</i>	58,5	41,5	50,4	49,6
<i>Relativamente satisfecho/a</i>	67,2	32,8	42,1	57,9
<i>Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a</i>	56,6	43,4	46,7	53,3
<i>Relativamente insatisfecho/a</i>	60,0	40,0	14,3	85,7
<i>Muy insatisfecho/a</i>	76,5	23,5	71,4	28,6

Fuente: Elaboración CEP 2012

Si revisamos el nivel de satisfacción de cada ámbito por separado, se observa en el año 2012 que las mayores diferencias porcentuales entre hombres y mujeres en la satisfacción laboral se encuentran en la categoría de “muy insatisfecho/a”, en donde el 76,5% de los hombres responde de esta manera, versus solo el 23,5% de las mujeres. El mayor índice de insatisfacción laboral en los hombres se puede explicar respecto a la presión social que implica el trabajo para éstos. Los hombres deben aprender a vivir con un ideal expuesto por la cultura (Gilmore, 1994), en donde la masculinidad depende de los logros laborales y público, generando una presión constante en el trabajo, en donde la cultura laboral es masculina y es imperante la competitividad (Loden, 1987, citado por Sánchez, 1997). Los hombres generan

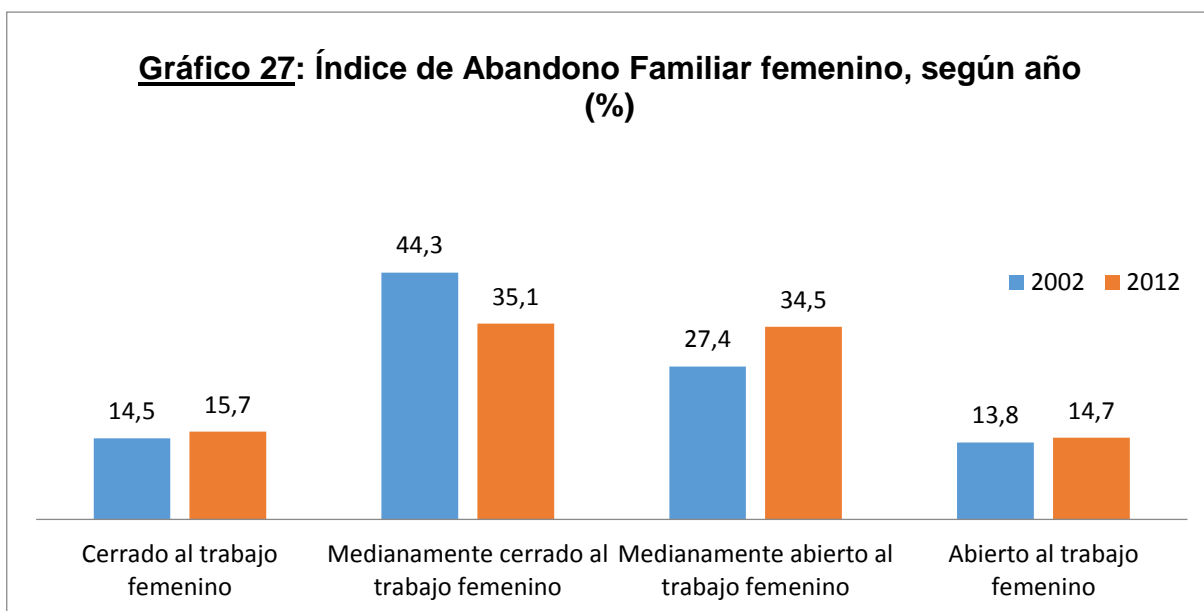
grandes esfuerzos por triunfar y mantenerse en el trabajo, ya que, el no tenerlo, pone en riesgo su propia masculinidad (Gilmore, 1994). Por el contrario, las mujeres se sienten menos satisfechas en el ámbito familiar. En cuanto a la pregunta “**¿qué tan satisfecho se siente con su vida familiar?**” frente a la categoría “relativamente insatisfecho” son las mujeres (85%) las que responden de esta manera, por el contrario los hombres (14,3%) de éstos responde así. Las mujeres al ingresar al mundo laboral se enfrentan inevitablemente a un conflicto, pues el hogar su lugar asignado socialmente y la estereotipa de expresividad (emotividad, cuidado y sensibilidad) la dejan inmersas en el mundo privado, por ende, en la dedicación a la familia (Arias, 2004) y el tomar responsabilidades laborales genera un quiebre entre lo establecido socialmente y lo que ellas desean, generando sentimiento de culpa y abandono hacia sus hogares, el cual es objeto de análisis de este estudio en el índice que sigue.

6.3. Índice de Abandono Familiar

Una de las grandes consecuencias del masivo ingreso laboral de la mujer es el cambio de las configuraciones familiares actuales: familias que no poseen más de dos hijos/as por la disminución de la tasa de natalidad, incluso, parejas estilo Dinks que deciden no tenerlos/as por el hecho de dar prioridad a sus exitosas carreras laborales (Cabeza & Fernández, 2011). El sentimiento de culpa de aquellas mujeres que trabajan al no poder estar totalmente dedicada a sus hijos/as, a sus parejas y/o a las labores domésticas, implica un fenómeno denominado “abandono familiar”, el cual se quiso analizar en este estudio por la trascendencia que tiene al momento de evaluar el nivel de conciliación laboral y familiar de los y las trabajadores/as chilenos/as.

Se denominará para efectos de esta investigación Índice de Abandono Familiar debido a la conceptualización realizada por la socióloga española Inés Alberdi (2003, citado en Rivero, 2005) correspondiente a la sanción social y percepción de culpabilidad ejercido por hombres y mujeres hacia éstas por el solo hecho de ingresar al mundo laboral, dejando de lado el hogar y todas las funciones que esto implica.

A continuación, se analizará este índice en el período 2002 y 2012 para evidenciar el comportamiento de este fenómeno en estos años.



Este índice ha sido elaborado a partir de 5 proposiciones, todas relacionadas con la actitud frente al trabajo remunerado femenino que tienen las personas. Las proposiciones son: *una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y sólida con sus hijos como una madre que no trabaja, un niño en edad preescolar sufre si su madre trabaja, la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completo, lo que la mayoría de las mujeres en realidad desea es un hogar e hijos y ser dueña de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado.* Los valores del índice van de 0 a 20 puntos. Un mayor valor del índice indicaría que el entrevistado/a tiene una mejor actitud frente al trabajo de la mujer, por lo tanto, una menor percepción de abandono familiar femenino.

El valor promedio del índice según año 2002 y 2012 es de 7,25 y 8,58 puntos respectivamente. En donde el 44,3% y 35,1% de la población chilena tiene una actitud medianamente cerrada hacia el trabajo remunerado femenino, cifras que aún siguen siendo preocupantes, pues denotan un pensamiento de la sociedad chilena, que en general, no posicionan ni validan el rol laboral de la mujer.

A pesar de todas las estrategias por la disminución de la desigualdad entre hombres y mujeres en materia laboral (Dirección del Trabajo, 2011b), destinadas principalmente a facilitar el ingreso y mantención de la mujer en el trabajo, como por

ejemplo, aquellas que apuntan al cuidado de los/as niñas/as (derecho a sala cuna y/o cuidado infantil), ampliación del pre y post natal para facilitar el apego y conciliar de cierta forma la maternidad con el mundo laboral, entre otras, se puede inferir que no son suficientes para “reemplazar” el trabajo femenino en el hogar, siendo ésta sometida a juicios negativos sobre su ingreso al trabajo, haciéndola sentir culpable por este abandono a su hogar.

Ahora, si comparamos ambos índices promedios arrojados según año, nos damos cuenta que ocurre un cambio en el nivel de percepción que manifiesta la población hacia el trabajo remunerado de la mujer, ocurriendo una variación absoluta de 1,33 puntos favorables hacia el trabajo femenino hacia el año 2012, sin embargo, es deficiente aún para la generación de igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en el ámbito laboral, más aún si pasó una década de por medio.

Estas cifras afirman y dan cuenta de la percepción de abandono familiar que se tendría de la mujer al ingresar al mundo del trabajo en Chile y del grado de adhesión a proposiciones de un orden tradicional de género reinante en nuestra sociedad, sosteniendo la prioridad de roles de esposa y madre en las mujeres, dando énfasis a la división sexual del trabajo, produciendo inminentemente un “cierre social” de ésta, disminuyendo su libertad (Rivero Á. , 2005).

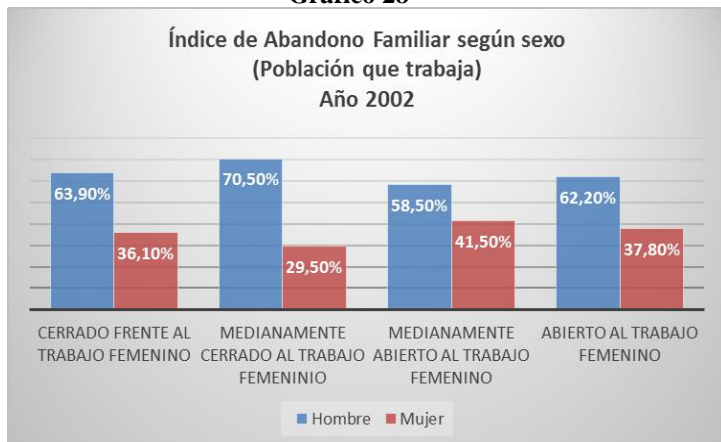
A pesar que la participación laboral femenina en Chile ha ido incrementando año a año, no es un indicador de igualdad de los y las ciudadanos/as chilenos/as, pues existen factores que la imposibilitan. Según el *Informe de Desarrollo Humano 2010*, el ingreso al mundo del trabajo está condicionado principalmente por tener a su cuidado a hijos /as y pareja, así, este informe afirma que existe una tasa de participación de un 49% de mujeres con hijos/as y pareja v/s una tasa del 75% de participación laboral de mujeres solteras y sin personas a su cargo (PNUD, 2010). Así pues, se confirma que los roles familiares tradicionales pesan mucho más en la mujer que en los hombres a la hora de ingresar o mantener su trabajo, ya que existe una disyuntiva en dedicarse a la familia o “abandonarla”. Respecto al mismo punto, la

Nueva Encuesta Nacional de Empleo (2014), en el último trimestre publicado a la fecha (agosto, septiembre y octubre) afirma que el principal motivo por el cual las mujeres no trabajan es por “motivos familiares”. Esta sensación de abandono familiar es lamentable para nuestra sociedad, pues se está penalizando el vínculo familiar y la maternidad (Chinchilla & León, 2004), provocando que esto sea una de las principales fuentes de frustración femenina al momento de ingresar al mundo laboral y querer desarrollar una carrera profesional dentro de su trabajo (Alberdi, Hainovich, & Escario, 1984; Aguirre, 2010; Cabeza & Fernández, 2011), generando y manteniendo desigualdad entre hombres y mujeres en Chile. Las mujeres que han querido desarrollarse profesionalmente han tenido que postergar, e incluso, renunciar a ser madres para no sentirse “atadas” a una situación estresora (Chinchilla & León, 2004).

En el año 1960 se registró el mayor promedio de hijos/as por mujeres (5,4), y además, los índices de participación laboral eran evidentemente más bajos, pues éstas se dedicaban exclusivamente al hogar, sin embargo, a partir del año 1999 baja el promedio de hijos (2,08), llegando a 1,89 hijos por mujer en el año 2013. Todo esto consecuencia de la inserción de la mujer al trabajo, ya que por la imposibilidad de compatibilizar ambos escenarios, la configuración familiar demuestra cambios, principalmente en la decisión de tener hijos/as (Rabbani, 2010; López, y otros, 2011). Así, no es casualidad que hombres y mujeres que vivenciaron otros escenarios laborales y familiares décadas atrás, sigan con el pensamiento tradicional del patriarcado muy arraigado, asignando responsabilidad familiar y características expresivas a la mujer y el rol proveedor-instrumental al hombre (Rodríguez & Caminotti, 2010).

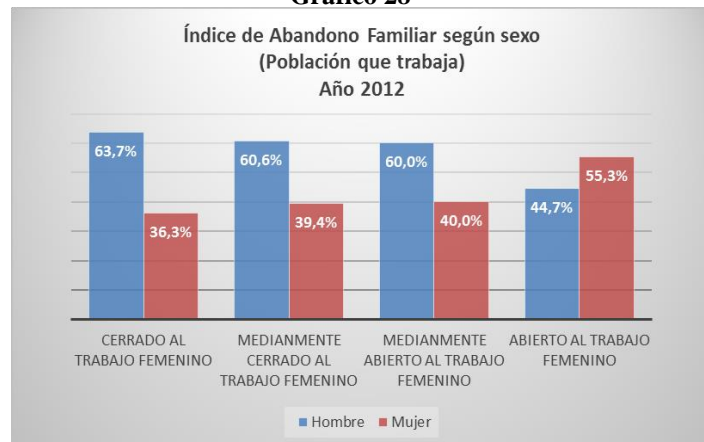
Se destaca en el análisis realizado para esta investigación la diferencia de resultados respecto del índice de abandono familiar por sexo en los distintos años.

Gráfico 28



Fuente: Elaboración propia según CEP 2002

Gráfico 28



Fuente: Elaboración propia según CEP 2012

Si se compara el índice de abandono familiar de las mujeres según sexo, se pueden notar grandes diferencias, teniendo en cuenta que tanto hombres como mujeres participan del mercado laboral. Alrededor del 63% de los hombres en los años 2002 y 2012 mantienen una actitud cerrada frente al trabajo femenino, y solo el 36% de las mujeres en los respectivos años, no habiendo variación en una década. Son 27 puntos porcentuales, aproximadamente, de diferencia en materia de desigualdad. Esto obedecería en primera instancia al orden social, político y económico en el cual está inserta esta sociedad (sistema patriarcal) que privilegia los roles masculinos por sobre los femeninos, desmereciendo y generando desigualdad en los roles ejercidos por las mujeres (Goldberg, 1973; Lagarde, 2005). Sin ir más lejos, en la Encuesta de Opinión Pública del Servicio Nacional de la mujer, arroja que son los hombres quienes son más propensos a aceptar proporciones de orden tradicional de género (SERNAM, 2002b).

Nótese también, que en el año 2012 a medida que la actitud es más favorable o abierta hacia el trabajo de la mujer el índice porcentual que corresponde a las propias mujeres se va incrementando, debido a que ellas mismas ya no piensan en solo quedarse en la casa cuidando de los hijos y haciendo las tareas del hogar, a

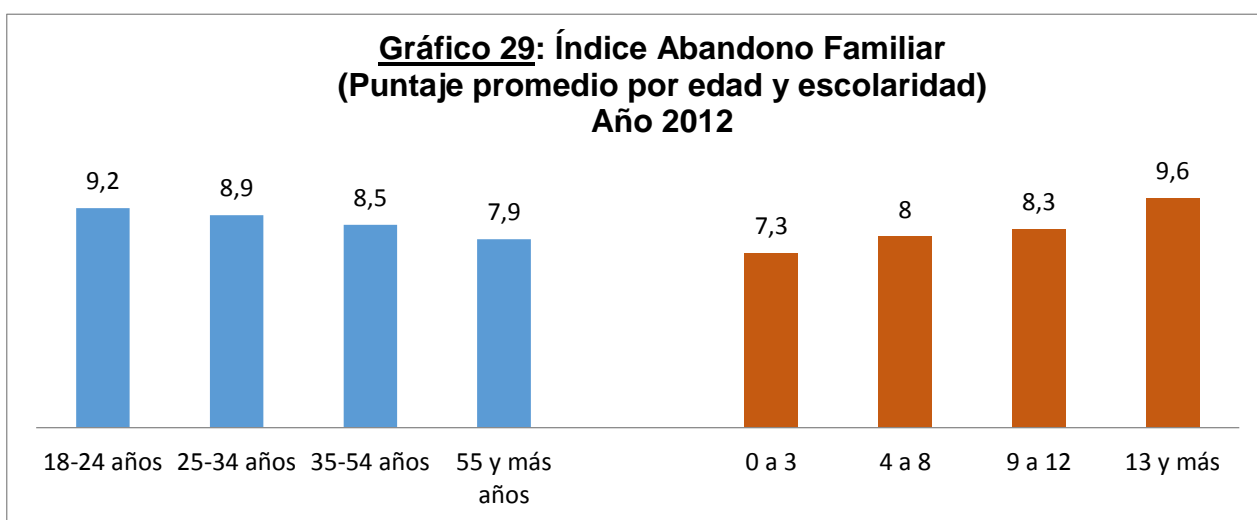
diferencia de sus madres. Situación inversa sucede con sus pares los varones. Existe una salvedad en el año 2002, en donde se aprecia que sólo un 37,8% de las mujeres tienen una visión positiva del trabajo femenino mientras que el hombre la supera considerablemente con un 62,2%. Las mujeres del año 2002 se sienten y se ven perjudicadas por esta sensación de abandono que las rodea cuando están trabajando, pues el hombre puede estar de acuerdo a que ésta desempeñe labores remuneradas (62,2%), sin embargo, espera y exige que ésta no deje de lado su familia (Rabbani, 2010). Esta situación puede generar en la mayoría de las mujeres tensión y culpa por estar cumpliendo este doble rol, por ello, no es casualidad que la mayor causa de inactividad laboral de la mujer sea por motivos familiares. Según datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo en el año 2014, la mayor causa que expresan las mujeres encuestadas para no trabajar es por problemas familiares (36,3%), seguido con una diferencia de 14,9 puntos porcentuales más bajo por causa de estudios (INE, 2014b).

Sin embargo, y afortunadamente, la tendencia a sentir menos abandono familiar aumenta considerablemente en los próximos 10 años, llegando a un 55,3% de las mujeres. Así, se confirma la afirmación de que son las mujeres quienes son más proclives al cambio del orden tradicional de roles de género (SERNAM, 2002b), obedeciendo a las reformas actuales a favor de la igualdad de género, que se han impulsado principalmente hacia la mujer en materia de no discriminación en el país desde la reciente creación del SERNAM en el año 1990. Un ejemplo claro de esto son los Planes de Igualdad de oportunidades desarrollados desde el año 1994 con el objetivo de alcanzar metas de igualdad de género en el país. El último plan de igualdad está dirigido a trabajar sus puntos durante los años 2011 a 2020

Se esperaría que tanto hombres como mujeres que trabajen tengan menos prejuicios hacia el trabajo remunerado que realizan las mujeres, mas sucede lo contrario. Ambos sexos (mayormente los hombres) tienen actitudes “estereotipadas” hacia la mujer a la hora del ingreso de ésta al mercado laboral que posee una estructura masculinizada. (Gilmore, 1994; Lagarde, 2005; Contreras, Pedraza, &

Mejía, 2012) y que podrían incurrir en un gran problema social: la discriminación hacia la mujer.

Otro resultado importante a analizar de este estudio es que la percepción de abandono familiar, tal como puede observarse en el gráfico depende de la **edad y escolaridad** que posean las personas.



Fuente: Elaboración propia en base CEP 2012

Respecto a la **edad** como factor influyente en la actitud de abandono familiar, se evidencia, con mayor claridad en el año 2012, que a medida aumenta ésta (55 y más años) las personas tenderán a tener actitudes menos favorables hacia el trabajo de la mujer (media 7,9), por lo tanto, demostrarán sentimientos mayores de abandono familiar hacia la mujer que trabaja, pues poseen más prejuicios negativos en torno a las actividades remuneradas que ésta desarrolla fuera del hogar, tanto en hombres como en las mismas mujeres, aunque en menor medida.

Esto obedece sin duda al tradicionalismo instaurado en la historicidad de los roles de género, compartido en las percepciones de la sociedad, así como en la estructura organizacional de nuestras instituciones. La Encuesta de Opinión Pública del SERNAM del año 2002 lo confirma, pues reafirma que la edad influye en el porcentaje de aceptación de actitudes y percepciones más tradicionales de hombres y

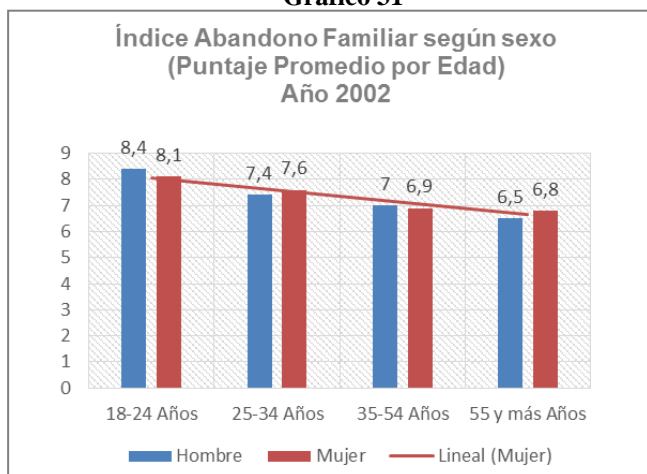
mujeres. Por ejemplo, en el rango de edad de 50 a 65 años de los entrevistados/as, el 66% de los hombres considera que una mujer es mejor esposa y madre si emplea el mayor tiempo con su familia y tiene pocos intereses fuera del hogar y las mujeres un 47,7% (SERNAM, 2002b)

En cambio a menores edades existen creencias menos prejuiciadas hacia el trabajo remunerado de la mujer, pues entre los 18 y 24 años de edad la población presenta un puntaje promedio de 9,2, descendiendo considerablemente mientras avanza la edad. Situación que puede explicarse debido a generaciones más jóvenes y por lo tanto además, más educadas respecto a la igualdad de roles de género. Estos datos analizados del año 2012 coinciden con los del año 2002 realizado por la Encuesta de Opinión Pública del SERNAM. Aunque pasa una década entre un análisis y otro, las diferencias no existen considerablemente: los prejuicios de género aumentan respecto a la edad del o la encuestada (61% de los hombres entre 50 y 65 años de edad está de acuerdo que es la madre quien debe pedir permiso al trabajo cuando su hijo/a está enfermo y el 71,2% de las mujeres del mismo rango etario). Se evidenció que no existieron diferencias significativas en este aspecto con el año 2002 (sólo una diferencia de 0,3 puntos con el índice mayor), comparado que pasó una década entre una encuesta y otra. Así se confirma que los estereotipos de género y las concepciones tradicionales sobre los roles femeninos y masculinos son una temática muy difícil de abordar, tanto familiarmente como institucionalmente. En una década no se perciben cambios significativos a la hora de medir el cambio de mentalidad tradicionalista de hombres y mujeres chilenos/as, principalmente en la temática laboral.

Si analizamos el índice de abandono familiar, en relación a la **escolaridad** que poseen los y las entrevistados/s de ambos años, también pueden observarse diferencias de gran magnitud. Pues a medida que el nivel de educación se incrementa, también lo hace una actitud más favorable hacia el trabajo femenino, por lo tanto, menos sentimiento de abandono familiar hacia las mujeres. Las personas que tienen 13 años y más de escolaridad tienen un índice promedio de 9,6, a

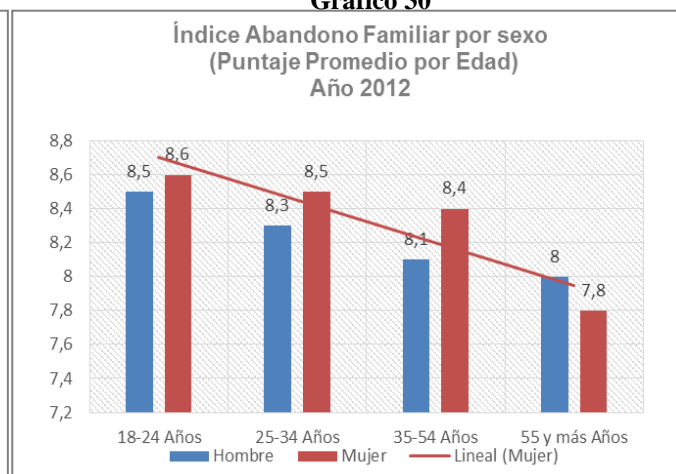
diferencia de las que tienen entre 0 y 3 años (7,3). Diferencias absolutas de 2,3 puntos que hacen una gran diferencia. Esto también concuerda con la Encuesta de Opinión Pública del SERNAM del año 2002, que manifiesta que mientras más escolaridad exista en hombres y mujeres, menor es el conservadurismo frente al rol laboral de la mujer.

Gráfico 31



Fuente: Elaboración propia según CEP 2002

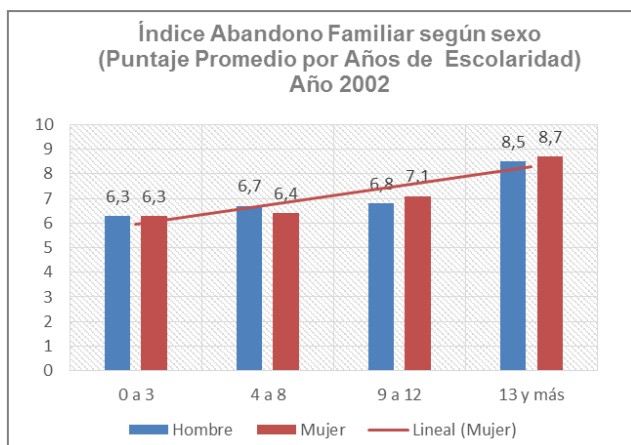
Gráfico 30



Fuente: Elaboración propia según CEP 2012

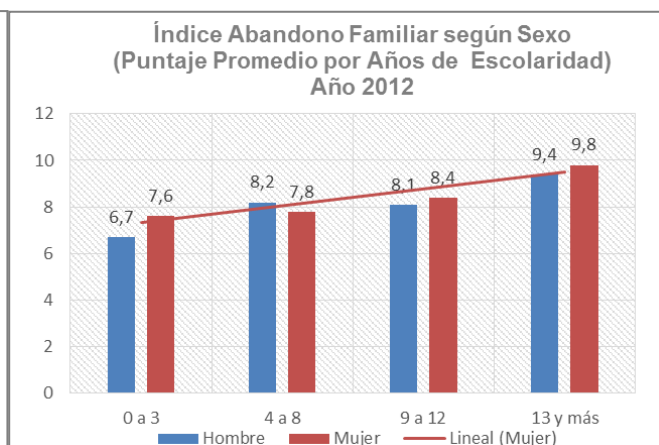
Al visualizar el índice de abandono familiar por **edad**, y a la vez, **segregado por sexo** podemos mencionar que en ambos años se visualiza una tendencia positiva respecto al sentimiento de abandono familiar mientras menos edad se posea. En el año 2012, las mujeres entre 18 y 24 años de edad son las que poseen una mayor actitud positiva frente al trabajo (8,6 puntos promedio). Sin embargo, a medida que el rango etario se acrecienta (55 y más años), disminuye en ambos sexos la percepción positiva frente al trabajo femenino (abandono familiar), sobre todo en mujeres. En el año 2002 la situación no es tan distinta, manteniéndose esta tendencia con pequeñas diferencias. Se reafirma lo anteriormente dicho respecto a la mentalidad tradicionalista que poseen las personas mientras más edad posee, y lo difícil que puede ser el reeducar las concepciones de género en la sociedad.

Gráfico 32



Fuente: Elaboración propia según CEP 2002

Gráfico 31



Fuente: Elaboración propia según CEP 2012

Este índice, al ser contrastado por **escolaridad** y a la vez diferenciado por **sexo**, se evidencia que existe una tendencia positiva hacia la inserción y mantenimiento de la mujer en el trabajo, en hombres y mujeres, a medida aumentan los años de estudio, es decir, existe menos sentimiento de abandono familiar hacia la mujer. Los promedios de los años 2002 y 2012 señalan que son las mujeres quienes poseen puntajes mayores con actitud más favorables hacia el trabajo femenino, teniendo la puntuación más alta, con una diferencia absoluta de 1,1 puntos con el puntaje más alto de los hombres, ubicados en el rango de 13 y más años de escolaridad.

Según un estudio realizado por Guadarrama & Torres en el año 2007, menciona que las mujeres que son profesionales (es decir, tienen un mayor nivel de educación) tienden a rechazar una vida dedicada en exclusiva a las tareas domésticas, por lo tanto, la centralidad positiva que asignan a su trabajo es mayor, en contraposición por las mujeres que son obreras no calificadas, en donde fundan el significado del trabajo como un espacio para ser mejores madres y una prueba de “amor maternal”, tiñendo esto con un sentimiento de sacrificio (Guadarrama & Torres, 2007).

Sin desmedro de lo anterior, aunque a mayor escolaridad exista menos percepción de abandono familiar hacia la mujer o una actitud más abierta frente a la inserción y mantención de ésta en el mundo laboral, existen obstáculos latentes, asociados principalmente a tensiones entre sus responsabilidades familiares y laborales que imposibilitan que las mujeres se desarrollen plenamente en sus trabajos (Alizade & Seelig, 2007; Agut & Martín, 2007; Bejarano, 2011). Esto se comprueba con el alto grado de segregación laboral vertical existente en Latinoamérica y en Chile y el fenómeno denominado Techo de Cristal (Bejarano, 2011), puesto que las mujeres deben decidir entre su hogar y el tener una exitosa carrera profesional obteniendo cargos de liderazgo dentro de sus organizaciones y cargando las de exigencias masculinas existentes en la estructura laboral actual.

Aquellas que están conformes con sus trabajos y perciben que este rol es fundamental para sus vidas, de igual forma presentan tensiones en su mundo laboral y familiar, no logrando conciliarlos y sienten culpabilidad al dejar de lado su mundo privado (Nicolson, 1997; Guadarrama & Torres, 2007), generando un dilema entre “ser mujer” y “ser persona” (Alberdi, Hainovich, & Escario, 1984). A pesar que la actitud sea positiva frente al grado de educación, esto no es el único factor definitorio para poder generar igualdad entre hombres y mujeres, principalmente en el ámbito laboral, así, existe la imperante necesidad de enfrentar esta problemática social no solo a nivel sociocultural, sino que además de una forma organizacional (Gobernado, 2006).

VII. CONCLUSIONES

Como respuesta a la pregunta general de investigación, en dónde se refiere a la caracterización de los factores asociados al nivel de conciliación laboral y familiar de hombres y mujeres trabajadores/as chilenos/as durante el periodo 2002 a 2012, se puede indicar, que de acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio que éstos no sufren grandes cambios a nivel estadístico, mostrando una tendencia a mantenerse en el periodo de tiempo analizado (una década).

Se comprueba la existencia de un modelo laboral masculino a través de los datos de segregación laboral (vertical y horizontal) existentes a nivel nacional e internacional. Existe una “feminización” de algunas actividades económicas, asociadas a los servicios principalmente y el número de mujeres que acceden a cargos de liderazgo es considerablemente menor que los hombres.

De acuerdo a los índices analizados, la tendencia respecto al nivel de conciliación laboral y familiar que pueden poseer los y las entrevistados/s durante esos años no responde de manera positiva al equilibrio entre trabajo y familia en la mujer, puesto que se evidencia altos niveles de estrés, bajos niveles de satisfacción y la presencia del sentimiento de abandono familiar luego de ingresar o mantenerse en el mundo laboral. En los hombres no se visualizan que estos factores sean determinantes para una dificultad en conciliar la vida laboral y familiar.

Todo esto obedece, según la triangulación teórica-empírica respecto a la temática, mayormente a las características socioculturales de género asignadas tradicionalmente a hombres y mujeres, donde ambos están condicionados a asumir roles estereotipados, relegando y responsabilizando a la mujer a asumir mayormente las tareas domésticas, asignado así una doble jornada laboral, y al hombre a hacerse cargo del trabajo remunerado, persistiendo así la división sexual del trabajo. Se constata que la edad y el nivel educacional condicionan esta percepción

estereotipada, pues a menor edad existe una actitud más positiva hacia el trabajo femenino y mientras mayor sean los años de estudios, también existe este tipo de pensamiento en las personas encuestadas.

A continuación, se darán a conocer las principales conclusiones por índice, tributando a su vez, a la respuesta del objetivo de investigación correspondiente.

- **Índice de Estrés**

Objetivo: Determinar el Índice de Estrés de los/as trabajadores/as chilenos/as.

- La sensación de estrés vivenciado por los y las trabajadores/as chilenas respecto al cumplimiento de sus responsabilidades familiares y laborales es **medianamente alto**.
- Los hombres presentan niveles de estrés más bajos que las mujeres, atribuible principalmente a la ejecución, por parte de las mujeres, de una doble jornada laboral (trabajadora-dueña de casa) persistiendo así la división sexual del trabajo. Mientras que ellos declaran mayormente que nunca se han sentido demasiado cansados debido a las labores domésticas, la minoría de las mujeres responde de la misma manera.
- Una de las principales causas asociadas al nivel de estrés es la compatibilización de las horas trabajadas en el hogar y fuera de éste. Se evidencia en esta investigación que son las mujeres las que trabajan un mayor nivel de horas total entre el hogar y el trabajo que los hombres, quienes no participan de forma significativa en las labores domésticas, contribuyendo escasamente a la corresponsabilidad familiar.
- No existen diferencias significativas entre las horas de trabajo productivo realizado por hombres y mujeres, sin desmedro que quienes trabajan más horas son los hombres.

- Existe una asociación positiva entre nivel de estrés y horas de trabajo doméstico, siendo las mujeres que trabajan más horas en el hogar poseedoras de altos niveles de estrés mientras las que dedican menos horas a las labores domésticas no tienen índices de estrés altos.
- **Índice de Satisfacción Laboral y Familiar**
Objetivo: Identificar la satisfacción laboral y familiar experimentada por los/as trabajadores/as en Chile.
- La mayoría de los y las trabajadores/as chilenos durante el año 2002 y 2012 están ***medianamente insatisfechos*** (35,7% y 38,1% respectivamente) con su vida laboral y familiar.
- Se evidencia un avance positivo en el nivel de ***“satisfecho”*** con la vida laboral y familiar. Hacia el año 2012 se incrementa en unos 4,2 puntos porcentuales desde el año 2002, siendo irrelevantes en comparación con el índice general, donde la mayoría de los hombres y mujeres caen en la categoría de ***“medianamente insatisfechos”***.
- En ambos años se evidencia que es la mujer la menos satisfecha en estas dos esferas, influyendo en esto la distribución y utilización del tiempo y la jornada laboral que poseen.
- Se puede explicar el nivel de insatisfacción de la mujer debido a la doble carga laboral que poseen, pues dedican horas significativamente mayor que los hombres al hogar y se suman sus horas de trabajo remunerado.
- En el año 2012, el 85,7% de las mujeres encuestadas están relativamente insatisfechas con su vida familiar mientras que el 14,3% de los hombres

responden de la misma forma, en donde los niveles de insatisfacción son más altos en el trabajo.

- **Índice de Abandono Familiar**

- **Objetivo:** Analizar el índice de percepción de abandono familiar de la mujer.

- La mayoría de los encuestados/as en ambos años posee una actitud **medianamente cerrada** hacia al trabajo de la mujer (44,3% en el año 2002 y 35,1% año 2012), lo que genera una percepción de abandono familiar perjudicial para éstas.
- Existe un avance mínimo en la variación absoluta de 1,33 puntos favorables hacia el trabajo femenino en el año 2012. Sin embargo, este avance es deficiente, considerando la década para desarrollar logros en esta temática.
- Son mayoritariamente los hombres que poseen una actitud cerrada hacia el trabajo femenino, y sólo el 36% de las mujeres presentan esta percepción, no existiendo variación significativa en ambos años.
- En el año 2012 son las mujeres las que tienen la mayor tendencia positiva hacia el trabajo femenino, existiendo una diferencia por sexo en el año 2002, pues en este año, eran los hombres quienes tenían una mejor percepción hacia el ingreso y mantenimiento de la mujer en el trabajo.
- Se observa en el año 2012, que a medida aumenta la edad los/as encuestados/as poseen actitudes menos favorables hacia el trabajo femenino, es decir, mayor percepción de abandono familiar. Si se analiza por sexo, no existe variación en este criterio.

- A mayor nivel educacional existe menos percepción de abandono familiar de la mujer por ingresar al trabajo, no variando significativamente a este criterio según si son mujeres u hombres.

VIII. SUGERENCIAS Y APORTES AL ESTUDIO Y DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO.

- Realizar estudio desde la racionalidad de las empresas para ver la realidad organizacional de la conciliación laboral-familiar en Chile y tomar en cuenta estos insumos para incorporar políticas eficientes y pertinentes en la temática, con el fin de beneficiar el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus colaboradores/as.
- A pesar que se aborda este estudio desde una perspectiva de género y se analizan factores socioculturales, se sugiere a las organizaciones, específicamente al área de Recursos Humanos, trabajar responsablemente la conciliación laboral y familiar de sus colaboradores/as, pues está comprobado que un/a trabajador/a con un equilibrio entre estos dos ámbitos es un mejor trabajador/a, contribuyendo positivamente a los objetivos de cada institución.
- Los cambios en la dinámica familiar, a partir de los cambios sociales y laborales, plantean un gran desafío para empresarios/as y el gobierno existente, pues deberán generar entornos laborales más humanos y justos, con el fin de erradicar las brechas de discriminación y desigualdad laboral entre hombres y mujeres.

IX. ANEXOS

Anexo 1: Conglomerados por región

Tabla 15: Número de Conglomerados por Región CEP 2002

Región	Número de Conglomerados		
	Urbano	Rural	Total
De Tarapacá	8	0	8
De Antofagasta	9	0	9
De Atacama	5	1	6
De Coquimbo	8	3	11
De Valparaíso	29	3	32
Del Libertador Bdo. O'Higgins	11	5	16
Del Maule	11	6	17
Del Bío-Bío	31	7	38
De la Araucanía	11	6	17
Del Los Lagos	14	7	21
Aisén del Gral. Carlos Ibáñez	1	0	1
De Magallanes y Antártida Chilena	3	0	3
Metropolitana de Santiago	118	4	122
Total	259	42	301

Tabla 16: Número de Conglomerados por Región CEP 2012

Región	Número de Conglomerados		
	Urbano	Rural	Total
De Arica y Parinacota	4	0	4
De Tarapacá	4	0	4
De Antofagasta	10	0	10
De Atacama	4	0	4
De Coquimbo	9	3	12
De Valparaíso	30	3	33
Del Libertador Bdo. O'higgins	11	5	16
Del Maule	12	6	18
Del Bío-Bío	31	7	38
De la Araucanía	12	6	18
De los Ríos	5	2	7
De Los Lagos	9	5	14
Aisén del Gral. Carlos Ibáñez	1	0	1
De Magallanes y Antártida Chilena	3	0	3
Metropolitana de Santiago	126	4	130
Total	271	41	312

X. BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L., & Valenzuela, M. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad en América Latina. En Abramo, *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (págs. 29-62). Santiago: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21571/1/12_oit-trabajo_decente_y_euidad_de_genero.pdf
- Aguirre, M. E. (2010). *Mujer, Trabajo y Familia*. Santiago: Universidad de los Andes.
- Agut, S., & Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214. Recuperado el 27 de enero de 2014, de http://www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/vol25_2_7.pdf
- Alberdi, I., Hainovich, P., & Escario, P. (1984). Actitudes de las mujeres hacia el cambio familiar. *Revista española de investigaciones sociológicas*(27), 41-60. Recuperado el 23 de octubre de 2014, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=251122>
- Alizade, M., & Seelig, B. (2007). *El Techo de Cristal: Perspectivas psicoanalíticas sobre las mujeres y el poder*. Buenos Aires: Lumen.
- Antón, C. (2006). Factores y barreras para el acceso de la mujer a las organizaciones. *Ciencia Policial*(11), 27-32. Recuperado el 12 de febrero de 2013, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252558>
- Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: Las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social*, 13(41), 47-68.

- Área de Estudios de Género. (2006). *Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile*. Santiago: FLACSO CHILE.
- Arias, A. (2004). *Cultura y Estereotipos de Género en Psicología Social, Cultura y Educación*. Colombia: Pearson.
- Artiles, L. (2005). El Proyecto Magisterio y la Categoría género en la formación de recursos humanos en salud. *Educación Médica Superior*, 19(2). Recuperado el 13 de enero de 2013, de http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol19_2_05/ems01205.htm
- Badinter, E. (1993). *XY: La identidad Masculina*. Barcelona: Alianza Editorial.
- Banco Mundial. (2013). *Tasa de población activa mujeres*. Recuperado el 12 de abril de 2013, de Banco Mundial: <http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.FE.ZS/countries/1W-CL?display=graph>
- Bejarano, Z. (2011). *Mujeres bajo un techo de cristal: Barreras de ascenso en la carrera laboral de las gerentas del sector privado en Hermosillo*. Alemania: Editorial Académica Española, LAP LAMBERT.
- Berbel, S. (2013). *Directivas y empresarias: Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Barcelona: Aresta.
- Burín, M. (2007). El Techo de Cristal en la carrera laboral de las mujeres. Acerca del deseo de poder en las mujeres. En M. Alizade, & B. Seelig, *El Techo de Cristal, Perspectivas Psicoanalíticas sobre las mujeres y el poder* (págs. 102-122). Buenos Aires: Lumen.
- Caamaño, E. (2004). Conciliación de Trabajo y Vida Familiar: Un análisis desde la perspectiva del Derecho del Trabajo chileno. *Revista de Derecho Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, XVI(3), 59-82. Obtenido de

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502004000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Caballero, M. (2000). *Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: Buenas prácticas*. Instituto de la Mujer-Fondo Social Europeo.
- Cabeza, J., & Fernández, B. (2011). *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Carabí, A., & Armengol, J. (2008). *La masculinidad a debate*. Barcelona: Icaria.
- Caro, J. C. (2010). *Portal de Tesis electrónicas*. Obtenido de Segregación Laboral por género: Evidencia para Chile: <http://tesis.uchile.cl/handle/2250/111420>
- Carreño, R. (1998). *Lengua Castellana y Comunicación*. Madrid: Mare Nostrum.
- Centro de Estudio del Desarrollo. (07 de Septiembre de 2012). *Igualdad y Oportunidades: Mujer y Trabajo*. Recuperado el 11 de agosto de 2012, de Asuntos Públicos: <http://www.asuntospublicos.cl/wp-content/uploads/2012/09/992.pdf>
- Centro de Estudios Públicos. Estudio Nacional de Opinión Pública N° 16 – Tercera Serie, Diciembre 2002. [Computer File]. CEP0044-v1. Santiago: Centro de Estudios Públicos.
- Centro de Estudios Públicos. Estudio Nacional de Opinión Pública N° 37 – Tercera Serie, Abril 2012. [Computer File]. CEP0066-v1. Santiago: Centro de Estudios Públicos.

- Centro de Estudios Públicos. (2002). *Manual del Usuario Encuesta CEP N°44, Encuesta Nacional de Opinión Pública N°16-Tercera Serie*. Santiago: Centro de Estudios Públicos.
- Centro de Estudios Públicos. (2012). *Documento de Trabajo N°387, Estudio Nacional de Opinión Pública N°37-Tercera Serie*. Santiago: Centro de Estudios Públicos.
- Centro de Excelencia en Gobierno Corporativo. (2011). *Contribución de la mujer a los negocios: Su participación en cuadros directivos y toma de decisiones estratégicas*. Ciudad de Mexico: Editorial Mexicana.
- Centro Internacional Trabajo y Familia. (2012). *Efectos de la conciliación en el compromiso, la satisfacción y el salario emocional*. Navarra: Universidad del Navarra.
- CEPAL. (2013). *CEPALSTAT: Base de datos y publicaciones estadísticas, Estadísticas de Género*. Recuperado el 28 de enero de 2014, de <http://interwp.cepal.org/sisgen/ConsultaIntegrada.asp?idAplicacion=11&idoma=e>
- Chiavenato, A. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chinchilla, N., & León, C. (2004). *Cómo re-conciliar trabajo y familia. La ambición femenina*. Madrid: Santillana.
- Chodorow, N. (1978). *El ejercicio de la maternidad*. Barcelona: Gedisa.
- Chodorow, N. (2007). Techos de Cristal, pisos pegajosos y muros de hormigón: barreras internas y externas para el trabajo y la realización de la mujer. En M. Alizade, & B. Seelig, *El Techo de Cristal. Perspectivas*

psiconalíticas sobre las mujeres y el poder (págs. 29-42). Buenos Aries: Lumen.

- Clancy, S. (2007). ¿Por qué no hay más mujeres en la cima de la escala corporativa: debido a estereotipos, a diferencias biológicas o a escogencias personales? *Revista Latinoamericana de Administración*, 38, 2007, 1-8, 38, 1-8. Obtenido de <http://lib-telefonaiip.uniandes.edu.co/index.php/Cladea/article/viewFile/66/66>
- Comas, D. (1995). *Trabajo, Género, Cultura: La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona: Icaria.
- Comisión Especial. (2006). *Violencia Feminicida en la República Mexicana*. Cámara de Diputados, Ciudad de México.
- Contreras, F., Pedraza, J., & Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas*, 8(1), 183-193.
- Corona, A. (2006). Necesidad de la utilización del enfoque integrado de género en las estrategias de conciliación. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 180-195.
- Cuadrado, I., & Morales, F. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 23(2), 183-202.
- De la Cruz, C. (Diciembre de 1998). Guía Metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. (I. V. Mujer, Ed.) Instituto Vasco de la Mujer. Recuperado el 20 de agosto de 2013, de http://www.emakunde.euskadi.net/contenidos/informacionp/ub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_genero_es.pdf

- Debeljuh, P., & Las Heras, M. (2010). *Mujer y Liderazgo: Construyendo desde la complementariedad*. Ciudad de México: LID Editorial Mexicana.
- Díez, E., Terrón, E., & Anguita, M. (2006). *La cultura de género en las organizaciones escolares: motivaciones y obstáculos de acceso de la mujer a los puestos de dirección*. Barcelona: Octaedro. Recuperado el 27 de enero de 2014, de http://recursos.cepindalo.es/moodle/file.php/192/Tema_7/ACCESO_A_LA_DIRECCION_DE_CENTROS_EDUCATIVOS.pdf
- Díez, P. (2013). "Norma NCh 3262: Conciliación y Corresponsabilidad". Recuperado el 13 de enero de 2015, de <http://www.amchamchile.cl/sites/default/files/SERNAM-Paola%20Diez.pdf>
- DIPRES. (Noviembre de 2010). *Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda*. Recuperado el 29 de enero de 2014, de Estadística del Recurso Humano Sector Público: http://www.dipres.gob.cl/572/articles-70199_doc_pdf.pdf
- Dirección del Trabajo. (2005). *Aporte al Debate Laboral: Mujer y trabajo, compendio de estadísticas según sexo*. Santiago: Departamento de Estudios Dirección del Trabajo. Recuperado el 14 de enero de 2015, de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-88456_recurso_1.pdf
- Dirección del Trabajo. (marzo de 2011a). *El Derecho a Ganar lo mismo. Ley 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres*. Recuperado el 15 de enero de 2012, de Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo: <http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMTcyMzI2MA==>
[El Derecho a Ganar lo Mismo: Ley 20.348. Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres](http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMTcyMzI2MA==)
- Dirección del Trabajo. (2011b). Conciliación, Trabajo y Familia. En D. d. Trabajo, *Séptima Encuesta Laboral* (págs. 356-379). Santiago: Dirección

del Trabajo de Chile. Recuperado el viernes de enero de 2014, de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-101347_recurso_11.pdf

- Dirección Nacional del Servicio Civil. (jueves de junio de 2006). *Código Buenas prácticas laborales*. Recuperado el 22 de enero de 2014, de <http://www.serviciocivil.gob.cl/cbpl/inicio>
- Dirección Nacional del Servicio Civil. (julio de 2009). *Fundamentos Normativos Código Buenas prácticas laborales- CBPL*. Recuperado el martes de enero de 2004, de http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/3_Fundamentos%20Normativos%20CBPL%20V.F%20julio%202009_.pdf
- Dowling, C. (2003). *El Complejo de Cenicienta: El miedo de las mujeres a la independencia*. Barcelona: Debolsillo.
- Echevarria, D. (2006). *Cultura organizacional y estilos de dirección desde la perspectiva de género: Desafíos de la empresa Cubana*. Recuperado el 27 de enero de 2014, de http://www.nodo50.org/cubasieloXXI/pensamiento/echevarria_310107.pdf
- Engels, F. (1972). *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado*. Biblioteca Virtual Espartaco. Recuperado el 04 de febrero de 2014, de http://www.marxists.org/espanol/me/1880s/origen/el_origen_de_la_familia.pdf
- Escarrer, C., Navarro, C., Bosch, E., & Ferrer, V. (2007). *La Segregación Horizontal y Vertical por género entre el PAS y el PDI de la Universitat de Les Illes Balears*. Palma: Universitat de les Illes Balears. Recuperado el 12 de abril de 2013, de <http://ve.umh.es/sieg.1/docs/ICongresoInternacional/comunicaciones/sciv06.pdf>

- Estebaranz, A. (2004). *Observatorio e-igualdad*. Córdoba: Diputación de Córdoba.
- Fundación Chile Unido. (2014). *Informe General estudio Mejores empresas para madres y padres que trabajan 2013*. Recuperado el 14 de enero de 2015, de <http://www.chileunido.cl/wp-content/uploads/2014/01/Informe-General-Estudio-Mejores-Empresas-2013.pdf>
- Fundación Chile Unido. (s.f). *Prácticas de Conciliación*. Recuperado el 14 de enero de 2015, de <http://www.chileunido.cl/servicios-a-empresas/practicas-implementadas-en-empresas/>
- Gamonal, S. (2003). El principio de NO discriminación por razones de sexo en materia laboral. *Cuadernos Jurídicos de la U. Adolfo Ibáñez*, 18, 83-105.
- García, J., & Riquelme, A. (2008). Problemática Laboral de la Mujer en Cargos Directivos de los Servicios Públicos en Chile. *Revista Atlántica de Economía*, 7(3), 1-13. Recuperado el martes de enero de 2014, de <http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/eawp.asp?qsa=ES&qsb=1&qsc=213&qsd=217>
- Garduño, M. d., & Marquez, M. (1995). El Estrés en el perfil de desgaste de las trabajadoras. *Cod. Saúde Públ.*, 11(1), 65-71.
- Gaviria, S. (2009). ¿Por qué las mujeres se deprimen más que los hombres? *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 38(2), 316-324.
- Gilmore, D. (1994). *Hacerse hombre. Concepciones culturales de la masculinidad*. Barcelona: Paidós.
- Gobernado, R. (2006). *El cuidado de los hijos y el género: Como se distribuyen estos cuidados entre los cónyuges. Causas de la desigual distribución. Futuras consecuencias del permiso de paternidad y su*

incidencia en el ámbito de la protección social. Málaga: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

- Goffee, R., & Jones, G. (2001). *El carácter organizacional.* Barcelona: Ediciones Granica.
- Goldberg, S. (1973). *La inevitabilidad del patriarcado.* Madrid: Alianza.
- Grueso, M. (2009). La Discriminación de Género en las Prácticas de Recursos humanos: Un secreto a voces. *Cuad. Administración Bogotá*, 22(39), 13-30.
- Guadarrama, R., & Torres, J. L. (2007). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global: Estereotipos, transacciones y rupturas.* Barcelona: Anthropos.
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*(12), 73-84.
- Guzmán, F. (2002). Segregación Laboral por género: Cambios y persistencias. *Demos*(15), 27-28.
- Heller, L. (2008). *Voces de Mujeres.* Barcelona: Sirpus.
- Hernández, M., Rodríguez, G., & García-Valdecasas, J. (2010). Género y sexualidad: consideraciones contemporáneas a partir de una reflexión en torno a la transexualidad y los estados intersexuales. *Asociación Esp. Neuropsiq.*, XXX(105), 75-91.
- Hernández-Sampelayo, M. (2008). *¿Sabemos conciliar vida personal y vida laboral?* Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.
- Holmes, D. (2007). Techos de Cristal: sus orígenes, manifestaciones dinámicas y consecuencias en las mujeres. En M. Alizade, & B. Seeling,

Techos de Cristal. Perspectivas psicoanalíticas sobre las mujeres y el poder. (págs. 9-26). Buenos Aires: Lumen.

- INE. (2003). *Síntesis de Resultados CENSO 2002*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas. Recuperado el 10 de enero de 2015, de <http://www.ine.cl/cd2002/sintesis censal.pdf>
- INE. (2012). *Boletín Empleo Trimestral, Edición n° 173*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas. Recuperado el 2 de enero de 2015, de file:///C:/Users/se/Downloads/empl_173_Z39gF5EG.pdf
- INE. (2013). *Nueva Encuesta Nacional de Empleo*. Recuperado el 4 de enero de 2015, de Productos Estadísticos Laborales: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales_OND_2013.php
- INE. (1 de diciembre de 2014). *Nueva Encuesta Nacional de Empleo*. Recuperado el 4 de enero de 2014, de Laborales: Productos Estadísticos: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales_JAS_2014.php
- INE. (2014b). *Nueva Encuesta Nacional de Empleo*. Recuperado el 22 de enero de 2014, de Laborales: Productos Estadísticos: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales_ASO_2014.php
- INE. (2015). *Boletín Empleo Trimestral, Edición n° 195*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas. Recuperado el 9 de enero de 2015, de file:///C:/Users/se/Downloads/empl_195_m4GqKDku.pdf
- Infante, V. (2004). La Masculinidad desde la perspectiva de género. En V. Infante, *Perspectiva de Género*. Ciudad de México: Plaza y Valdés.

- Instituto de Ciencias de la Familia de la Universidad de los Andes. (2014). *Estudio percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas*. Santiago: Universidad de Los Andes. Recuperado el 13 de enero de 2015, de http://www.esec.cl/wp-content/blogs.dir/1/files_mf/139517361612032014ESTUDIOPERCEPCIONESYPRACTICASDECONCILIACIONYCORRESPONSABILIDADUANDESY SERNAM1.pdf
- International Center of Work & Family. (2013). *Responsabilidad Familiar Corporativa*. Barcelona: IESE Business School . Recuperado el 14 de enero de 2015, de <http://ifrei.iese.edu/upload/Informe%20Chile%202013.pdf>
- Jacobs, J. (1999). The sex segregation of occupations: Prospects for the 21st century. En G. Powell, *Gender & Work* (págs. 125-144). Sager Publications.
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 1(23), 116-133. Recuperado el 15 de enero de 2015, de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071823762008000100007&script=sci_arttext
- Jiménez, A., González, C., & Reyes, D. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta colombiana de psicología*, 12(1), 77-83. Recuperado el 10 de septiembre de 2014, de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v12n1/v12n1a07.pdf>
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Ciudad de México: Editorial UNAM.
- Lagos, M. P. (2007). *Conciliación Familia y Trabajo: Guía de Buenas Prácticas*. Santiago: Fundación Chile Unido. Recuperado el 15 de enero de 2015, de <http://www.consultoraconcilia.cl/articulos/buenaspracticas.pdf>

- Lamas, M. (2004). El género en la sociedad. En P. Silva, *Perspectiva de Género* (pág. 25 a 39). Ciudad de México: Plaza y Valdés.
- Leal, A. (1991). *Conocer la Cultura de las Organizaciones: Una Base para la estrategia y el cambio*. Madrid: Actualidad Editorial.
- Lerner, G. (1990). *La creación del Patriarcado*. Barcelona: Editorial Crítica.
- López, A. (1997). La figura femenina en las obras de Edward Bond. *Revista Paradigma*, 1, 20-30. Recuperado el 12 de enero de 2012, de www.paradigma.org
- López, E., Ponce, M., Findling, L., Lehner, P., Venturiello, M., Mario, S., & Champalbert, L. (2011). Mujeres en tensión: la difícil tarea de conciliar familia y trabajo. *Población de Buenos Aires*, 8(13), 7-25.
- Luci, F. (2009). La división sexual del trabajo de mando: carreras femeninas en las grandes firmas argentinas. *Rev. Katá Florianópolis*, 13, 29-39.
- Madriz, R. (2008). *Rebelión*. Recuperado el 04 de febrero de 2014, de La Mujer y la Familia ¿Hegemonía Matriarcal o Patriarcal?: <http://www.rebellion.org/noticias/2008/9/72277.pdf>
- Mariscal, V. (2007). *La Teoría del Género*. Recuperado el 10 de junio de 2013, de Crítica en Línea: <http://www.critica.com.pa/archivo/11212007/opi03.html>
- Martínez, I. (2000). *Sistema sexo/género, identidades y construcción de la subjetividad*. Valencia: Publicaciones de la Universitat de Valencia.
- Minello, N. (2002). Masculinidades: un concepto en construcción. *Nueva Antropología*, XVIII(61), 11-30. Recuperado el 06 de febrero de 2014, de http://www.lazoblanco.org/wpcontent/uploads/2013/08manual/bibliog/material_masculinidades_0025.pdf

- Ministerio de Educación. (octubre de 2013). *Mifuturo.cl*. Recuperado el jueves de enero de 2014, de Estadísticas por carrera: <http://www.mifuturo.cl/index.php/futuro-laboral/buscador-por-carrera>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (18 de marzo de 2005a). *TIPIFICA Y SANCIONA EL ACOSO SEXUAL*. Recuperado el 13 de mayo de 2013, de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236425>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (17 de octubre de 2011b). *LEY 20.545 MODIFICA LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD E INCORPORA EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL*. Recuperado el viernes de enero de 2014, de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936>
- Mitchel, J. (1985). *La condición de la mujer*. Ciudad de México: Extemporáneos.
- Mladinic, A. (2009). *Antecedentes sobre la presencia de mujeres en cargos de dirección en el ámbito laboral en Chile*. Recuperado el 2 de febrero de 2013, de Gobierno Regional de la Región del Bío Bío: http://www.gorebiobio.cl/Documentos/Genero/Fondecyt_Notas_Mujeres_Cargos.pdf
- Moccia, S. (2011). Los posibles beneficios de la Conciliación. *Acciones e Investigaciones Sociales*, , 135-154.
- Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones*. Madrid: Narcea.
- Núñez-Cortés, P., Velasco, T., & Garrigues, A. (2008). *Igualdad y conciliación de vida personal y laboral en la empresa y administraciones públicas*. Madrid: Dykinson.

- OIT. (1999). *Trabajo Decente. Conferencia Internacional del Trabajo 87° reunión*. Recuperado el 10 de abril de 2013, de Memoria del Director General: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- OIT. (2003). *La Hora de la igualdad en el trabajo. Informe Global con arreglo al seguimiento de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2009). *Campaña de Igualdad de Género de la OIT, 2008–09; Protección de la maternidad; Educación; Diálogo social; Equilibrio trabajo/familia*. Recuperado el 2 de septiembre de 2012, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/worldofworkmagazine/issues/WCMS_108611/langes/index.htm
- OIT. (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Recuperado el 20 de septiembre de 2013, de <http://amexcid.gob.mx/boletin/0210/docs/TRABAJO%20Y%20FAMILIA.pdf>
- OIT. (31 de octubre de 2012). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 12 de diciembre de 2013, de Es tiempo a que las mujeres entren en los consejos directivos: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_192152/lang--es/index.htm
- Pachón, M., Peña, X., & Wills, M. (2012). Participación Política en América Latina: un análisis desde la perspectiva de género. *Revista de Ciencia Política*, 32 (2), 359 – 381. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/revcipol/v32n2/art02.pdf>
- Pizarro, O., & Guerra, M. (2010). *Rol de la mujer en la gran empresa*. Santiago: Centro de Estudios Empresariales de la Mujer, Universidad del Desarrollo. Recuperado el 26 de enero de 2015, de <http://www.udd.cl/wp-content/uploads/2009/11/Rol-dela-mujer-en-la-gran-empresaFINAL2010.pdf>

- PNUD. (2010). *Desarrollo Humano en Chile. Género: Los desafíos de la igualdad 2010*. Santiago: PNUD Chile.
- Quiroz, F. P. (2009). Subjetividad, identidad y violencia: Masculinidades encrucijadas. *Universitas Humanística* (67), 81-103. Recuperado el 06 de febrero de 2014, de <http://www.scielo.org.co/pdf/unih/n67/n67a05.pdf>
- Rabbani, R. (2010). *Maternidad y Trabajo, conflictos por resolver*. Barcelona: Icaria.
- Ramírez, M. (2003). *Hombres violentos. Un Estudio antropológico de la Violencia Masculina*. Ciudad de México: Plaza y Valdés.
- Ramos, A., Barberá, E., & Sarrio, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 34(2), 253-266.
- RANKIA finanzas Chile. (s.f.). *Análisis del IPSA*. Recuperado el 31 de enero de 2014, de <http://www.rankia.cl/blog/analisis-ipsa/1593344-empresas-ipsa>
- Rivero, Á. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.
- Rivero, Á. (2008). *De la Conciliación a la Corresponsabilidad: Buenas prácticas y recomendaciones*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de la Igualdad. Recuperado el 13 de abril de 2014, de <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>
- Rodríguez, A., & Caminotti, M. (2010). Políticas públicas de equidad de género: las estrategias fragmentarias de la Argentina y Chile. *Revista SAAP [on line]*, 4(1), 0-0. Recuperado el 06 de febrero de 2014, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S185319702010000100003&script=sci_arttext

- Rodríguez, M. (2011). *¿Casualidad o Causalidad? América Latina y sus mujeres presidentes. Cinco casos específicos*. Tesis no publicada. Háskoli Islands. Recuperado el 05 de febrero de 2014, de http://skemman.is/stream/get/1946/7425/19843/1/TESIS_FINAL.pdf
- Rodríguez-Lluesma, C. (2001). Estilos de Dirección. En N. Chinchilla, *Paradigmas del Liderazgo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Ruiloba, J. M. (2013). Liderazgo político y género en el Siglo XXI. *Entramado*, 9(1), 142-155. Recuperado el 05 de febrero de 2014, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S190038032013000100009&script=sci_arttext#t2
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. Recuperado el 23 de enero de 2014, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S102494352009001000004&script=sci_arttext
- Sánchez, M. (1997). *Mujeres, dirección y cultura organizacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Sánchez, M., & Quiroga, M. (1995). Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: Variables moduladoras. *Anales de psicología*, 11(1), 63-75. Recuperado el 3 de Enero de 2015, de <http://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/10087/1/Relaciones%20entre%20satisfaccion%20familiar%20y%20laboral.pdf?sequence=1>
- Scott, J. (1999). *Experiencia de la necesidad de una postura crítica de los estudios de género*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

- SEP. (s.f.). *Sistema de Empresas: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo*. Recuperado el 31 de enero de 2014, de SEP Chile: http://www.sepchile.cl/index.php?id=32&no_cache=1
- SERNAM. (2002). *Conciliación entre la vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras chilenas*. Santiago: Servicio Nacional de la Mujer. Recuperado el 18 de agosto de 2014, de <http://estudios.sernam.cl/documentos/?eNzg3Nzc2Conciliaci%C3%B3n%20entre%20la%20vida%20laboral%20y%20la%20vida%20familiar%20de%20trabajadores%20y%20trabajadoras%20chilenas>.
- SERNAM. (2002b). *Hombres y Mujeres: como ven hoy su rol en la sociedad y la familia*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer, Universidad de Chile. Recuperado el 03 de octubre de 2014, de <http://estudios.sernam.cl/documentos/?eODEyMzk0Hombres%20y%20Mujeres:%20C%C3%B3mo%20ven%20hoy%20su%20rol%20en%20la%20sociedad%20y%20la%20familia>.
- SERNAM. (2010). *XI Conferencia regional sobre la mujer en América y el Caribe. Informe Chile 2010*. Recuperado el 12 de marzo de 2013, de Cepal: <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/6/38906/Chile.pdf>
- Servicio de Información de Educación Superior. (lunes de diciembre de 2013). *Mifuturo.cl*. Recuperado el lunes de enero de 2014, de Base de Datos de personal académico año 2012: <http://www.mifuturo.cl/index.php/bases-de-datos/academicos>
- Servicio Nacional de la Mujer. (s.f). *Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género*. Recuperado el 2014 de enero de 2015, de Sello Igual- Conciliación Vida laboral, familiar y personal: <http://portal.sernam.cl/?m=programa&i=4>
- Sotomayor, Z. (2004). *Lazo Blanco*. Recuperado el 06 de febrero de 2014, de Aproximaciones teóricas a los Estudios de Masculinidad:

http://www.lazoblanco.org/wpcontent/uploads/2013/08manual/bibliog/material_masculinidades_0083.pdf

- SUBDERE. (11 de Septiembre de 2011). *Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo*. Recuperado el 31 de enero de 2014, de Regiones, Provincias y Comunas de Chile: <http://www.subdere.cl/documentacion/regiones-provincias-y-comunas-de-chile>
- Tockman, A. (2011). *Mujeres en puestos de responsabilidad empresarial*. Santiago: Servicio Nacional de la Mujer. Recuperado el 27 de enero de 2014, de <http://estudios.sernam.cl/?m=e&i=181>
- UNICEF. ((s.f)). *RESUMEN EJECUTIVO Estudio sobre el impacto económico de la extensión del permiso postnatal*. Recuperado el viernes de enero de 2014, de Lactancia Materna: http://www.unicef.cl/lactancia/docs/mod05/Mod%205%20Resumen_Ejecutivo%20postnatal.pdf
- Uricoechea, F. (2002). *División del trabajo y organización social: una perspectiva sociológica*. Bogotá: Norma.