

Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género*

Conciliating work-family: analysis from the perspective of gender

Andrés Jiménez Figueroa**

Universidad de Talca, Chile

Verónica Gómez Urrutia
Universidad Autónoma de Chile

Recibido: 20 de enero de 2014
Revisado: 15 de febrero de 2014
Aceptado: 12 de marzo de 2014

Resumen

Se examina el concepto de *equilibrio trabajo-familia*, desde un punto de vista conceptual, y su impacto para la gestión de las organizaciones en Chile, sobre todo en materia de equidad de género. Se analiza críticamente su alcance, dado el escenario actual de cambios psicosociales, como la incorporación de las mujeres al mercado laboral, en particular, y algunas fluctuaciones en la realidad laboral de los trabajadores, en general. Se enfatiza en la necesidad de identificar los factores organizacionales que impulsan el cambio —así como los principales obstaculizadores—, particularmente hacia una cultura organizacional que incorpore en su gestión la preocupación por integrar la vida familiar y laboral. Se concluye la necesidad de articular políticas públicas, fomentar estrategias personales e implementar los cambios organizacionales para responder efectivamente a los desafíos.

Palabras clave: conciliación laboral-personal, equilibrio trabajo-familia, políticas organizacionales.

* Artículo de investigación. <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2015.0002.09>

** Correspondencia: Andrés Jiménez Figueroa, Universidad de Talca, Chile. Dirección postal: Facultad de Psicología, Avenida Lircay s/n, Talca, Chile. Correo electrónico: anjimenez@utalca.cl

Abstract

The concept of *work-family balance* and its impact on the management of organizations, especially on gender equality, is examined from a conceptual point of view, given the current stage of psychosocial changes, including the incorporation of women into the labor market and the labor situation of workers in general. We emphasize the need to identify organizational factors driving change and leading obstacles, particularly considering an organizational culture that incorporates the concern to integrate work and family life at all levels. We conclude with the need to articulate public policy, promote personal strategies and implement organizational changes to respond effectively to the challenges and promote change.

Keywords: work-life reconciliation, work-family balance, organizational policies.

Introducción

Las investigaciones sobre la interacción trabajo-familia tradicionalmente se han centrado en la perspectiva del conflicto; asumen que las personas deben cumplir múltiples roles, lo cual deriva inevitablemente en detrimento de la calidad de vida, con un consecuente desajuste psicológico y social (Jiménez y Moyano, 2008). Históricamente, el equilibrio trabajo-familia también ha sido conceptualizado, implícita o explícitamente, como la ausencia de conflicto trabajo-familia, o una forma de conflicto interrol (Greenhaus y Beutell, 1985). Sin embargo, reconociendo que el conflicto existe, recientemente se ha incorporado una perspectiva que ha investigado la interdependencia positiva de los dominios (Greenhaus, Collins y Shaw, 2003), con el objetivo de analizar el fenómeno desde una perspectiva de la psicología positiva (Seligman, 2002). Así emerge el concepto de *equilibrio trabajo-familia*, cuyas definiciones presentan elementos comunes, derivados principalmente de la noción de *equilibrio*, o *no equilibrio*, entre las experiencias en el rol laboral y en el rol familiar (Clark, 2000; Greenhaus y Powell, 2006).

Frente a esto surge el concepto de *conciliación trabajo-familia*, que se ha entendido de diversas maneras. Básicamente se refiere a las medidas de conciliación trabajo-familia, las cuales son las iniciativas que adoptan las organizaciones, adicionales a las que establece la ley. Están destinadas a crear condiciones para que trabajadores y traba-

jadoras cumplan de forma óptima con las responsabilidades familiares y laborales, y como resultado de estas medidas se logre una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres (PNUD, 2010).

La implementación racional de políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones puede generar múltiples beneficios, que impactan tanto en los trabajadores como en las propias empresas. Las compañías que ya han introducido algunas de estas políticas, en general, han reportado costos mínimos asociados a importantes beneficios (Jiménez, Acevedo, Salgado y Moyano, 2009). Destacan una mayor flexibilidad y capacidad de enfrentar cambios, mejores opciones en la retención de empleados (con los respectivos ahorros en reclutamiento, inducción y entrenamiento), incrementos en productividad y efectividad, mejoras en índices de ausentismo, rotación y clima laboral (Casper y Harris, 2008; Shaffer, Janice y Hsu, 2011).

En general, los empleados se benefician de las medidas de conciliación trabajo-familia al sentirse menos estresados y más realizados, tanto en su hogar como en su trabajo. Además de ayudar a los padres y madres a disponer de un tiempo más efectivo fuera del trabajo, les dan la oportunidad para desarrollar áreas de su vida extra laborales, siendo la variable clave el apoyo directivo percibido (Beauregard y Henry, 2009; Shaffer et al., 2011).

En este contexto, han emergido una serie de políticas organizacionales que han buscado enfrentar estos desafíos. Se ha demostrado que estos no tienen mayor efectividad si no existe una cultura y un apoyo directivo que sea consistente. Se ha ampliado el concepto de *trabajo y familia* para incorporar la vida personal (McMillan, Morris y Atchley, 2011). Sin embargo, en este escenario de escisión entre lo productivo y lo reproductivo, los tiempos personales (familiares) y el trabajo se constituyen en áreas fundamentales de las personas, las cuales se enfrentan a dilemas políticos, sociales y organizacionales.

Desde un punto de vista de género, el conflicto afecta principalmente a la mujer, que sigue siendo la principal, y a veces la única, responsable del trabajo hogareño (Grzywacz y Butler, 2005). Por lo tanto, equilibrar el trabajo y la familia, el ámbito laboral y el ámbito doméstico, es la lucha diaria de toda persona que debe satisfacer las demandas, a menudo contrapuestas, de ambas esferas de su vida (Debeljuh y Jáuregui, 2004).

El trabajo está organizado en cuatro apartados: en el primero, examinamos algunas perspectivas teóricas sobre las interrelaciones entre trabajo y familia, como un fenómeno que afecta el plano subjetivo y el familiar, relevando el hecho de que la experiencia de hombres y mujeres (como grupo social, aunque no necesariamente como individuos) es marcadamente diferente. Investigaciones sobre los niveles de tensión entre trabajo y familia suelen no reportar diferencias significativas entre hombres y mujeres en este ámbito; sin embargo, socialmente, hombres y mujeres enfrentan esta tensión de manera diferenciada, debido a los mandatos culturales para uno y otro sexo, y por los sesgos de género y clase que presenta el mercado laboral, cuestión que exploramos en el segundo apartado. En el tercero, planteamos que en este contexto, el papel del Estado es fundamental para delimitar los márgenes de negociación que hombres y mujeres tienen frente a las responsabilidades familiares y laborales, en los ejes de género y clase, y revisamos dos tipologías de políticas recientes que iluminan las variadas aristas de esta dimensión de la relación entre trabajo y familia. Concluimos, en el cuarto, con algunas reflexiones que sintetizan los resultados del análisis.

Un análisis desde la teoría

Recientemente se ha dado gran importancia al bienestar de las personas en el trabajo y en sus familias. A lo largo de las investigaciones se han abordado distintas perspectivas, algunas centradas en el conflicto (Greenhaus y Beutell, 1985), otras orientadas al ajuste trabajo-familia, tales como los modelos de facilitación (Werbel y Walter, 2002), el enriquecimiento trabajo-familia (Greenhaus y Powell, 2006), y recientemente la armonización entre la vida laboral y personal (McMillan et al., 2011). En esta última área se ha producido una explosión virtual en la investigación de los últimos años (Brough y Kalliath, 2009), impulsada en parte por la preocupación de no poder equilibrar las relaciones, a la vez que se afecta la salud y se reduce el rendimiento de los individuos, las familias y las organizaciones (Kalliath y Brough, 2008). A pesar del gran auge que ha tenido, no se ha logrado llegar a un consenso sobre una definición de lo que el equilibrio conlleva (Greenhaus, et al., 2003; Kalliath y Brough, 2008), pero sí de su naturaleza interdependiente y bidireccional (Carlson, Grzywacz y Zivnuska, 2009).

Kalliath y Brough (2008) definen el *equilibrio trabajo-vida*¹ como el logro de experiencias satisfactorias en todos los ámbitos de la vida, lo cual requiere de recursos personales, tales como la energía, el tiempo y el compromiso, que deben estar bien distribuidos a través de los dominios. Del mismo modo, Voydanoff (2005) menciona que este equilibrio es considerado como una evaluación global, en la que los recursos del trabajo y la familia son suficientes para satisfacer las demandas, de tal manera que la participación es eficaz en ambos dominios. Por otro lado, Clark (2000) define el concepto en términos de “la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en casa con un mínimo de conflicto de rol” (p. 719).

Greenhaus et al. (2003) proponen una conceptualización en la que un individuo está igualmente

1 El constructo trabajo-vida integra no solo la vida familiar, sino también la personal, incluyendo aspectos como tiempo libre, trabajo comunitario no remunerado y otras actividades importantes para la salud física y mental. Hemos mantenido el término en el entendido de que subsume la preocupación por el equilibrio entre trabajo y familia.

comprometido y satisfecho con su papel en el trabajo y en la familia. Esta definición engloba la posibilidad de dar un valor positivo o negativo al equilibrio, contemplándolo desde los componentes de tiempo, participación y satisfacción. Se ha observado que la relación es negativa cuando la participación en uno de estos roles obstaculiza la ejecución del otro, generando tensión y disminuyendo la satisfacción y el bienestar percibido (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza y Gómez, 2008). Por su parte, la relación es positiva cuando las personas tienen la posibilidad de pasar mayor tiempo con su familia que en el trabajo, porque experimentan mayor calidad de vida que aquellos que dedican más tiempo a su trabajo (Greenhaus y Powell, 2006).

En relación con el desarrollo de carrera, se ha encontrado que las personas centradas en ella están menos involucradas en el aspecto psicológico con su familia, tienden a ajustar menos sus horarios de trabajo para cumplir con las necesidades familiares o personales, dedican menos horas por semana a las actividades del hogar y se toman menos tiempo libre después del nacimiento de sus hijos. En contraste, se encuentran aquellos menos involucrados en su carrera, con menor probabilidad de aspirar a puestos gerenciales de alto nivel (Friedman y Greenhaus, 2000).

Se han distinguido dos formas de ver el conflicto: por un lado se encuentra el conflicto producido cuando el trabajo interfiere en la familia (wif), y el conflicto cuando la familia interfiere en el trabajo (fiw). El wif se produce cuando las actividades relacionadas con el trabajo interfieren con las responsabilidades del hogar (por ejemplo, al traer trabajo al hogar y tratar de completar a expensas del tiempo de la familia). Por su parte, el conflicto fiw surge cuando las responsabilidades del papel familiar impiden las actividades de trabajo (por ejemplo, cuando una persona tiene que cancelar una reunión importante porque el niño enfermó de repente) (Noor, 2004; McNall, Masuda y Nicklin, 2010).

El conflicto entre trabajo y familia tiene consecuencias reales, influye en los logros profesionales y en la calidad de la vida familiar de hombres

y mujeres. Para ellas, las secuelas representan restricciones graves en sus elecciones de carrera, oportunidades limitadas de progreso profesional y de éxito en el trabajo, y la necesidad de escoger entre dos caminos, en apariencia opuestos: una carrera activa y satisfactoria o el matrimonio y los hijos (Friedman y Greenhaus, 2001).

Finalmente, podemos decir que al no poder conciliar ambos roles, las personas entran en conflictos de rol, viéndose perjudicadas desde un punto de vista personal, al igual que su salud física y psicológica, la satisfacción vital y el bienestar de la familia en general (McNall, Niccklin y Masuda, 2009).

Desde un punto de vista organizacional, disminuyen la satisfacción laboral (Carlson y Kacmar, 2000), el compromiso afectivo (McNall et al., 2009) y disminuyen las intenciones de abandonar la organización (Wayne, Grzywacz, Carlson y Kacmar 2007). Todo ello, en un escenario de extensas jornadas laborales, sobrecarga de trabajo y falta de apoyo organizacional, factores que afectan los ámbitos de bienestar de los trabajadores, y que se hacen evidentes en problemas de conflicto trabajo-familia. Por ejemplo, y de acuerdo con Rau (2012), se observa una estabilidad de la jornada laboral y un comportamiento homogéneo de las empresas, independientemente de su tamaño. Según los empleadores, en 2011 la jornada laboral ordinaria promedio fue de 44,6 horas semanales (en 2008 fue de 44,8), una de las más extensas dentro de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), según algunas estadísticas de esa misma organización (Citado en Rau, 2012).

Un alcance desde la praxis

Los efectos individuales de los posibles desequilibrios entre trabajo y familia pueden ser analizados también desde la perspectiva de sus impactos sociales, particularmente en la distribución de oportunidades de vida sociales, económicas y laborales, según la clase social y el género. Desde este punto de vista, podemos señalar que actualmente la mujer está más presente que nunca en el ámbito laboral, pues su participación se ha du-

plicado desde los años ochenta. Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2009), la participación laboral femenina ha aumentado de un 38%, en 1987, a un 47%, en 2008. En el Censo 2002, esta cifra aumentó 7,5 puntos porcentuales entre 1992 y 2002 (INE, 2009). Este incremento responde a importantes transformaciones sociales y culturales, y ha originado cambios en la estructura familiar y en la fuerza laboral de las empresas.

Por otro lado, el acceso a mayores niveles de escolaridad ha motivado las aspiraciones de las mujeres chilenas a avanzar en su carrera profesional y a asumir un rol protagónico en la actividad económica y social del país. Sin embargo, según los datos disponibles, la tasa de participación laboral de las mujeres chilenas es la más baja de Latinoamérica, lo cual es altamente preocupante, en especial porque se encuentra en gran parte segmentada por el nivel socioeconómico (las mujeres de escasos recursos son las más afectadas al respecto). Asimismo, la brecha salarial por sexo llegó a un 20% (promedio), el cual, según cifras del Instituto Nacional de Estadística, no muestra señales de reducirse, a pesar de los esfuerzos legislativos² (INE, 2013); por el contrario, habría subido siete puntos en una década. De manera tal vez paradójica, esta brecha es mayor mientras más alto sea el nivel educacional de la mujer, lo cual afecta al grupo que hoy tiene más posibilidades de incorporarse al mercado laboral.

La transición desde una familia tradicional, donde la mujer se dedicaba completamente al hogar y al cuidado de los hijos, junto a la figura de un hombre proveedor y ausente la mayor parte del tiempo, a una familia con doble carrera, es decir, aquella en la que ambos conyugues aportan económicamente al hogar, y que a su vez desarrollan carreras de manera simultánea, ha impactado el ámbito económico, psicológico y familiar (Machuca y Heredia, 2009). No obstante, la baja inserción femenina se explica también porque las mujeres dedican gran parte de su tiempo a las labores domésticas, al cuidado de sus hijos o adultos mayores dependientes, sin la participación efectiva de

su pareja. En promedio, las mujeres dedican 4,7 horas de labores de cuidado a otras personas y a labores del hogar, mientras que los hombres destinan tan solo 2,8 horas en las mismas tareas, independientemente de si están empleados o no (INE 2009; PNUD, 2010). De esta forma, para las mujeres trabajadoras el tiempo utilizado en una de las dos funciones impide destinar tiempo a la otra, lo cual resulta en una enorme tensión por no poder “atender” adecuadamente las “otras tareas” (Portales, 2011).

En cuanto a las mujeres profesionales, se ha identificado que el apoyo brindado tanto por la familia como por la organización sería esencial para su desarrollo profesional. Sin embargo, se ha encontrado que las madres trabajadoras muestran insatisfacción respecto a su desarrollo profesional y personal, debido a las escasas oportunidades de crecimiento en su carrera y al escaso tiempo dedicado a las labores domésticas y al cuidado de los hijos.

Asimismo, una tendencia reciente es la decisión de algunas mujeres de postergar su maternidad, puesto que esta es vista o percibida como un obstáculo para su desarrollo profesional (Friedman y Greenhaus, 2001), dato que concuerda con las estadísticas de fecundidad que indican que en 2001 el número de hijos medios fue de 1,9 (INE, 2011). De esto se infiere que las mujeres con perspectiva de desarrollo de carrera postergan su vida familiar o la limitan. Así, las posibilidades para las trabajadoras con responsabilidades familiares de insertarse en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres (e incluso, que las trabajadoras sin responsabilidades familiares) son verdaderamente difíciles (Caamaño, 2007; Jiménez y Moyano, 2008).

En esta línea, Friedman y Greenhaus (2001) postulan que quienes están muy involucrados en su carrera desplazan su participación en la familia, así como aquellos con tendencias familiares restringen su dedicación en la carrera o trabajo. Esta dificultad para lograr un equilibrio entre el trabajo y la familia ha acarreado diversas consecuencias en el funcionamiento familiar y social de los chilenos (Gornick y Meyers, 2004).

2 Según el INE (2013), la brecha de ingreso por sexo aumentó en 0,9 puntos porcentuales respecto a 2012, a pesar de que existe la Ley 20.348 de 2009, que tipifica y sanciona la desigualdad de salarios por razones de género.

En Chile, el 45% de las mujeres y el 46% de los hombres dicen dedicar un exceso de tiempo al trabajo, en desmedro de su vida familiar o personal, lo que trae como consecuencia la presencia de un alto nivel de estrés. Según la encuesta *Padres del Bicentenario* (2010), el 80% de los entrevistados considera que en Chile las condiciones de trabajo dificultan la conciliación vida familiar-vida laboral, el 67% está de acuerdo con pactar horarios flexibles, y el 53% propone realizar su trabajo desde el hogar, para así poder conciliar su vida familiar y laboral.

El carácter de “doble vía” de este fenómeno plantea retos de forma directa a las organizaciones, las cuales requieren mayores esfuerzos para mejorar y conciliar la vida familiar y laboral de sus empleados. Actualmente existe un cuerpo importante de literatura que muestra que el éxito de la conciliación trabajo-familia depende de lo conforme que se encuentre el personal con las diversas gestiones de la organización, considerando tanto el ámbito económico como familiar y personal de sus trabajadores.

Existe evidencia internacional que plantea que el adecuado manejo de las necesidades familiares del trabajador por parte de la empresa lleva consigo una mayor satisfacción laboral, un mayor compromiso organizacional, menores niveles de estrés, mejor adaptación a los cambios y menor conflicto trabajo-familia. Al mejorar todos estos ámbitos aumenta considerablemente el rendimiento y productividad dentro de la organización (Jiménez, et al., 2009). A su vez, se sabe que los trabajadores que tienen altos niveles de compromiso aumentan su desempeño y realizan conductas que van a favor de la sociedad y la organización (Cropanzano y Mitchell, 2005). También se destaca que los empleados que están más comprometidos con la empresa muestran menor probabilidad de renunciar, y no requieren que los supervisen de manera directa (Soberanes, 2009). Por último se ha comprobado que el clima laboral se ve afectado directamente por la satisfacción del trabajador (Parker, Baltes, Young, Huff, Altmann, Lacost y Roberts 2003), la cual, como indicador tanto del plano personal como laboral del individuo, afecta su compromiso con la organización (Jiménez, et al., 2009).

Según Muchinsky (2000), la experimentación en altos niveles de conflicto trabajo-familia resulta en bajos niveles de satisfacción laboral, que a su vez están directamente relacionados con la satisfacción en la familia. Según Aryee, Srinivas y Tan (2005), a mayor integración trabajo-familia, mayor es el compromiso organizacional y la integración laboral, mientras que Lingard y Francis (2004) proponen que a mayor compromiso organizacional, mayor es la satisfacción laboral. Por su parte, Aguirre y Martínez (2006) plantean que a mayor satisfacción laboral, menor es el conflicto trabajo-familia. En definitiva, un menor conflicto trabajo-familia lleva a un mayor compromiso organizacional, y a su vez a una mayor satisfacción laboral.

No obstante, la literatura también sugiere que la forma en que se experimenta la relación trabajo-familia está sujeta a diferenciaciones por clase y tipo de ocupación³. Gornick y Meyers (2009) sugieren que mientras más autonomía y calificación tenga un trabajador (por ejemplo, mayor profesionalización o cargo de responsabilidad), es más probable que consiga negociar espacios para atender sus responsabilidades familiares en el contexto laboral. Los datos de la Encuesta Nacional para la Primera Infancia (ENPI) (JUNJI, UNESCO Y Unicef, 2010) apoyan esta hipótesis para el caso chileno, ya que quienes pertenecen a estratos socioeconómicos más bajos –caracterizados en general por ocupaciones de menor calificación y autonomía, tanto en términos de decisiones como de horario– reportan menores posibilidades de exigir el cumplimiento de derechos laborales asociados a la paternidad/maternidad, especialmente en el caso de los varones.

Undurraga (2013) ha documentado cómo la necesidad de conciliar demandas laborales y familiares se experimenta de modo distinto para diversos grupos de mujeres: quienes cuentan con ocupaciones con más autonomía y mejor remuneración no solo tienen más posibilidades de negociar medidas de conciliación con su empleador, sino que

3 Por ello es crucial considerar las empresas que se rigen bajo el sistema de turno, debido a que deben cumplir con un estándar de calidad para sus trabajadores. En Chile hay dos áreas que se rigen bajo este sistema, y que aportan en mayor medida en la economía; la principal de ellas es la minería, seguida por el área forestal.

también tienen la posibilidad de tercerizar servicios de trabajo doméstico y cuidado de dependientes (usualmente, pagando a otra mujer: niñas, enfermeras o personal para aseo y cocina). Ello contribuye a reproducir desigualdades en la intersección clase-género, ya que habitualmente este tipo de trabajo es poco regulado desde el punto de vista de las leyes laborales, mal remunerado (excepto en el caso de las enfermeras), y traslada la tensión trabajo-familia a quienes realizan estos servicios.

Conciliación con corresponsabilidad: El pilar estatal

El tema de la corresponsabilidad familiar es de gran relevancia en la actualidad, y se enmarca dentro de los programas más amplios de sensibilización social para lograr mayor equidad entre mujeres y los hombres, así como mayor igualdad de oportunidades en general, con miras a fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar. La corresponsabilidad familiar es un componente esencial de la verdadera corresponsabilidad social (Maganto, Barta y Etxeberria, 2004; Otárola, 2007; Ortega, Rodríguez y Jiménez, 2013). Ambos son términos relacionados, pero con implicaciones distintas.

El término de *corresponsabilidad familiar* se refiere a los patrones comportamentales e interaccionales que intervienen en el reparto, la distribución y el consenso en torno a los roles y tareas familiares entre los miembros de la familia. Comprende las dimensiones de reparto justo: una actuación coordinada y la asunción de la responsabilidad compartida. En este contexto, no se trata solo de asumir el trabajo que “me pertenece” dentro de esta familia, sino también el trabajo que “nos pertenece”, o, en su caso, que sea susceptible de pertenecernos en el futuro (Maganto et. al, 2004).

Tal como lo indican Rodríguez, Peña y Torío (2010), el trabajo doméstico debe estar distribuido por partes iguales, pero la realidad dista de asemejarse a este modelo ideal percibido. Si bien las mujeres hacen menos trabajo doméstico y de cuidado que hace veinte años, y los hombres hacen

un poco más ahora, siguen siendo ellas las que invierten mucho más tiempo en este tipo de tareas. Por lo tanto, la corresponsabilidad familiar, entendida como una distribución de las labores y las responsabilidades domésticas equitativa, que implique por igual a todos los miembros del grupo familiar, todavía no se ha logrado.

La corresponsabilidad familiar se inserta dentro de la idea más amplia de *corresponsabilidad social*: contra la sabiduría convencional, el desafío de atender adecuadamente las responsabilidades familiares y laborales no es un problema privado que deba ser dejado a los grupos familiares. Por el contrario, entendiendo que hay un estrecho nexo entre los modos de organización del trabajo remunerado y las opciones disponibles para que los individuos puedan atender las demandas de trabajo doméstico y cuidado en la familia, se trata de un problema que no puede ser resuelto individualmente o dentro de la esfera familiar —de serlo, los costos de la solución recaerían necesariamente en los grupos más vulnerables, como lo han demostrado las diferencias por clase y género a las que nos hemos referido líneas atrás—. La conciliación trabajo-familia supone que las organizaciones incorporen medidas que vayan más allá de lo exigido por la ley; sin embargo, el ámbito de la legislación social y laboral determina el marco normativo en el cual tales medidas pueden ser implementadas.

En otras palabras, existen barreras culturales (los roles de género) y estructurales para la reorganización de los tiempos de trabajo (tipos de actividad productiva, procesos productivos, tipo de horarios⁴, maquinaria, etc.); exigencias de movilidad laboral, que pueden privar a las personas trabajadoras del apoyo de la red familiar; y precariedad del empleo, que limita el poder de negociación de los trabajadores ante la empresa (López-Ibor, Escot, Fernández y Palomo, 2010). Sin embargo, también hay barreras políticas. Estas se refieren a la percepción que las organizaciones y las personas tienen acerca de las dificultades u oportunidades que provee el entorno —por ejem-

4 Esto se aplica particularmente a los procesos que requieren turnos o trabajo nocturno, ya que muchas veces el sistema de turno complica al trabajador y a su familia, quien por motivos de fuerza mayor se ve ‘obligado’ a cumplir con sistemas de turnos variados, ya sea por la característica del trabajo o por las características de la empresa.

plo, la legislación, la política tributaria, la estructura productiva, insuficiencias en la cobertura de los servicios de apoyo, etc.—, las cuales pueden incidir en cuán (in)útiles o costosas estas medidas parecen ser para los actores relevantes.

Por ejemplo, los trabajadores chilenos se ubican en el tercer lugar del *ranking* de horas de trabajo entre los países miembros de la OCDE, con más de 2000 horas anuales, con una jornada completa, fijada legalmente, de 45 horas semanales⁵. En ese marco, reducir los tiempos totales de trabajo puede implicar pérdida de remuneración para el trabajador, mientras que para la organización, una medida costosa y la idea de una utilización subóptima de la jornada laboral, si la remuneración se mantiene. Desde esta perspectiva, las medidas de corresponsabilidad social pueden encontrarse en la legislación laboral o en las políticas de protección social.

Respecto a la legislación y las prácticas laborales positivas, como la flexibilidad en el horario laboral, un clima organizacional positivo y beneficios organizacionales (bonos, comisiones, metas, entre otras), estos pueden enriquecer la vida familiar, debido a que se produce un ajuste entre el trabajo y la familia. Pero esto debería ocurrir en un contexto que no implique la pérdida de derechos laborales o de ingreso estable, o una limitación severa del acceso a prestaciones de la seguridad social de las que ya se disponga. Yáñez (2004) ha mostrado cómo, en un contexto de rápido cambio del mercado de trabajo, muchas medidas de flexibilización laboral suponen mayores grados de informalidad del empleo, afectando más a las mujeres —dado el mandato cultural que les hace responsables del trabajo doméstico y de cuidado, específicamente a aquellas con menores niveles

de educación—. El trabajo a domicilio, por ejemplo, se sitúa muchas veces en un área gris en relación con aspectos como la protección contra accidentes del trabajo y la extensión de la jornada. Como apuntan Ernst y Ollier-Malaterre (2013), el contexto cultural, pero también el legal, determinará que la aplicación de este tipo de políticas por parte de las organizaciones no tenga resultados discriminatorios o contribuya a reforzar patrones de desigualdad existentes.

Sobre este punto, Gornick y Meyers (2004) señalan que el tipo de medidas laborales y familiares —con impacto en la conciliación o corresponsabilidad— y su alcance dependerán en gran parte del andamiaje de protección social y laboral vigente, así como de las concepciones normativas dominantes acerca del género, la familia e importancia del trabajo remunerado como base para la ciudadanía. Pero también debe considerarse que a menudo tales políticas son implementadas con otros objetivos asociados, tales como aumentar la productividad o el emprendimiento individual, subir las tasas de fertilidad o reducir la pobreza, que no son necesariamente consistentes entre sí.

Desde el punto de vista de los fines normativos, Gornick y Meyers (2004) identifican tres vertientes en las que las medidas de conciliación o corresponsabilidad familiar⁶ pueden desarrollarse: 1) la que privilegia el desarrollo y bienestar de los niños y niñas, como el fortalecimiento de sistemas públicos de cuidado infantil y educación preescolar y escolar; 2) la que busca facilitar que las familias (y habitualmente las mujeres) puedan conciliar la vida laboral y familiar (por ejemplo, a través de descansos posnatales extendidos o permisos por enfermedad de los hijos menores); y 3) la que busca promover la equidad de género, particularmente en el mercado de trabajo, a través de: fueros maternales, la prohibición de supeditar la contratación o promoción ante la no presencia de embarazo o de hijos pequeños⁷, la regulación de trabajos típicamente femeninos, como el rea-

5 La ley obliga a las partes a determinar una duración de la jornada ordinaria de trabajo, pero no prohíbe que estas acuerden una franja horaria para el inicio y el término de dicha jornada, siempre que se cumpla en este último caso con señalar una jornada específica, y no se trate de una cláusula abierta y genérica determinada por el empleador. Quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración, y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

6 Hemos colocado estos términos juntos en el entendido de que las medidas de conciliación son, con frecuencia, dependientes del marco regulatorio de la corresponsabilidad.

7 En Chile, la ley obliga al empleador que tenga veinte trabajadoras o más a contar con el servicio de sala cuna, por lo cual se estima que muchos empleadores evitan llegar a ese límite crítico para evitar el costo de dicho servicio.

lizado a domicilio o el servicio doméstico, de manera que un segmento importante de mujeres no se vea forzado a escoger entre tener un empleo remunerado o tener una familia.

Estas autoras plantean que, si bien existen puntos comunes a estas perspectivas, estas tendrán efectos distintos en las posibilidades que las familias tienen para negociar la distribución de responsabilidades entre hombres y mujeres dentro del hogar, así como para lo que las organizaciones perciben como costos y beneficios de contratar a trabajadores de uno y otro sexo, o de implementar medidas que promuevan una vida familiar saludable. Por ejemplo, la exigencia de salas cuna para las trabajadoras puede facilitar la conciliación para las familias con niños pequeños, al proveer una alternativa de cuidado infantil. Sin embargo, esta solución fortalece a su vez la noción de que esta es una responsabilidad femenina (minando la idea de corresponsabilidad) y, eventualmente, puede ser un factor discriminatorio en el caso de aquellos empleadores que consideren esta alternativa un costo extra, que puede ser evitado al contratar solo varones, o al considerar el número límite de trabajadoras requerido por la legislación (socavando la idea de corresponsabilidad).

En línea con esta visión, Blofield y Martínez (2014a y 2014b) proponen un esquema de clasificación de políticas en el eje trabajo-familia, que considera tres tipos: 1) las denominadas secuenciales, que apuntan a permitir tiempos dedicados a las responsabilidades familiares, sin alterar significativamente los ingresos percibidos (permisos parentales, horarios flexibles, opciones de trabajo a tiempo parcial); 2) las que des-familiarizan el trabajo doméstico y de cuidado (lo trasladan desde la familia al Estado, ya sea directamente o financiando proveedores privados, o al mercado) (Martínez, 2008), tales como provisión de cuidado infantil, leyes o subsidios que obligan al empleador a proveer ciertos servicios para facilitar la compatibilización de responsabilidades laborales o familiares; y 3) las que regulan la provisión de servicios de cuidado y trabajo doméstico en el hogar, como los de trabajadores y trabajadoras de casa particular y cuidadores profesionales (niñeras, enfermeras, etc.).

Una ventaja de la tipología de Blofield y Martínez es que releva que este tipo de medidas pueden (y debieran) no ser vinculadas a las mujeres para promover la equidad de género. Vincularlas al status de trabajadoras, o establecer obligaciones específicas para los varones, puede redundar en una mayor inequidad en el eje de género. Por ejemplo, en Chile, a partir de 2011, la legislación (Ley 20, 545) incorporó al régimen existente de descanso maternal (seis semanas de prenatal y doce de posnatal) un permiso posnatal parental de doce semanas, con la posibilidad de traspasar al padre parte del tiempo de descanso posnatal, a elección de la madre. Según cifras de la Superintendencia de Seguridad Social, desde 2011 hasta diciembre de 2014 solo un 0,2% de los padres hicieron uso de esta posibilidad.

Es posible suponer razones culturales y económicas (dada la brecha salarial por sexo, el subsidio parental generalmente cubre un porcentaje mayor que el sueldo de la madre) que expliquen estos datos, pero la experiencia de países que han trasladado responsabilidades de cuidado al padre, en forma de beneficios que se utilizan o se pierden, o que minimizan el dilema *aportar ingresos versus cuidar*, sugiere que esto eleva los niveles de participación masculina en las responsabilidades familiares (Kershaw, 2006). Y es potencialmente compatible con otros objetivos sociales, como aumentar las tasas de fertilidad, fomentar la equidad de género o reducir la pobreza, en la medida en que contribuye a disminuir la fragilidad de la inserción laboral de muchas mujeres que deben optar entre generar un ingreso o proveer cuidado.

Desde el punto de vista de la corresponsabilidad, (re)distribuir los costos asociados a la tarea de cuidado a hombres y mujeres podría impactar positivamente en la reducción de prácticas discriminatorias e incentivar a las empresas a incorporar la dimensión familiar en las prácticas y políticas organizacionales (si la legislación considera responsabilidades familiares para todos los trabajadores, será más difícil ignorarlas).

La regulación del trabajo doméstico y de cuidado remunerado en el hogar merece atención especial, ya que se trata de un sector ocupacional muy

feminizado. Este sesgo de género podría verse alterado en la medida en que varíen las percepciones culturales que vinculan femineidad y trabajo doméstico o de cuidado, pero también en la medida en que mejores condiciones laborales (incluyendo remuneraciones) hagan de este un sector atractivo para los varones⁸.

Cabe notar que en la tipología de Blofield y Martínez este grupo comprende ocupaciones tan disímiles en términos de sus recompensas monetarias y del tipo de regulación vigente, como el trabajo de casa particular y los cuidados profesionales de salud a domicilio (en el caso de las enfermeras que cuidan adultos mayores en sus hogares), lo cual puede limitar su utilidad analítica. A pesar de ello, el reconocimiento de la necesidad de regular las ocupaciones relacionadas con el servicio doméstico, y de brindar condiciones laborales comparables a las de otros trabajadores ilumina un aspecto de la dimensión de clase que hemos mencionado: el hecho de que este tipo de trabajo sea comúnmente realizado por mujeres con bajos niveles de educación, por ser considerado de baja calificación (incluso cuando incluye cuidar niños o adultos dependientes en aspectos no médicos), y orientado a suplir la demanda de trabajo doméstico y de cuidado por parte de mujeres con mayores ingresos⁹.

Conclusiones

Frente a los cambios demográficos (tasas de natalidad y expectativa de vida), sociales (diversificación de las formas familiares, aspiración de las mujeres a la autonomía económica) y económicas (un mercado de trabajo cambiante), las familias se exponen al desafío de lograr un equilibrio entre

8 La evidencia disponible sugiere que, antes o en lugar de la incorporación masculina a las tareas domésticas y de cuidado, la demanda insatisfecha en esta materia tiende a ser cubierta por mujeres migrantes, que dejan sus países de origen en busca de mejores oportunidades de trabajo.

9 En la misma línea, las autoras apuntan a que la capacidad de estas medidas para tener impactos significativos en la dimensión de clase dependerá de su vinculación con el empleo formal. En América Latina, caracterizada por mercados laborales formales que excluyen a una parte importante de la población, vincularlas al empleo formal puede ser regresivo. Dado el foco de este trabajo en la tríada individuos, organizaciones y Estado, y el hecho de que este es un dilema común a todas las políticas sociales y laborales, creemos que esa discusión excede los propósitos de este artículo.

trabajo y familia, es decir, de alcanzar un compromiso total en el desempeño de cada papel, con la dedicación necesaria para responder de manera óptima en cada situación, lo cual traería beneficios para la calidad de vida de las personas y para el mejoramiento de las relaciones familiares.

En este trabajo argumentamos que, como sociedad, enfrentamos el desafío de entender que no se trata de un problema privado, sino que además de los impactos en el bienestar subjetivo, la satisfacción laboral y otros indicadores de calidad de vida, la relación trabajo-familia tiene importantes implicaciones para la equidad social y de género, así como para la transmisión intergeneracional de oportunidades, ya que niños y niñas ven sus oportunidades de vida influidas por las posibilidades que sus padres tienen de brindarles sustento económico y cuidado adecuado.

Por este motivo, es necesario dar inicio a una reflexión explícita de esta materia, a la luz de la actual normativa laboral, y desde una perspectiva social, económica y cultural, con el objeto de avanzar hacia la concreción de una distribución más equitativa de roles entre madres y padres trabajadores, y también entre familias, organizaciones y Estado. Ello podría contribuir a materializar un cambio en el mercado de trabajo, de tal manera que las madres trabajadoras no se vean en la necesidad de renunciar o de postergar su desarrollo laboral y profesional, realizando mayoritariamente trabajos residuales o más precarios. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres frente al acceso al empleo, y respecto a las posibilidades de desarrollo y de mejoramiento del nivel de ingresos, puede abrir la posibilidad de crear relaciones de género más igualitarias y democráticas en la familia, así como una mejor convivencia familiar (Caamaño, 2007) .

Como señalan Ernst y Ollier-Malaterre (2013), las posibilidades de implementación de medidas organizacionales o estatales que pueden tener impactos positivos en el equilibrio entre responsabilidades familiares y laborales, así como su éxito en términos de ampliar los márgenes de acción de las personas en esta materia, dependerán del marco normativo y legal en el cual se inserten. En este

contexto, las tipologías revisadas iluminan o resaltan distintos aspectos de la cuestión: los aspectos normativos e ideológicos que rodean cuestiones como concepciones de familia, paternidad/maternidad y solidaridad inter-generacional (infantes y adultos mayores); el grado en que el mercado de trabajo debe ser regulado por el Estado (Gornick y Meyers, 2004, 2009); o bien las complejas interrelaciones entre los modos de organización del trabajo productivo (incluida la legislación laboral y la política social vinculada) y reproductivo (incluidas políticas sociales de protección familiar), y sus resultados en términos de estratificación social (Blofield y Martínez, 2014a y 2014b). Dichas tipologías resaltan que se trata de una situación que no puede ser resuelta individualmente, y en la medida en que personas y familias implementen medidas dependientes de sus recursos personales, tenderá a profundizar las desigualdades ya existentes.

Desde esta perspectiva, un país como Chile, que aspira a alcanzar el desarrollo y el consecuente bienestar económico y social de los países que se ubican en dicha escala, debe plantearse activamente temas como este y transformarlos en un principio orientador del modelo por seguir, debido a su innegable vinculación a los valores de la igualdad de oportunidades, la solidaridad y la justicia social, sin los cuales el bienestar económico se puede transformar en un mero concepto vacío y, por lo mismo, carente de significado para la población.

Referencias

- Aguirre, Z. & Martínez, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia trabajo. *Fundación Mapfre*, 17(1), 14-24.
- Aryee, S., Srinivas, E., & Tan, H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146.
- Beauregard, T. A., & Henry L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19, 9-22.
- Blofield, M. & Martínez, J. (2014a). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina. Equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista de la CEPAL*, 114, 107-125.
- Blofield, M., & Martínez, J. (2014b). Maternalism, co-responsibility and social equity. A typology of work-family policies. *Social Politics*, 21(4), 1-22.
- Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Work-family balance: Theoretical and empirical advancements. *Journal Organizational Behaviour*, 30, 581-585.
- Caamaño, E. (2007). Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral chilena. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 2, 171-202.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization. Do life role values make a divergence. *Journal of Management*, 26, 1031-1054.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62, 1459-1486.
- Casper, W. J., & Harris, C. M. (2008). Work-life benefits and organizational attachment. Self-interest utility and signaling theory models. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 95-109.
- Clark, S. (2000). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). Social exchange theory. An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874.
- Debeljuh, P. & Jáuregui, K. (2004). Trabajo y familia. Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Esan. Cuadernos de Difusión*. 16, 91-102.
- Dirección del Trabajo. (2012). *Informe de resultados. Séptima encuesta laboral (Encla, 2011)*, Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.

- Ernst, E., & Ollier-Malaterre, A. (2013). Work-life policies. Linking national contexts, organizational practice and people for multi-level change. En S. Poelmans, J. Greenhaus & Mirreia las Heras (eds.). *Expanding the boundaries of work-family research. A vision for the future*. Londres: Palgrave.
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z, Zaragoza, J. y Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública*, 50(6), 482-489.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family. Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. Nueva York: Oxford University Press.
- Gornick, J., & Meyers, M. (2004). Welfare regimes in relation to paid work and care. En J. Zollinger Giele & E. Hoslt (eds.), *Changing life patterns in western industrial societies* (pp. 45-67). Oxford: Elsevier.
- Gornick, J., & Meyers, M. (2009). Institutions that support gender equality in parenthood and employment. En J. Gornick & M. Meyers (eds.). *Gender equality. Transforming family divisions of labor* (pp. 3-66). Londres: Verso.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510- 531.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies. A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72- 92.
- Grzywacz, J., & Butler, A. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation. Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 97-109.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2009). *Fecundidad en Chile bajó 59% en casi 60 años*. Recuperado el 25 de marzo de 2010 de http://www.ine.cl/canales/sala_prensa/noticias/2009/mayo/not040509.php
- Instituto Nacional de Estadísticas (2011). *Estadísticas vitales*. Recuperado el 17 de marzo de 2011 de http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/calendario_de_publicaciones/pdf/completa_vitales_2011.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2013). Nueva Encuesta Suplementaria de Ingreso. Resultados 2013. Recuperado el 17 de diciembre 2014 de http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/nesi/nesi.php
- Jiménez, A. & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia. Medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 1, 116-133.
- Jiménez, A., Acevedo, D., Salgado, A. & Moyano, E. (2009). Cultura trabajo-familia y compromiso organizacional en empresa de servicios. *Psicología em Estudo*, 14(4), 729-738.
- JUNJI, UNESCO, Unicef (2010). *Encuesta Nacional de la Primera Infancia (ENPI 2010). Resultados preliminares*. Santiago de Chile: JUNJI, UNESCO, Unicef.
- Kalliath., T., & Brough, P. (2008). Defining the work-life balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323-327.
- Kershaw, P. (2006). Care fair. Choice, duty, and the distribution of care. *Social Politics. International Studies in Gender, State and Society*, 13(3), 341-371.
- Lingard, H., & Francis, V. (2004). The work-life experiences of office and site-based employees in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, 22(9), 991-1002.
- López-Ibor, R., Escot, L., Fernández, J. & Palomo, M. (2010). *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva*

- del empleador. *Problemas y ventajas para la empresa*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Machuca, J. & Heredia, B. (2009). Apoyo para desarrollo de carrera de miembros de familias de doble carrera. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(48), 507-517.
- Maganto, J., Bartua, I. y Etxeberria, J. (2004). La corresponsabilidad familiar (Cofami). Cómo fomentar la cooperación y la responsabilidad de los hijos. *Infancia y Aprendizaje*, 27(4), 417-423.
- Martínez, J. (2008). Welfare regimes in Latin America. Capturing constellations of markets, families and policies. *Latin American Politics and Society*, 50(2), 67-98.
- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, K. E. (2011). Constructs of the work/life interface. A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, 10(1), 6-25.
- McNall, L. A., Nicklin J. M., & Masuda, A. D. (2009). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business Psychology*, 25, 381-396.
- McNall, L. A., Masuda A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction and turnover intentions. The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 14(1), 61-81.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada del trabajo*. Madrid: Paraninfo.
- Noor, N. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-405.
- Ortega, A., Rodríguez, D. & Jiménez, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia. Corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Diversitas. Perspectivas en Psicología*, 9, 55-64.
- Ospina, S. A. (2010). Encuesta Padres del Bicentenario. Santiago: Opina S. A.
- Otárola, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20(34), 139-160.
- Parker, C., Balthes, B., Young, S., Huff, J., Altmann, R., Lacost, H., & Roberts, J. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes. A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 389-416.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2010). *Desarrollo humano en Chile. Género: Los desafíos de la igualdad*. Santiago de Chile: PNUD.
- Rau, T. (2012). Flexibilidad de la jornada laboral en Chile. Una tarea pendiente. *Temas de la agenda pública*, 7(50), 1-12.
- Rodríguez, M., Peña, J. & Torío, S. (2010). Corresponsabilidad familiar. Negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico. *Papers. Revista de Sociología*, 95(1), 95-117.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness. Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Nueva York: Free Press.
- Shaffer M. A., Janice R. W. J., & Hsu, Y. (2011). Expanding the boundaries of work-family research. A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management*, 11(2), 221-268.
- Soberanes, L. & De la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 180-194.
- Undurraga, R. (2013). Mujer y trabajo en Chile. ¿Qué dicen las mujeres sobre su participación en el mercado laboral? En C. Mora (ed.), *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género*. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado (UAH).
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance. A

demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.

Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, M. K. (2007). Work-family facilitation. A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76.

Werbel, J., & Walter, M. H. (2002). Changing views of work and family roles. A symbiotic pers-

pective. *Human Resource Management Review*, 12, 293-298.

Yáñez, S. (2004). Escenarios de flexibilidad laboral y formas de empleo flexible en un estudio de empresas. En R. Todaro y S. Yáñez (eds). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* (pp. 74-118). Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.