



## Relación Trabajo y familia. No sólo una cuestión femenina

### Diagnóstico actual: tensión trabajo-familia

Los dos ámbitos más constitutivos de toda persona son la familia y su trabajo. Algunos han llegado a sostener que ambas constituyen el nicho ecológico más básico de actuación del ser humano, porque son mutuamente dependientes.<sup>1</sup>

Antes de la llegada de la era industrial, la relación entre la vida familiar y laboral estaba bastante armonizada. Generalmente, el trabajo se realizaba en el campo y a él se dedicaba toda la familia. Sin embargo, con la llegada de la era industrial, la globalización y las jornadas extensas, esa conciliación ha desaparecido. El trabajo ha llegado a condicionar en gran medida al matrimonio y la familia; los turnos laborales a veces se alargan excesivamente; muchos profesionales trabajan en función de metas que generan el mismo efecto, un largo etcétera.

### RESUMEN EJECUTIVO

Una de las realidades más complejas que vive la familia es su relación con el mundo del trabajo. La creciente incorporación de la mujer al mercado laboral y su opción cada vez más decidida por el desarrollo profesional, han estimulado cambios en la familia: disminución del número de matrimonios, retraso en la edad de casarse y disminución del número de hijos, con mal pronóstico demográfico futuro. La solución implica dos vías: políticas públicas que hagan compatible y sinérgica la relación trabajo-familia y un cambio cultural que haga más equilibrados los roles parentales hacia esos dos ámbitos de desarrollo. Las mujeres han contribuido a la economía familiar a través de su trabajo, pero los hombres no han asumido de manera equivalente su corresponsabilidad en las tareas domésticas.

Como es lógico, algunas de estas situaciones son inevitables por las exigencias propias de un proceso de trabajo continuo que no puede detenerse, o por la lejanía y la falta de condiciones apropiadas para que la familia acompañe al trabajador. Pero tampoco se puede negar que estas situaciones son, a veces, artificialmente producidas o incentivadas con estímulos económicos.<sup>2</sup>

Tratándose de la mujer, es sabido que muchas empresas contratan trabajo femenino sólo a condición de que ésta acepte retrasar y hasta proscribir su maternidad. Es ésta una discriminación ilegítima en contra de la mujer, y por eso no puede extrañar que las responsabilidades familiares comiencen a ser vistas como una odiosa y pesada carga, pues sólo implica costos que muchos empleadores no están dispuestos a solventar.

Lo anterior es delicado. La experiencia internacional enseña que la destrucción de la familia es fuente de profundos desequilibrios sociales y personales, que acaban con la indispensable solidaridad intergeneracional que, a su vez, es la fuente de estabilidad social.<sup>3</sup> Chile no ha sido ajeno a esa realidad y las cifras de natalidad, nupcialidad, divorcio y edad media de la población, entre otras, lo corroboran elocuentemente.

Por lo anterior, es necesario recordar e insistir que una de las condiciones más necesarias para lograr una adecuada calidad de vida entre los trabajadores es el equilibrio entre su trabajo y su familia, porque ambos se influyen mutuamente.<sup>4</sup> Es en ese plano donde la autoridad política puede hacer una gran contribución.

### **El valor de la familia**

Sin entrar en consideraciones sobre qué es la familia –pues eso daría para otro trabajo– conviene recordar unas palabras del Papa Juan Pablo II en su visita a Chile: *“la familia es el lugar más sensible donde todos podemos poner el termómetro que nos indique cuáles son los valores y contravalores que animan o corroen la sociedad de un determinado país.”*<sup>5</sup> No podría ser de otro modo, puesto que la familia es el lugar propio de traspaso de valores y tradiciones que repercuten en la sociedad, transformándose en estilos de convivencia. Entre una y otra existe una interdependencia e influencia recíproca que no conviene perder de vista.

De lo dicho surge una conclusión: dependiendo del grado de importancia que se le dé, tanto al mundo doméstico como al laboral, serán los estímulos que los sectores público y privado darán a los ciudadanos

---

1 Véase Figueroa Andrés y Moyano Emilio. Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. Revista Universum N° 23 Vol. 1: 116-133, 2008

2 Carta Pastoral Trabajo y Familia. Mons. Carlos Oviedo Cavada. 15 de diciembre de 1997.

3 M. Oviedo. Op. Cit.

4 Figueroa Andrés y Moyano Emilio. (2008) Op. Cit.

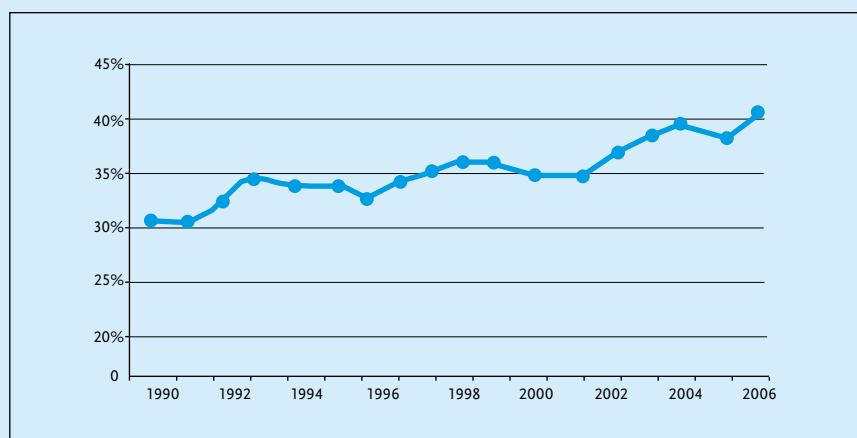
5 Discurso pronunciado en Rodelillo. Punto n° 7.

para cumplir bien su cometido en ambos roles. Si todas las señales giran sólo en torno a producir cada vez más, el bienestar familiar quedará reducido a la sobre abundancia de bienes y servicios. Eso ha originado que las sociedades europeas estén enfrentando su peor crisis social, cultural y económica, a pesar del enorme desarrollo material que han logrado en las últimas décadas.<sup>6</sup>

### La participación de la mujer en el mundo del trabajo

La mujer se ha incorporado al mundo del trabajo desde la segunda mitad del siglo XX, por dos razones fundamentales: incremento de las necesidades productivas dada la sociedad de consumo, e incremento de los niveles de igualdad en materia educativa y laboral. Tal vez esta incorporación sea el cambio socio-demográfico más importante del siglo XX.<sup>7</sup> Chile no es la excepción y, aunque en términos comparativos con Europa y el resto de América Latina nuestra participación laboral femenina es baja, ella ha ido subiendo considerablemente en las últimas dos décadas.

Tasa de participación laboral femenina, 1990-2007



Fuente: INE

Efectivamente, en las últimas dos décadas la participación laboral femenina aumentó de 32% a 53% en América Latina y el Caribe. Ello ha tenido efectos importantes en la generación de riqueza de los países, el bienestar de los hogares y la disminución de la pobreza.<sup>8</sup> Pero también se ha afectado el tamaño medio de las familias, tanto por la reducción del número de matrimonios, como por la consecuente reducción del número de hijos.<sup>9</sup> Desde hace un tiempo se ha considerado que para el desarrollo laboral

6 Véase Informe de la Evolución de la Familia en Europa. Instituto de política Familiar. (2009).

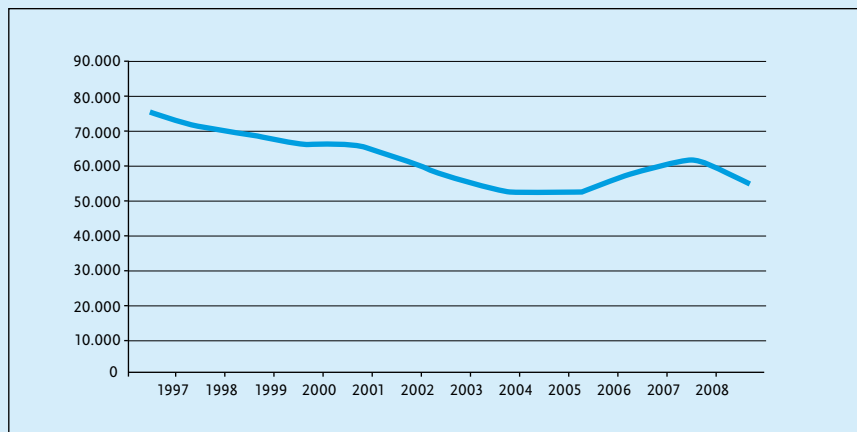
7 Figueroa Andrés y Moyano Emilio. (2008) Op cit.

8 Gynspan Rebeca y Maninat Jean. Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Informe elaborado por la OIT y el PNUD. P. 13.

9 Gynspan y Maninat. P. 14 y 15

femenino la formación de una familia es un obstáculo que, al menos durante un tiempo, conviene postergar. De hecho, en Chile entre 1997 y 2008 los matrimonios han disminuido en un 21,71% y los nacimientos han caído en un 4,2%.<sup>10</sup> Con estos datos, las proyecciones demográficas futuras –y toda su gama de consecuencias sociales negativas– son alarmantes.

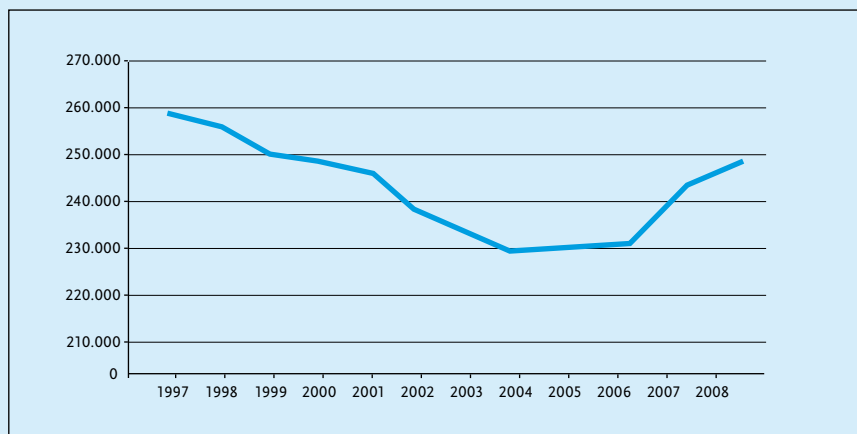
### Matrimonios por año



Fuente: Índice de Familia Fundación Jaime Guzmán, elaborado en base a información INE

Entre los años 1997 y 2007 los matrimonios disminuyeron en un 26,3%, presentado una baja anual promedio de 3%. Mientras que los nacimientos han disminuido en un 4,2% (similar al índice que poseen países autodenominados “críticos” en tasas de natalidad), con una baja anual promedio de 1,8%.

### Nacimientos por año



Fuente: Índice de Familia Fundación Jaime Guzmán, elaborado en base a información INE.

10 Fundación Jaime Guzmán. Índice de familia 2009.

Pero ¿es incompatible el trabajo de la mujer con el desarrollo familiar y la estabilidad social? ¿Acaso la disyuntiva femenina es quedarse en casa y olvidarse de su profesión, o salir a trabajar y renunciar a los hijos? ¿Qué puede hacer la autoridad frente a este problema?

Hasta ahora, la mayoría de las soluciones apuntan a flexibilizar el horario laboral para las mujeres, repartiendo el día entre la familia y la oficina. Evidentemente, este tipo de medidas constituyen un avance, pero desde el punto de vista profesional no favorecen mayores expectativas y muchas trabajadoras de gran proyección quedan a mitad de camino.

Lo que se necesita es un cambio cultural mayor, y considerar algo que pocos tienen en cuenta a la hora de analizar el problema ¿Qué papel juegan los hombres en este desafío? De acuerdo a las encuestas realizadas en los últimos tiempos, a pesar de la mayor participación de las mujeres en el trabajo remunerado, ellas siguen dedicando muchas horas a las labores dentro del hogar. Es decir, los hombres no han asumido de manera equivalente la corresponsabilidad de las tareas domésticas.<sup>11</sup>

De hecho, son tendencias claras de la relación actual entre familia-trabajo que el hombre tenga una menor participación en las actividades domésticas y de cuidado; que las mujeres pasen más tiempo en las actividades de crianza y educación, precisamente en los tramos del ciclo vital asociados a la tenencia de niños; que la jornada laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres; y que, incluso, cuando las mujeres trabajan formalmente, la distribución de las tareas domésticas y de cuidado sigue siendo desigual.<sup>12</sup>

Como puede verse, sigue cayendo casi exclusivamente sobre la mujer la responsabilidad del cuidado y la crianza de los hijos, al punto de que es sólo ella la que experimenta culpa cuando no equilibra adecuadamente sus tiempos. El síndrome del padre ausente, cada vez más extendido en la sociedad moderna, es un factor principal en la dificultad que tiene la mujer para compatibilizar trabajo y familia.

Por eso, no es del todo correcto culpar al matrimonio y a los hijos de impedir que la mujer se desarrolle plenamente como persona y profesional. Es necesario lograr un cambio en la forma en que los padres ven su rol dentro de la familia, porque no pueden ser sólo proveedores. Las mujeres han aceptado compartir con los hombres el papel proveedor, pero éstos aún no han asumido de manera equivalente su corresponsabilidad de las tareas domésticas.

Ahora bien, dado que este cambio no se producirá de manera espontánea ni automática, es imprescindible que las políticas públicas emanadas de la autoridad tengan los incentivos necesarios para equilibrar las responsabilidades laborales y profesionales. Por ejemplo, si se distribuyeran un poco más los costes de contratación entre hombres y mujeres,<sup>13</sup> se facilitaría el acceso de la mujer al

---

11 Grynspan y Maninat. Op. Cit. P. 47. Véase además, el Boletín de la Maternidad N°6 de junio de 2009, del Observatorio de la Maternidad. [www.o-maternidad.org.ar](http://www.o-maternidad.org.ar)

12 Grynspan y Maninat. Op. Cit. P. 69.

13 Permitiendo que ellos usen algunos días del descanso post natal de la mujer, como ocurre en algunos países de Europa.

mercado laboral y se incentivaría al hombre a vincularse más con la crianza de los hijos. Ello no sólo es beneficioso para cada núcleo familiar específico, sino para toda la sociedad que sufre en carne propia la evidente crisis de autoridad por falta de padre presente. Ello es una muestra más de cómo entre la familia y la sociedad hay una relación simbiótica y que nada que pase en una es indiferente a la suerte de la otra.

### Algunas propuestas para el equilibrio trabajo y familia

Las investigaciones en terreno demuestran que el estrés causado por no poder cumplir debidamente con uno de sus dos roles disminuye el desempeño de los padres y que por efectos de menor control, la perjudicada siempre es la familia. El desempeño disminuye si el trabajador siente que preferiría estar en otro lugar o si no se siente feliz donde está. Aumenta, en cambio, si la persona se siente motivada, reconocida por lo que hace y respetada como ser entero con una vida dentro y fuera de la empresa.<sup>14</sup>

Por eso es de sumo interés avanzar en una agenda que proponga medidas que incentiven a la mujer a no renunciar al trabajo por sus deberes familiares; al hombre a no abandonar a su familia por una excesiva preocupación por sus ocupaciones profesionales o sociales; y a los empleadores para darles mayor libertad a la hora de contratar sin verse presionados por los mayores costos que actualmente tiene la potencial maternidad.

A continuación, algunas medidas concretas que bien podrían estudiarse:

1. Es necesario el fomento de buenas prácticas laborales sobre todo para las micro o pequeñas empresas que beneficien el empleo femenino y la conciliación de la vida familiar en general. Siempre son útiles los incentivos tributarios o los créditos especiales para la inversión.
2. Para incentivar un mayor compromiso masculino en las labores del hogar se podría estudiar, además del aumento y flexibilización de los períodos de permiso pre y post natal, que el padre pudiese usar algunos días éste último. Obviamente, dejando a salvo un lapso amplio, obligatorio, para la madre.
3. También se podrían estudiar incentivos a la creación de más programas de capacitación profesional que sean lo suficientemente flexibles como para adecuarse a la actual realidad laboral/familiar femenina. Así, por ejemplo, se podría incentivar a los centros de educación superior a impulsar cursos de formación o post grados on line que tienen mucho desarrollo en Europa
4. Las campañas públicas tienen un gran efecto entre la ciudadanía. Es necesario cambiar la mentalidad de la población, especialmente de la masculina, para que jueguen un papel decisivo en el apoyo a las mujeres en el interior de su hogar. Por buenos que sean los incentivos económicos, por sí solos no cambiarán costumbres fuertemente arraigadas.

---

14 Abarca, Nureya. Los tres efectos del conflicto familia-trabajo. El Mercurio. Martes 25 de julio de 2006.

## Conclusión

La correcta integración entre trabajo y familia es una cuestión de capital para las personas y para el futuro de la sociedad, que requiere comprender profundamente el vínculo entre ambas realidades. En este sentido, es bueno que la mujer tenga la posibilidad de trabajar para desarrollarse profesionalmente, pero hay que velar también para que ese trabajo no perjudique sus legítimas aspiraciones familiares (y las aspiraciones propias de la familia) y el papel específico que le corresponde jugar en la sociedad junto al hombre. Asimismo, es bueno que el hombre provea a las necesidades de su familia, pero no al punto de dejar de lado su insustituible rol de padre.

Por eso, es necesario un cambio cultural que valore mejor el aporte familiar y profesional a la sociedad. Para ello, las señales de la autoridad pública son imprescindibles, pues tanto la función ejecutiva, como legislativa tienen un rol educador inherente. Sin embargo, hay que reconocer que, por mucho que la sociedad facilite o dificulte la mutua relación que hay entre el mundo del trabajo y el ambiente familiar, la raíz del problema es moral, pues la actual desestructuración de las familias no pasa sólo porque los padres “tengan” que trabajar mucho tiempo, sino porque muchos quieren hacerlo. Ello refleja una progresiva pérdida del valor de la familia.

Es cierto que la maternidad y la paternidad entrañan una pesada carga de responsabilidad y sacrificio, pero también -y esto se omite sistemáticamente en la cultura actual- de alegría y satisfacción por contribuir no sólo al bien de la propia familia, sino al de la sociedad entera.