

ESTRATEGIA Y EMPRESA: DESAFÍOS DE INCORPORAR POLITICAS DE CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN LAS ORGANIZACIONES.

Andrés Jiménez Figueroa¹

INFORMACIÓN

Recepción: 26-03-2016

Aceptado : 17-05-2016

Publicado : 30-09-2016

Resumen

Se examina los desafíos de incorporar en una estrategia organizacional global las políticas de conciliación trabajo-familia como un elemento clave para el desarrollo social de los países. Particularmente una cultura que incorpore en su gestión organizacional la preocupación por integrar la vida familiar y laboral, trayendo simultáneamente beneficios organizacionales al reducir el ausentismo e incrementar la productividad y el compromiso de los trabajadores. Como contribución a su discusión, se revisa aquí los principales antecedentes conceptuales y teóricos dadas las transformaciones familiares, sociales y laborales, su impacto en las organizaciones particularmente en la percepción de los trabajadores y en los resultados organizacionales. Se plantea que aunque es un tópico que requiere más desarrollo, se enfatiza en la necesidad de revisar las políticas públicas a la luz de estos resultados, aplicar las medidas referidas, e investigar nuevas medidas apropiadas a Chile son medios para mejorar la calidad de vida en el país.

Palabras Clave: Trabajo-Familia, Políticas Organizacionales, Apoyo Organizacional.

¹ Psicólogo organizacional por la Universidad de Santiago de Chile, Magíster en Administración y Dirección de Recursos Humanos (Chile) y Doctorando en Administración de Empresas en U. Libre de Bruselas. Actualmente se desempeña como académico de la Facultad de Psicología e investigador en Grupo de Investigación de Calidad de Vida y Ambientes Saludables, ambos pertenecientes a la Universidad de Talca. Correo electrónico: anjimenez@utalca.cl

Abstract

This article examines the challenges to incorporate into an overall organizational strategy policies work-family balance as a key to social development of countries. Particularly in a culture that incorporates organizational management concern for integrating work and family life, simultaneously bringing organizational benefits to reduce absenteeism and increase productivity and employee engagement. As a contribution to the discussion, we review here the main conceptual and theoretical view of the family, social and labor transformations, its impact on organizations in the perception of workers and organizational results. Based on this evidence, reviewing public policies, applying the referred measures and researching appropriate solutions to the Chilean context constitute plausible options to improve the quality of life in the country.

Key words: Work-Family, organizational policies, organizational support.

Introducción

En Chile ha habido un crecimiento económico sostenido en los últimos años, pero simultáneamente, se observa un marcado deterioro en la calidad de vida de las personas. A la permanente búsqueda de ventajas estratégicas de parte de las organizaciones, la emergencia de entornos cada vez más cambiantes y competitivos, la sostenida selectividad y especialización del mercado laboral, se suma la multiplicidad de cambios sociodemográficos globales. Frente al impacto del progreso tecnológico y económico, se presentan problemas como la precariedad laboral, la pobreza y la distribución del ingreso. Ante este escenario actual, Rojas (2011) señala que existen costos ocultos del crecimiento económico que no se condicen en los indicadores de ingreso per cápita ni de desarrollo humano.

La corresponsabilidad es, hoy en día, una problemática a la que se está prestando una atención creciente debido a la incorporación cada vez mayor de la mujer al ámbito laboral y lo que este rediseño de funciones implica, ya sea dentro de la familia como en la importancia y apoyo que deben entregar las organizaciones a los trabajadores para facilitar estas implicancias, por ende, entender su significado resulta de vital importancia (Jansen, Mohren, Van Amelsvoort, Janssen, & Kant, 2010; Torío, Rodríguez, Fernández & Molina, 2010). El panorama laboral mundial ha cambiado en los últimos años, ya que antiguamente la mujer se dedicaba más al trabajo en el hogar y al cuidado de los hijos, lo que limitaba su inclusión al mercado laboral y desarrollo profesional. Por otro lado, la fuerza de trabajo estaba representada mayoritariamente por el sexo masculino, existiendo un hombre proveedor que estaba ausente gran parte del tiempo y una mujer que se dedicaba a las labores propias del hogar (Riquelme, Rojas, Jiménez, 2012).

En la actualidad el escenario es diferente, pues el cambio en las estructuras organizacionales y las demandas de la economía del libre mercado han llevado a que tanto

el padre como la madre se integren al mercado laboral, debiendo cumplir diferentes roles y no sólo dedicarse a una esfera propiamente tal (Riquelme, Rojas, Jiménez, 2012). No obstante, aún no se han producido rupturas significativas en las concepciones culturales predominantes, según las cuales la reproducción social –que incluye el trabajo doméstico y de cuidado (Razavi, 2007) es una responsabilidad de las familias (y más específicamente, de las mujeres), y no una necesidad de las sociedades. El trabajo doméstico y de cuidado (de infantes, adultos mayores y enfermos) ha sido tradicionalmente visto como un bien “privado”, algo que las familias producen para sí mismas, lo cual torna invisible la contribución basal que este tipo de actividad hace a la estructura productiva actual, basada en el trabajo remunerado, con jornadas largas y poco flexibles (Fineman, 2004). Sin embargo, esta mirada ha sido objeto de problematización en la medida en que se cuestiona la idea de una vida centrada en el trabajo (OECD, 2011) y la división sexual de tareas, que sitúa al hombre en el espacio “productivo”, remunerado, y a la mujer en el “reproductivo”, no remunerado.

Considerando que muchos países se encuentran en un proceso de transformación y reconstrucción de la vida social, se abre una oportunidad para el surgimiento de nuevas formas de vida orientada a nuevas oportunidades, derechos y libertades en la vida familiar y laboral (Brullet, 2010). Tal reconstrucción requiere la reorganización de los roles entre hombres y mujeres, cuyo eje central radica en el compromiso de la pareja en los tiempos destinados en distintos quehaceres en la vida familiar, tales como las tareas domésticas, soporte económico, la educación y el cuidado de los hijos (Torío et al., 2010). El rol de las organizaciones en este ejercicio de redistribución equitativa de los roles en el hogar es importante desde la creación de políticas que permitan la facilitación de la vida laboral y familiar (Balmforth & Garden, 2006).

Los estudios existentes indican que, si bien las mujeres están entrando en números cada vez mayores al mercado laboral, a la política y otros espacios tradicionalmente considerados masculinos, el movimiento inverso ha ocurrido con mucho menos fuerza: si bien sondeos de opinión recientes sugieren que los hombres desean tener un rol más activo en la crianza de los hijos/as², la incorporación efectiva a la realización de las tareas domésticas y de cuidado no se ha producido, resultando muchas veces en una sobrecarga de trabajo femenino (PNUD, 2010) y la falta de desarrollo de habilidades de crianza en los varones (Kershaw, 2005).

Las consecuencias que han traído estos cambios en la cultura chilena no son menores, ya que dentro de los efectos directos que se pueden notar en la sociedad se encuentra el conflicto trabajo-familia, el cual se ve reflejado en la prologada ausencia de los padres en el hogar, en la disminución en las tasas de natalidad y en la insuficiencia de habilidades y destrezas para conciliar las diferentes esferas y roles sociales (Godoy, Mladinic, 2009; Riquelme, Rojas, Jiménez, 2012). Este conflicto se genera cuando los roles laborales y familiares no convergen armónicamente, trayendo como resultado preocupaciones incompatibles en las diversas áreas (Otálora, 2007; Greenhaus y Beutell, 1985). Además, tanto el trabajo como la familia exigen tiempo y dedicación, y el conflicto surge cuando se dedica más tiempo a una de las dos esferas, afectando el comportamiento

² El estudio de Aguayo, Correa y Cristi (2011), basado en una encuesta representativa para Santiago y Valparaíso, reporta que ocho de cada diez hombres que viven con sus hijos y trabajan (75,9%) indicaron que les “gustaría trabajar menos si eso significara pasar más tiempo con mis hijos”. Un 61,7% señaló que “dedican muy poco tiempo a sus hijos por motivos de trabajo”.

en la otra (Ugarteburu, Cerrato, Ibarretxe, 2008; Repetti, 1987; Román, Avendaño y Tomacic, 2004). Esto puede generar insatisfacción o conflicto al interior de la familia en cuanto a la distribución de las tareas domésticas y de cuidado, en la medida en que las generaciones más jóvenes intenten distanciarse de los roles de género tradicionales: en uno de los pocos sondeos realizados en esta materia, la Encuesta Nacional Bicentenario Universidad Católica – Adimark de 2008, las mujeres jóvenes (hasta 34 años) y las que tienen un trabajo remunerado se declaran particularmente insatisfechas con la expectativa de ser principales o únicas responsables de las tareas dentro del hogar.

Frente a este escenario, lo esperable es que existiera un equilibrio entre trabajo y familia, a fin de lograr un compromiso total en el desempeño de cada papel, con una actitud positiva que permita responder de manera óptima a las demandas de cada una de ellas (Marks & MacDermid, 1996; Clark, 2000). Con el propósito de lograr el equilibrio entre los roles familiares y laborales, Greenhaus, Collins y Shaw (2003) plantearon que se debe lograr el ajuste en tres componentes. El primero de ellos, es el tiempo, en el cual es necesario dedicar similar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles familiares. Los dos restantes, se refieren a los niveles de compromiso psicológico y los niveles de satisfacción entre ambos dominios, a fin modo de lograr un ajuste y un mínimo conflicto entre roles.

En la misma arista, Debeljuh y Jáuregui (2004) plantean tres pilares para equilibrar las demandas del trabajo y de la familia: el trabajador, el estado y la empresa. En cuanto a la labor del trabajador, éste debe implementar sus propias estrategias, las cuales le permitan armonizar y responder a las demandas familiares y laborales. Por su parte el estado es quien debe velar por los intereses familiares, diseñando marcos legales, tales como las políticas laborales amigables que permitan el equilibrio trabajo-familia. Finalmente se encuentra la empresa, la encargada de asegurar el bienestar de su empleado y de crear un ambiente laboral que posibilite el equilibrio en ambas áreas. Aquí, es importante señalar que se trata de un fenómeno de “doble vía”, en el sentido de que las políticas –tanto las estatales como aquellas desarrolladas por organizaciones públicas y privadas– son un instrumento privilegiado para facilitar el equilibrio entre el trabajo y la familia, pero también pueden ser un elemento crucial para reforzar o cambiar dinámicas de género al interior de la familia. Esto es, pueden contribuir a reforzar patrones tradicionales o bien incentivar formas efectivas de co-responsabilidad entre hombres y mujeres (Kershaw, 2006; OECD, 2011).

1. Corresponsabilidad familiar.

El estudio de la corresponsabilidad familiar, en estos últimos años, ha tenido una mayor relevancia en Chile, ya que, desde el sector público y privado se han propuesto distintas iniciativas orientadas hacia la implementación de políticas públicas que favorezcan esta variable, junto a un amplio debate en virtud de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar (Servicio Nacional de la Mujer, 2003; Reca 2008). Para comprender de mejor forma la corresponsabilidad, se ha propuesto una definición que engloba distintas concepciones de esta variable y que se resumen como la energía, tiempo y desarrollo de habilidades que resultan determinantes en una familia para llevar a cabo las tareas del hogar y el cuidado de los hijos (Maganto, Etxeberría & Porcel, 2010; Rodríguez, Peña & Torío, 2010).

El estudio de esta temática en el ámbito laboral, nace principalmente de la necesidad de incorporar el ámbito familiar a las organizaciones, ya que el aumento de la participación femenina se ha ido acentuando, lo cual conlleva una necesidad de prestar atención a los

procesos de redistribución de los roles dentro de las familias y que éstas se den de manera más justa. Lograr una distribución más equitativa de tareas domésticas y de cuidado, versus trabajo remunerado, requiere revisar las prácticas y arreglos institucionales actuales y revalorizar el tiempo dedicado al hogar. Según la Organización Internacional del Trabajo: “La aspiración de una agenda de conciliación con corresponsabilidad debe ser el ampliar los grados de libertad, para que hombres y mujeres puedan elegir distintas formas de combinación entre vida laboral y familiar” (OIT/OECD, 2009: 18). Es aquí donde la corresponsabilidad familiar cobra relevancia en las dinámicas familiares y la sobrecarga que podría conllevar cada integrante de la familia (Torío, Peña, Rodríguez, Fernández & Molina, 2010). Junto a las implicancias que posee la justa redistribución de los roles de la familia, es importante considerar cómo las organizaciones se hacen cargo de estas temáticas por medio de la implementación de prácticas organizacionales que vayan en beneficio de la conciliación de la vida familiar y laboral (Caballer, Peiró & Sora, 2011), donde no sólo se brinde un apoyo a la conciliación trabajo-familia, sino también mediante conductas y acciones que resguarden que estas políticas se lleven a cabo en la organización de forma adecuada (Tejada & Arias, 2005). El cómo los trabajadores perciben el apoyo de su organización en asuntos de conciliación trabajo-familia se da por medio del constructo de percepción de apoyo organizacional hacia la familia, comprendida como el reflejo de las creencias que poseen los empleados en virtud de la percepción que poseen sobre la medida en que su organización apoya y facilita la conciliación entre su vida laboral y familiar (Allen, 2001).

El apoyo organizacional puede ser clave para que los/as trabajadores puedan organizar de mejor manera los tiempos dedicados a cada una de las esferas, familia y trabajo. Internacionalmente, se ha puesto bastante atención en las medidas que las empresas pueden adoptar, ya sea en concordancia con la legislación nacional e incluso superándola, como una manera de retener capital humano talentoso y mejorar la estabilidad y motivación. No obstante, en América Latina esta preocupación recién comienza a mostrarse. Para países como Chile, ya avanzados en la transición demográfica (lo cual genera nuevas demandas para las familias), el tema parece urgente (OIT/OECD, 2009: 38).

Además, se ha considerado al apoyo organizacional como un mecanismo de organización, ya que los recursos socioemocionales, materiales e informacionales brindados, facilitan una atmósfera de apoyo hacia el trabajador y proporcionan una percepción menos nociva respecto a la inseguridad laboral, en comparación con trabajadores que no perciban el apoyo de su organización. Teniendo un efecto reductor de la propensión al aburrimiento del trabajador, lo que evita que dicha tendencia a experimentar tedio y falta de implicación personal y entusiasmo, puedan llevar a una reducción en el rendimiento del trabajador (Gambara, 1997; Allen, 2001; Watt & Harris, 2010).

El término corresponsabilidad familiar ha tenido distintas concepciones que no han sido consensuadas en una definición única, siendo usualmente considerado como un trabajo no remunerado, entendido como la energía, tiempo y desarrollo de habilidades que resultan determinantes en una familia para llevar a cabo las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. Se ha derivado desde una conceptualización de roles y tareas enmarcado dentro de la sensibilización social que tiene como principal objetivo el lograr la igualdad entre géneros, fomentando de esta forma la conciliación de la vida laboral y familiar y grados mayores de autonomía tanto para hombres como para mujeres (Maganto, Etxeberría & Porcel, 2010; Rodríguez, Peña, & Torío, 2010; OIT/OECD, 2009).

2. Políticas y programas que incorporan conciliación trabajo-familia.

Dado el escenario actual de las organizaciones, los cuales han impactado profundamente las relaciones sociales, familiares y laborales, se ha planteado la necesidad de construir entornos laborales más humanos y equitativos y a la vez más productivos y competitivos. El contexto laboral constituye un dominio que interfiere significativamente en el ajuste psicológico y social del individuo, dado el grado de permanencia de los trabajadores en sus trabajos, las demandas inapropiadas de desempeño y productividad laboral y las responsabilidades altamente demandantes registradas en las organizaciones (Jiménez y Moyano, 2008).

En respuesta a estas demandas sostenidas, las organizaciones han sistemáticamente tomado conciencia de la necesidad de establecer políticas y programas que incorporen las necesidades de la fuerza laboral, pues se ha constatado que un incremento de la calidad de vida laboral tiene un impacto positivo en el desempeño de éstas. Los hombres tienden a trabajar más horas, tienen posiciones más prestigiosas en las empresas y ganan más dinero que las mujeres, existiendo entre hombres y mujeres diferencias en situaciones económicas, oportunidades y limitaciones (Allard, Haas & Hwang, 2011). Se ha constatado que los hombres son los que presentan un nivel más bajo de equilibrio trabajo-familia respecto de las mujeres, es decir, presentan más conflicto interrolístico, menor satisfacción en el trabajo y en el hogar y menor nivel de ajuste entre los múltiples roles (Riquelme, Rojas y Jiménez, 2012).

Las organizaciones abordan estas temáticas por medio de la implementación de prácticas organizacionales que vayan en beneficio de la calidad de vida laboral más allá de las prerrogativas normativas de la legislación laboral. En este sentido, los autores señalan como factor importante, los niveles de apoyo organizacional percibido y una cultura organizacional que pueda transferir los valores, metas y normas, y el apoyo necesario a sus trabajadores para que sientan satisfacción tanto por su vida laboral como de su vida familiar (Tejada & Arias, 2005; Caballer, Peiró & Sora, 2011).

En tal caso y considerando la conciliación trabajo-familia como la percepción que poseen las personas sobre las exigencias de su trabajo remunerado y su compatibilidad con las exigencias y funciones en su familia, es que se han adoptado distintos tipos de políticas que garantizan esta compatibilidad, respondiendo principalmente a los últimos cambios que la sociedad ha experimentado en materia de composición familiar y laboral (Nomaguchi, 2009; OIT/PNUD, 2009).

Como se mencionó anteriormente, las políticas públicas y en el ámbito privado orientadas hacia la conciliación entre el ámbito laboral y la vida familiar, resultan ser instrumentos fundamentales para generar estabilidad en las organizaciones, mecanismos que posibiliten una participación más equitativa tanto a hombres y mujeres al mercado laboral (Arroyo, 2007) y proporcionar a los empleados de recursos para ayudarles a gestionar sus vidas y ayudar a satisfacer estas necesidades (Thompson & Prottas, 2005; Casper, Harris, Taylor-Bianco & Holliday, 2011). Asimismo, son un instrumento privilegiado para promover cambios en las formas en que las propias familias distribuyen las tareas al interior de hogar, por lo cual pueden propiciar una mayor equidad de género dentro y fuera del trabajo remunerado.

Medidas tales como horarios de trabajo flexibles, referencias de cuidado infantil y servicios de asistencia directa, poseen una historia reciente en la planificación de gobiernos,

instituciones privadas y públicas (Franco & Sánchez, 2008; OIT/PNUD, 2009). En Chile, se han visto fuertemente apoyadas por el área legislativa, especialmente desde el derecho del trabajo, influyendo en el reconocimiento de la creciente demanda por conciliar la vida laboral y familiar, por lo que la necesidad de perfeccionar la normativa laboral chilena dadas las necesidades de la integración justa de la mujer en el mercado laboral, la agenda de la corresponsabilidad familiar y certificación de buenas prácticas de igualdad con enfoque de género son incipientes en la realidad laboral (Caamaño, 2008). Reca (2008) puntualiza que en nuestro país, el debate público aún se sitúa entre la idea de flexibilizar el empleo porque las mujeres serían favorecidas, y la demanda por una mirada más amplia que implique repensar la relación familia-trabajo y la división sexual tradicional de tareas dentro y fuera del hogar; ello porque además de las razones ya mencionadas, muchas de las propuestas de flexibilización laboral pueden redundar en pérdida de derechos laborales. Sin duda se registran avances, pero aún hay mucho que lograr en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Las políticas implementadas en las organizaciones han sido definidas en nuestro país por el Servicio Nacional de la Mujer (2003) estableciendo las siguientes: a) *Políticas con relación a la organización del tiempo de trabajo* que modifican las jornadas de trabajo para facilitar la ejecución de las funciones del trabajador en la familia; b) *Políticas con relación a permisos debido a asuntos familiares o personales* orientadas al cumplimiento de responsabilidades familiares y personales mediante permisos y/o pausas laborales o sin sueldo en la realización de proyectos personales o realización de trámites; c) *Políticas con relación al cuidado de personas dependientes, apoyo de necesidades domésticas y familiares* que facilitan el ejercicio del trabajador en el cuidado de personas o necesidades domésticas y de la familia; y d) *Otros tipos de políticas* que pueden incluir políticas relacionadas con el transporte del personal o reubicaciones del personal en virtud del lugar de residencia.

Desde el ámbito laboral, el que las organizaciones presten atención a aspectos como la conciliación entre la vida laboral y familiar, ha resultado de vital importancia, pues se ha observado que políticas orientadas a esta conciliación, tienen un efecto positivo en la participación de la persona en el ámbito laboral y familiar (Balmforth & Garden, 2006). Se ha mencionado que una participación negativa de los trabajadores en el ámbito laboral y familiar se ha relacionado con problemas como el agotamiento en el ejercicio laboral y familiar, problemas psicológicos como el estrés y depresión, insatisfacción laboral y con la vida, fatiga prolongada, aumento de permisos por enfermedad, entre otros efectos, siendo crucial sobrellevarlos por medio de políticas organizacionales que contribuyan al ejercicio responsable y adecuado del trabajador en todos los aspectos de su vida (Jansen, Mohren, Van Amelsvoort, Janssen, & Kant, 2010). En definitiva, un trabajo que permite la autonomía de los empleados y discrecionalidad en cómo y cuándo se hace el trabajo permite a los empleados satisfacer mejor las múltiples demandas que conlleva la relación trabajo-familia (Thompson & Prottas, 2005).

3. Bienestar subjetivo.

Las buenas prácticas laborales tienen una influencia directa en la capacidad de las personas para sentirse felices y satisfechas con sus logros personales y profesionales. Es así que un concepto relevante al respecto es el bienestar subjetivo, el que ha sido definido por Cuadra y Florenzano (2003) como lo que las personas piensan y sienten con respecto a sus

vidas y a las conclusiones, tanto cognitivas como afectivas, que alcanzan cuando evalúan su existencia. Al mismo tiempo, dan a conocer dos consensos en relación al concepto: el primero tiene relación con la existencia de una dimensión básica y general de carácter subjetiva, mientras que el segundo plantea que el bienestar se compone de dos facetas básicas, donde una se centra en los aspectos afectivo-emocionales y la otra en los aspectos cognitivo-valorativos.

En el mundo contemporáneo existe una creencia social marcada, aunque con ciertas modificaciones en el último tiempo, en virtud de que el hombre es quien debe hacerse cargo de las labores de soporte económico de la familia y trabajar fuera del hogar, mientras que a la mujer se le considera con labores más orientadas al cuidado del hogar y de los hijos, lo cual determina los patrones de comportamiento familiar (Maganto, Etxeberría & Porcel, 2010). Actualmente, se han modificado ciertas prácticas relacionadas con modelos de tipo patriarcal imperantes en el pasado, cuyos cambios se han realizado principalmente en materias de legalidades, organización del trabajo en el grupo doméstico y en relaciones de poder, siempre orientadas hacia la apertura de oportunidades que permitan la construcción de vínculos familiares más democráticos (Brullet, 2010).

Dentro de las variables involucradas en la distribución de roles entre hombres y mujeres en la familia, se observa que el poder dentro de la pareja se encuentra fuertemente influenciado por los aspectos económicos. Así, la teoría de los recursos, argumenta que el cónyuge que posee más recursos, es quien tiene más poder sobre la familia de forma que mantiene menos implicación en el trabajo familiar (Rodríguez, Peña & Torío, 2010). La explicaciones argumentadas bajo la teoría de género estima que las diferencias se dan a nivel de actitudes hacia la corresponsabilidad familiar según la cultura imperante, mientras que la teoría de disponibilidad temporal argumenta que las personas que invierten mayor cantidad de tiempo en el trabajo productivo, dedican menos tiempo a las tareas domésticas en el hogar (Rodríguez, Peña & Torío, 2010).

Ahora bien, la satisfacción vital es explicada a partir de dos enfoques: el primero de ellos, arriba-abajo, da a conocer que es el sujeto quien realiza un juicio global, positivo o negativo, que va a determinar el nivel de satisfacción con las diferentes áreas de su vida que son vitales en su desarrollo, principalmente su familia y su trabajo. En cuanto al segundo enfoque, abajo-arriba, menciona que es el individuo quien evalúa los distintos dominios de su vida, definiendo su juicio de satisfacción vital basado en la media de la satisfacción que obtiene a partir de estos dominios (Lyubomirsky, 2008). Además, un argumento de gran envergadura a favor de la satisfacción vital alude que una alta correlación de la tasa de bienestar subjetivo personal con una variedad de mediciones físicas, es capaz de aumentar la vida de la persona, la calidad del sueño, felicidad, sociabilidad y extraversión (Pagán-Rodríguez, 2010).

A menudo el concepto de “bienestar subjetivo” se utiliza como sinónimo de “calidad de vida”, sin embargo, este último es visto como un término multidimensional de las políticas sociales relacionadas con buenas condiciones de vida *objetivas* y un alto grado de *bienestar subjetivo*, por lo que la satisfacción colectiva de las necesidades mediante dichas políticas, permite lograr un alto nivel de satisfacción individual (Palomba, 2002).

Los *factores materiales* tienen relación con los recursos del individuo (ingreso, posición social, salud, nivel educativo, etc.) y mientras sean abundantes y de buena calidad, es probable que sus niveles de calidad de vida sean mejores. Por tanto, conciliar trabajo-familia mediante buenas prácticas laborales ayuda a potenciar este elemento.

Los *factores ambientales* se encuentran en la comunidad (acceso a servicios, seguridad, transporte, movilización, tecnologías, etc.) y son relevantes al determinar la calidad de las condiciones de vida. Es así que convivir con adecuadas prácticas laborales potencia la facilidad de acceso de los individuos al logro de su corresponsabilidad familiar.

Los *factores de relacionamiento* son la familia, los amigos y las redes sociales, por tanto, mantener el equilibrio de éstos con el puesto laboral permite tener una mejor calidad de vida global del individuo.

Las *políticas gubernamentales* permiten al individuo acceder a la perspectiva que la sociedad tiene del contexto familiar –laboral, luchando por el cumplimiento de sus derechos como ciudadano, trabajador y como parte de su red más cercana.

De esta manera, el modelo indica que, al tener en equilibrio todos los elementos mencionados anteriormente, el bienestar subjetivo de la persona permite la satisfacción de sus necesidades individuales (más feliz y más satisfecha) y, por ende, sus niveles de calidad de vida son más altos. Sin embargo, como observamos en páginas anteriores, estos factores suelen estar distribuidos de manera diferenciada entre los distintos miembros de la familia: los niveles de ingreso, acceso a redes sociales y la capacidad de negociación frente a las responsabilidades familiares suelen estar condicionados por patrones de género, entre otros (PNUD, 2010). Por ejemplo, la desigual distribución de tareas domésticas y de cuidado y la invisibilización de las mismas, que presenta un fuerte sesgo de género en desmedro de las mujeres (por ejemplo, número total de horas semanales trabajadas, entre trabajo remunerado y no remunerado), influye en las posibilidades de bienestar de las personas. De la misma manera, diferencias de ingreso –entre hombres y mujeres y entre trabajadores/as de una misma empresa– incide en sus capacidades de “negociación” de espacios de conciliación entre trabajo y familia y, con ello, en la posibilidad de evaluar positivamente el propio bienestar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Incluya en esta sección, el listado de referencias bibliográficas citadas en la sección Formulación del Proyecto, Marco Teórico y Discusión Bibliográfica. **Extensión sugerida: 5 páginas.**

Allard, K., Haas, L. & Hwang, C.P. (2011). Family-supportive organizational culture and fathers' experiences of work–family conflict in Sweden. *Gender, Work and Organization*, 18(2), 141-157.

Allen, T. (2001). Family-Supportive Work Environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414–435.

Arroyo, C. (2007). Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 243-270.

Balmforth, K. & Garden, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.

- Barbour, R. y Schostak, J. (2005). Interviewing and focus groups. En: Research methods in the social sciences, pp. 41-49. Londres: SAGE.
- Bartau, I., Etxebarria, J. y Maganto, J. (2003). La participación en el trabajo familiar: Un reto educativo y social. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 9(2), 160-183.
- Brullet, C. (2010). Cambios familiares y nuevas políticas sociales en España y Cataluña. El cuidado de la vida cotidiana a lo largo del ciclo de vida. *Educar*, 45, 51-79.
- Bryman, S. (2001). *Social research methods*. Oxford: O.U.P.
- Caamaño, E. (2008). El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 31, 325-354.
- Caballer, A. Peiró, J. M. & Sora, B. (2011). Consecuencias de la inseguridad laboral. El papel modulador del apoyo organizacional desde una perspectiva multinivel. *Psicothema*, 23(3), 394-400.
- Casper, W., Harris, C., Taylor-Bianco, A. & Holliday, J. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 640-652.
- Clark, S. (2000). Work Cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348- 365.
- Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12(1), 83-96.
- Debeljuh, P. y Jáuregui, k. (2004). Trabajo y Familia. Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Esan-cuadernos de difusión*, 16, 91-102.
- Diener, E., Emmons, R., Larden, R. & Griffin, S. (1984). The satisfaction with the escale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Fineman, M. (2004). *The Autonomy Myth. A Theory of Dependency*. New York: The New Press.
- Franco, S.M. y Sánchez, G. (2008). Las familias: ¿Un asunto de políticas públicas? *Revista Sociedad y Economía*, 14, 82-10.
- Gambara, H. (1997). Reseña de apoyo social de Ana Barrón. *Psicothema*, 9(02), 457-461.
- Godoy, L y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *PSYKHE*, 18(2), 51-64

- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, 10, 76- 88.
- Greenhaus, J., Collins, K. & Shaw, J. (2003). The relation between work- family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510- 531.
- Jansen, N., Mohren, D., Van Amelsvoort, L., Janssen, N. & Kant, I. (2010). Changes in working time arrangements over time as a consequence of work-family conflict. *Chronobiology International*, 27(5), 1045–1061.
- Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23(1), 116-133.
- Kershaw, P. (2005). *Carefair: Rethinking the Responsibilities and Rights of Citizenship*. Vancouver: University of British Columbia Press.
- Kershaw, P. (2006). Care fair: Choice, Duty, and the Distribution of Care. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 13(3), (Otoño 2006), 341-371.
- Lyubomirsky, S. & Lepper, H. (1999). A measure of subjective happiness: preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137-156.
- Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad*. Barcelona: Editorial Urano.
- Maganto, M., Etxeberría, J. y Porcel, A. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 69-84.
- Marks, S. & MacDermid, S. (1996). Múltiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the family*, 58, 417- 432.
- Martinic, S. (2006). El estudio de las representaciones y el análisis estructural del discurso. En: Canales, M. (Ed.) *Metodologías de investigación social*, pp. 299-317. Santiago: LOM.
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. & Geurts, S. (2009) Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21, 331-337.
- Nomaguchi, K. (2009). Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family* 71, 15.32.
- OECD. (2011). *Doing Better for Families*, OECD Publishing.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>
- OIT/PNUD. (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

- 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.
- Pagán-Rodríguez, R. (2010). Onset of disability and life satisfaction: evidence from the German socio-economic panel. *Eur J Health Econ*, 11, 471-485.
- Palomba, R. (2002). Calidad de Vida: conceptos y medidas. Taller sobre calidad de vida y redes de apoyo de las personas adultas mayores. CELADE, División de Población, CEPAL, Santiago, Chile.
- Pérez Serrano, G. (1994). *Investigación Cualitativa: Retos e Interrogantes*. Editorial La Muralla.
- Pérez Serrano, G. (2004). Reflexiones sobre la investigación en educación social y animación sociocultural. En: Pérez Serrano G. (Coord.) Modelos de investigación cualitativa, pp. 21-56. Madrid: Narcea.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). *Desarrollo Humano en Chile: Género, los desafíos de la Igualdad*. Santiago de Chile. PNUD.
- Razavi, S. (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. Gender and Development Programme Paper Number 3. Ginebra: UNRISD
- Reca, I. (2008) *Políticas para la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay*. Documento de consultoría. Santiago: Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)/ Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Repetti, R. (1987). Individual and common components of the social environment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 710- 720.
- Riquelme, E., Rojas, A. y Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, 18, 203-215.
- Rodríguez, M., Peña, J. y Torío, S. (2010). Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico. *Papers*, 95(1), 95-117.
- Román, J., Avendaño., C. y Tomicic, A. (2004). Conflicto y equilibrio en la relación trabajo familia: Un estudio con mujeres trabajadoras con cuenta propia. *Persona y Sociedad*, 18(1), 51-76.
- Servicio Nacional de la Mujer (2003). *Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en la empresa*. Recuperado el día

27 de Marzo 2012 desde http://estudios.sernam.cl/documentos/?eODYxNjMw-An%C3%A1lisis_de_los_costos_y_beneficios_de_implementar_medidas_de_conciliaci%C3%B3n_de_la_vida_laboral_y_familiar_de_las_empresas.

- Tejada, J. M. & Arias, F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2) 295-309.
- Thompson, C. & Prottas, D. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 100–118.
- Torío, S., Peña, J.C., Rodríguez, M.C., Fernandez, C.M y Molina, S. (2010). Hacia la corresponsabilidad familiar: Construir lo cotidiano. Un programa de educación parental. *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 85-108.
- Ugarteburu, I., Cerrato, J., y Ibarretxe, R. (2008) Transformando el Conflicto Trabajo/Familia en Interacción y Conciliación Trabajo/Familia. Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*. 18, 17-41.
- Watt, J. & Hargis, M. (2010). Boredom proneness: its relationship with subjective under employment, perceived organizational support, and job performance. *J Bus Psychol*, 25, 163–174.