



**Ciencias
de la Familia**
FACULTAD DE EDUCACIÓN,
PSICOLOGÍA Y FAMILIA

UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
FACULTAD DE EDUCACIÓN, PSICOLOGÍA Y FAMILIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA FAMILIA

**CONCILIACIÓN TRABAJO REMUNERADO, VIDA FAMILIAR Y
PERSONAL DEL FUNCIONARIADO DEL SERVICIO DE REGISTRO
CIVIL E IDENTIFICACIÓN DE NIVEL CENTRAL.**

CATALINA POLET SALVO ROJAS

Tesis para la obtención del grado de licenciada en Ciencias Sociales con especialización en
Familia

Profesora guía: Maya Zilveti Vásquez

Santiago, Chile

2023.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	3
Introducción	5
1. Antecedentes	7
1.1. Creciente Participación Laboral Femenina, aunque persisten las brechas de género	7
1.2. <i>La mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral no se acompaña de un cambio en las normas de género</i>	9
1.3. <i>Consecuencias de la inserción de las mujeres en el mundo laboral para las mujeres</i>	10
1.4. <i>Investigaciones sobre la Conciliación Trabajo Remunerado, Vida Familia y Personal</i>	11
1.5. <i>Servicio de Registro Civil e Identificación</i>	13
1.6. <i>Políticas y Regulaciones a Nivel Internacional y Nacional.</i>	14
1.7. <i>Políticas y Regulaciones Chilenas</i>	17
1.8. <i>Conciliación del Trabajo Remunerado, Vida Familiar y Personal. Servicio de Registro Civil e Identificación</i>	19
2. Preguntas de Investigación	22
3. Objetivos de Investigación	23
4. Marco Teórico	24
4.1. Género	24
4.2. <i>Desigualdades y Desigualdades de Género</i>	25
4.3. <i>Conciliación trabajo, vida familiar y personal.</i>	27
4.4. <i>Experiencia subjetiva</i>	30
5. Metodología	32
5.1. Técnicas de producción de información.	32
5.2. <i>Estrategia de análisis</i>	33
6. Resultados y Análisis	34
6.1. Tiempo y estrategia según género	34
6.2. La capacidad para conciliar no siempre se limita a las normativas	37
6.3. <i>Trabajo doméstico y de cuidado de las mujeres: una labor sin descanso</i>	38
6.4. <i>Amplio desconocimiento de las medidas existentes en el servicio</i>	39
6.5. <i>Tiempo para sí mismo</i>	40

6.6. <i>Expectativas y demandas al Servicio en materia de conciliación.</i>	42
7. Conclusiones	44
8. Anexos	54

Resumen

La presente tesis aborda la siguiente interrogante principal ¿Cuáles son las experiencias subjetivas de conciliación entre el trabajo remunerado, la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Servicio de Registro Civil e Identificación de Nivel Central? Con este propósito se describe: a) el uso y valoración de las medidas de conciliación actualmente existentes en el Servicio; b) las facilidades y dificultades percibidas por los/as trabajadores/as para conciliar; y c) las expectativas sobre la conciliación del trabajo remunerado, la vida familiar y personal del funcionariado del Servicio de Registro Civil e Identificación. En términos metodológicos, se empleó un diseño cualitativo, a través de 6 entrevistas semiestructuradas a trabajadoras y trabajadores del Servicio de Registro Civil e Identificación, que viven con hijos/as menores de 13 años. Entre los principales hallazgos destacan: la omisión de la vida personal de las/as funcionarios/as públicos en las conversaciones relativas a la conciliación, el desconocimiento de las medidas de conciliación actualmente existentes dentro del Servicio, y la ausencia de claridad por parte de los trabajadores y las trabajadoras sobre el estatus de las medidas de conciliación existentes en el servicio y específicamente si estas corresponden o no a derechos laborales o son parte de la legislación que regula el trabajo del funcionariado que se desempeña en el Sector Público y la feminización de las labores de cuidado.

Abstract

This thesis addresses the following main question: What are the subjective experiences of reconciliation between paid work, family and personal life of the workers of the Civil Registry and Identification Service at the Central Level? For this purpose, we describe: a) the use and assessment of the reconciliation measures currently in place in the Service; b) the facilities and difficulties perceived by workers to reconcile work and family life; and c) the expectations regarding the reconciliation of paid work, family life and personal life of the Civil Registry and Identification Service staff. In terms of methodology, a qualitative design was used, through six semi-structured interviews with workers of the Civil Registry and Identification Service who live with children under 13 years of age. The main findings include: the omission of the personal lives of civil servants in conversations related to work-life balance, the lack of knowledge of the work-life balance measures currently in place within the Service, and the lack of clarity on the part of the workers about the status of existing work-life balance measures in the Service and specifically whether or

not these correspond to labour rights or are part of the legislation that regulates the work of civil servants working in the Public Sector and the feminisation of care work.

Introducción

La conciliación de la vida laboral remunerada, familiar y personal consiste en el desarrollo equilibrado de las distintas responsabilidades que surgen del ámbito laboral, familiar y personal. En este sentido, se enfoca en el respeto del conjunto de requerimientos u obligaciones que una persona puede tener en los distintos espacios de su vida (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020).

Históricamente, las mujeres han tenido una menor participación en el mercado laboral debido a la división sexual del trabajo. Según el Instituto Nacional de Estadística (2021), en 2010, los hombres tenían una tasa de participación del 74,2%, mientras que las mujeres tenían el 46,8%, generando una brecha de género del 27,4 puntos porcentuales a favor de los hombres. Aunque la participación laboral femenina logró su máximo, 53,3%, en el trimestre de noviembre de 2019 a enero de 2020, la crisis económica y sanitaria tuvo una caída en el trimestre de abril a junio de 2020, llegando al 41,2%. La pandemia agravó la brecha histórica entre hombres y mujeres. A mayo de 2023, luego del fin de la alerta sanitaria, la participación laboral femenina llegó al 51,1%, aún por debajo de la tasa masculina del 71,4%, dejando una brecha del 20,3% en desmedro de las mujeres (INE, 2023).

El ingreso de las mujeres al mercado laboral es el resultado de una interacción compleja de factores que influyen en su decisión de participar en él. Esta interacción se encuentra en la combinación de trabajo remunerado y trabajo doméstico y de cuidado, ya que la distribución de responsabilidades en el hogar continúa estando determinada por los roles de género tradicionales. Como consecuencia, la carga de trabajo de las mujeres sigue siendo significativamente mayor que la de los hombres (Marchionni, Gasparini y Edo, 2018).

De acuerdo con la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (2015) el ingreso de las mujeres a la esfera pública, incluyendo el mundo laboral, no ha modificado su incidencia y activa participación en el espacio privado (trabajo doméstico y de cuidado), ya que son ellas las que reciben una mayor carga global del trabajo¹ (10,54%), en comparación con los

¹ “La carga global de trabajo se refiere al trabajo total que realiza una persona en un determinado período de tiempo. El análisis de la carga global permite observar la calidad de vida de las personas al comparar el tiempo que la persona dispone para realizar sus actividades personales, principalmente las que se relacionan con el tiempo de recreación y ocio (tiempo libre), frente a las actividades de trabajo. Además, se pueden observar las diferencias de género no solo en la distribución de la participación en el trabajo sino también en la carga de tiempo que implica esa distribución” (ENUT, 2015, p.17).

hombres (8,64%). En consecuencia, la doble presencia de las mujeres en el trabajo remunerado, no remunerado y de cuidado, es para ellas una fuente de conflicto permanente entre el trabajo remunerado, la familia y la vida personal.

El análisis del conflicto de la conciliación del trabajo asalariado con la vida familiar y personal permite conocer esta intersección entre las esferas pública y privada. Ante este escenario, la Organización Internacional del Trabajo, el Estado y sus diferentes Ministerios y Servicios han desarrollado políticas, normativas y diferentes regulaciones con objeto de promover medidas de conciliación.

Esta tesis tiene como objetivo “Describir las experiencias subjetivas de conciliación entre trabajo remunerado, vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores que se desempeñan en el Servicio de Registro Civil e Identificación del Nivel Central”.

La estructura del documento se divide en cuatro secciones. El primer apartado tiene como objetivo presentar los antecedentes sobre la conciliación del trabajo remunerado y la vida familiar y personal. Con este propósito, se describir los impactos de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral en la vida familiar, la estructura social, autonomía económica y vida de las mujeres. Además, se realiza una revisión de las investigaciones existentes sobre la conciliación del trabajo remunerado, la vida familiar y personal. Por último, se presentan las normativas y las regulaciones internacionales, nacionales y del Servicio de Registro Civil e Identificación relacionada con este tema. En el segundo apartado se presentan las preguntas que guían la investigación, junto con el objetivo general y los objetivos específicos.

En el tercer apartado, se desarrollan los principales conceptos que abarcan el marco teórico de esta investigación. Específicamente, se abordan los conceptos de género, desigualdades y desigualdad de género, conciliación del trabajo remunerado y la vida familiar y personal, así como el concepto de experiencia subjetiva utilizado en esta investigación. A continuación, se describe la estrategia metodológica utilizada, destacando el empleo de un diseño cualitativo, a través de entrevistas semiestructuradas a tres hombres y tres mujeres, funcionarios/as del Nivel Central del Servicio de Registro Civil e Identificación, quienes tienen hijos menores de 13 años viviendo en el mismo hogar. Estas entrevistas se analizaron

utilizando una estrategia de análisis de contenido cualitativo. Posteriormente, se presentan los principales resultados de esta investigación y, finalmente, las conclusiones.

1. Antecedentes

1.1. Creciente Participación Laboral Femenina, aunque persisten las brechas de género

Con base en los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas en el año 2021, se observa que la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral alcanzó su punto máximo durante el trimestre comprendido entre noviembre de 2019 y enero de 2020, llegando al 53,3%. Sin embargo, este indicador experimentó una disminución significativa en el año 2020, cayendo al 41,2% como resultado directo de los efectos adversos de la pandemia. Ahora, según las estadísticas más recientes proporcionadas por el INE en 2023, se registra un incremento en la tasa de participación laboral femenina en comparación con periodos anteriores, alcanzando un 51,1%. En contraste, la tasa de participación masculina se sitúa en un 71,4%, lo que genera una disparidad de género cuantificada en un 20,3%.

Las brechas de género en el ámbito laboral crean obstáculos en el desarrollo y acceso de las mujeres, debido a la división sexual del trabajo, un sistema que perpetúa las diferencias en la participación laboral entre hombres y mujeres. Como señalan Marchionni, Gasparini y Edo (2018, p.33), "una de las brechas más notables entre hombres y mujeres se manifiesta en la decisión laboral fundamental: la de participar o no en el mercado laboral".

La división sexual del trabajo se refiere al reparto social de tareas en función del género, lo cual se encuentra entre los espacios de reproducción y producción social. En lo que respecta a los procesos sexualizados y diferenciados para hombres y mujeres, se establece una división del trabajo existente en los ámbitos reproductivos (tanto en el ámbito doméstico como en el de cuidado), así como en los ámbitos productivos (trabajo remunerado). En esta división sexual del trabajo, quienes cargan con el trabajo productivo son las mujeres, lo que en definitiva evidencia que son las responsables de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral, reflejando así la división sexual existente en la sociedad (Uribe, 2008).

La configuración de las unidades familiares y la estructuración de las actividades cotidianas en el ámbito doméstico ejercen una influencia crucial en la elección primordial de incorporarse al mercado laboral por parte de las mujeres. El corpus literario posibilita una

aprehensión amplia, tal como la señalada por Botello y López (2015), en la cual una faceta de la persistente disparidad de género en el ámbito laboral es atribuible al papel desempeñado por la maternidad y las responsabilidades relativas al trabajo doméstico. A lo largo de diversas generaciones, la carga del cuidado familiar ha recaído principalmente en las mujeres. En concordancia, la Subsecretaría de Evaluación Social (2022) menciona que existen dos causas que ayudan a explicar las limitantes de la participación de las mujeres en la vida pública, así como la brecha de género: primero, las labores de cuidados a otros integrantes del hogar y segundo, los quehaceres domésticos asociados a la mantención del propio hogar. A su vez, Cristancho, Ríos y Salamanca (2022) permiten afirmar que esta desproporcionada carga de trabajo de cuidado no remunerado limita la participación en la vida pública de las mujeres.

De acuerdo con las cifras estadísticas proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística (2021), durante el año 2010 se evidenció que los hombres exhibieron una tasa media de inserción laboral del 74,2%, en contraposición al 46,8% constatado entre las mujeres. Este diferencial conlleva una disparidad de género que favorece a los hombres. Durante el trimestre de noviembre de 2019 y enero de 2022, la tasa de participación laboral femenina alcanzó su valor máximo, con un 53,3% reduciendo la brecha de género a -20,6% puntos porcentuales durante ese periodo. Sin embargo, debido a la crisis económica y sanitaria mundial, en el trimestre de abril a junio del año 2020 la tasa de participación laboral femenina experimentó una fuerte caída, llegando al 41,2%, en comparación con el 62,7% de los hombres. Si bien la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral chileno ha aumentado de manera sostenida desde 1990, durante la pandemia su tasa de participación laboral sufrió un retroceso de diez años (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021).

El 5 de mayo del 2023 la Organización Mundial de la Salud declaró fin de la emergencia sanitaria producto al Covid-19 (OMS, 2023)². Según la Encuesta Nacional de

² Producto a la Pandemia del Covid-19 en el año 2020 se originó una caída histórica de la actividad económica, exacerbando las brechas persistentes entre hombres y mujeres. La crisis tuvo mayores consecuencias en la participación de las mujeres con el retroceso de más de 10 años en el indicador. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo, 2022)

La pandemia profundizó los problemas que se asocian a la baja participación de las mujeres en el mercado laboral, como es la falta de apoyo para el cuidado de niños, niñas y adolescentes y/o personas con dependencia funcional, y la división de las tareas domésticas. Como consecuencia del cierre masivo de las escuelas, jardines infantiles, salas cunas, entre otras

Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) durante el primer trimestre del año 2023, la participación laboral femenina alcanzó un 51,1% en comparación con la tasa de participación del año 2020, de un 41,2%. Es evidente el incremento en la participación laboral femenina, sin embargo, sigue estando muy por debajo de los hombres, la cual al primer trimestre del año 2023 alcanzó un 71,4%, lo que representa una brecha de un -20,3%.

1.2. La mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral no se acompaña de un cambio en las normas de género.

La mayor autonomía económica de la mujer, resultante de su entrada en el mercado de trabajo, no ha sido sinónimo de transformación de la división sexual del trabajo. Por consiguiente, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo conlleva una mayor carga global del trabajo para la mujer, como resultado de los roles de género socialmente asignados que posicionan las labores de cuidado y domésticas sobre el sostén femenino. En virtud de esto, Vaca-Trigo (2019) menciona:

“El incremento de las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral es un derecho y una condición para garantizar su autonomía económica, sin embargo, no transforma automáticamente la división sexual del trabajo, y, por el contrario, ha tenido consecuencias en las cargas totales de trabajo de las mujeres. Si bien la tasa de participación laboral femenina en la región experimentó grandes avances en décadas recientes, al punto de ubicarse por encima del promedio mundial (48,5%), debido a una serie de factores sociales, culturales y demográficos, esto no ha sido acompañado por una mayor dedicación de tiempo por parte de los hombres al trabajo no remunerado” (p.13).

La carga de trabajo no remunerado en Chile es significativamente desigual entre hombres y mujeres. En un día típico, las mujeres dedican aproximadamente 5,89 horas a estas actividades, mientras que los hombres solo destinan 2,74 horas. Esta disparidad se refleja en una carga global de trabajo, que incluye tanto el trabajo remunerado como el no remunerado, de 10,54 horas para las mujeres y 8,64 horas para los hombres en personas ocupadas (ENUT,

instituciones secundarias que permiten la conciliación en las labores de cuidado (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo, 2022).

2015). La consecuencia directa de esta desigualdad es que las mujeres tienen menos tiempo disponible para sí mismas.

A pesar de que la tasa de participación laboral de las mujeres ha aumentado, siguen desempeñando un papel fundamental en las responsabilidades familiares, como el trabajo doméstico y el cuidado de la familia. No obstante, la participación de las mujeres en el mercado laboral tiene un impacto positivo no solo en sus vidas, sino también en la sociedad en su conjunto. Su presencia en el mercado laboral les brinda independencia económica, aumenta los ingresos de sus hogares, reduce las posibilidades de caer por debajo de la línea de pobreza, les permite ahorrar para sus futuras pensiones y, además, contribuye a su satisfacción personal y desarrollo (Abud, Eyzaguirre y Feliú, 2023).

1.3. Consecuencias para las mujeres de su mayor inserción en el mercado laboral

La doble presencia de las mujeres responde a diferentes factores y cambios sociales que han demostrado las transformaciones de los roles de género al interior de las familias y el trabajo. En consecuencia, esta dualidad en la presencia de las mujeres ha engendrado transformaciones notables tanto en el dominio público como en el privado, atribuibles a la inclusión de las mujeres en la esfera laboral, lo cual ha provocado cambios culturales sustanciales en relación con las percepciones tradicionales acerca de las posiciones ocupadas por hombres y mujeres, como señalan Matabanchoy, Martínez y Carlosama (2019).

El aumento de la autonomía económica de las mujeres derivado de la inserción laboral de las mujeres ha sido una de las evidentes ventajas no solo para ellas, sino que para la sociedad en su conjunto. Si la participación laboral femenina aumentara en Chile y pudiéramos cerrar las brechas de género existentes en el mercado laboral tendríamos porcentajes positivos en el incremento del Producto Interno Bruto (PIB) que va desde 8,3 a 9,7 puntos porcentuales (Corvera, 2021). Si las mujeres tuvieran la misma participación que los hombres en la económica se calcula según estudios de McKinsey Global Institute, el impulso potencial para el PIB de América Latina podría ser de un 34% del PIB regional anual, siendo el impulso potencial para la económica mundial podría ser de 26% del PIB mundial anual (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

No obstante, estas proyecciones aún no son una realidad y la literatura ha documentado diversos efectos negativos para las mujeres como consecuencias de la incorporación en el mundo laboral de estas mujeres. Así, por ejemplo, Avendaño (2008) sostiene que la doble presencia de las mujeres en el trabajo productivo y el reproductivo es para ellas fuente de conflictos permanente entre el trabajo y la familia, producto a las exigencias y demandas de cada uno. Por su parte, Undurraga (2013) describe que las desventajas asociadas al trabajo remunerado se relacionan fundamentalmente con la familia (poco tiempo para estar con los hijos/as), la falta de tiempo personal, la escasa socialización aparte del trabajo y sentirse agotada/o. Sin embargo, estas dificultades son experimentadas de manera diferente, dependiendo si eres hombre o mujer, debido a las expectativas de género que aluden al lugar de las mujeres en la sociedad.

Otras investigaciones confirman los resultados anteriores. Así, por ejemplo, Comunidad Mujer (2017) sostiene que “el género es la variable que imprime mayores diferencias en el modo en que organiza y distribuye el recurso temporal” (p.1). En concordancia, Gómez y Jiménez (2019) mencionan que las diferencias de organización, como la subordinación de la mujer en el espacio doméstico es una carga extra en el desafío del ingreso al mercado laboral: “Para las mujeres que logran insertarse en el mercado laboral, supone con frecuencia una tarea doble, ya que siguen siendo responsables principales (si no únicas) de las tareas del hogar” (Gómez y Jiménez, 2019, p.3).

1.4. Investigaciones sobre Conciliación entre Trabajo Remunerado, Vida Familiar y Personal.

Los orígenes de este campo de investigación se remontan a la década de los 70, cuando se empezaron a observar las demandas duales de tiempo como resultado de la incorporación laboral de las mujeres. En líneas generales, estas investigaciones plantean que el trabajo y la familia se interrelacionan tanto de forma positiva como negativa, distinguiéndose dos tipos de conflicto. Por una parte, el trabajo-familia, donde el trabajo afecta a la familia. Y, en segundo lugar, el familia-trabajo, donde la familia afecta al trabajo. Aunque existen estas diferencias, en general, es el trabajo el que tiene mayor influencia sobre la familia, predominando los conflictos de conciliación (Ugarteburu, Cerrato y Ibarretxe, 2008).

El examen exhaustivo de la literatura relativa a investigaciones concernientes a la conciliación entre las actividades laborales remuneradas y las esferas de la vida familiar y personal pone de manifiesto una destacada preponderancia en la convergencia de los campos del trabajo y la familia. Durante las últimas tres décadas las investigaciones sobre la conciliación del trabajo y la familia han aumentado considerablemente (Pérez, Palací y Topa, 2017). Se ha privilegiado los enfoques que apuntan hacia el conflicto conciliatorio del trabajo y la familia, el cual es entendido como un desequilibrio en la interacción del trabajo y la vida personal de las personas, que tiene como consecuencia importantes fuentes de estrés y otros correlatos psicofisiológicos que poseen un carácter negativo, como es la depresión o el burnout (Pérez, Palací y Topa, 2017).

En cuanto a los impactos de las dificultades de conciliación, Matabanchoy, Martínez y Carlosama (2019) mencionan que cuando existen estrategias conciliatorias en los contextos laborales, se incrementa la satisfacción laboral y el apoyo familiar, entre otros aspectos. Por el contrario, ante la ausencia o insuficiencia de estrategias contribuyen a tener un impacto negativo en la salud física y mental, así como a generar alteraciones en el ámbito familiar.

Dentro de los enfoques que han abordado el conflicto conciliatorio entre el trabajo y la familia, se ha destacado el incremento en la tasa de participación laboral femenina como uno de los factores que contribuyen a la crisis en la prestación de cuidados. Sin embargo, es importante destacar que el incremento en la inserción laboral femenina no se ha traducido en una reducción de su trabajo no remunerado en el hogar (Undurraga y López, 2021).

En la búsqueda de antecedentes sobre los principales estudios conciliatorios, se observa una principal concentración en las metodologías de tipo cuantitativas con el levantamiento de datos propios o utilizando fuentes de datos secundarios, como por ejemplo aquellos que provee el Instituto Nacional de Estadística (INE) con su Encuesta sobre el Uso del Tiempo (ENUT) o la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y sus indicadores de género. En este contexto, los estudios relacionados con esta temática han adoptado diversas terminologías para describir el mismo fenómeno. Entre las más destacadas se incluyen: interacción trabajo-familia, equilibrio entre trabajo y familia, tensiones entre las responsabilidades del trabajo doméstico y el empleo remunerado, trayectorias laborales y

trabajo de cuidado, conflicto entre trabajo y familia, y conciliación trabajo-familia con enfoque en la equidad de género, entre otras.

Matabanchoy, Martínez y Carlosama (2019) llevaron a cabo una revisión sistemática de la investigación empírica relacionada con la conciliación entre el trabajo y la familia. Los resultados de este estudio revelaron que la mayoría de los trabajos en este ámbito emplean metodologías cuantitativas, tales como estudios instrumentales, correlaciones o exploraciones, y se centran principalmente en hombres y mujeres empleados en diversas áreas. Asimismo, es destacable el porcentaje significativo de investigaciones que adoptan un enfoque de género, considerando el rol de la mujer y las transformaciones en los ámbitos laboral y familiar.

Además, la investigación resalta que los hombres suelen percibir una mayor demanda desde el ámbito laboral remunerado que desde la familia, mientras que las mujeres experimentan una sobrecarga y una mayor presencia en ambas esferas. Esto implica que son ellas quienes deben buscar estrategias para equilibrar el trabajo remunerado, el trabajo no remunerado e invisible, y las responsabilidades familiares.

Después de realizar un análisis preliminar de los antecedentes revisados, se constata que la investigación sobre la conciliación entre el trabajo y la familia tiene una extensa trayectoria. A pesar de que la incorporación de las mujeres al mundo laboral ha representado un fenómeno de naturaleza social y cultural que ha trastocado la distinción entre estas dos esferas, su entrada en el ámbito público ha promovido tanto su autonomía como un aumento en la carga de trabajo en general.

1.5. Servicio de Registro Civil e Identificación

El Servicio de Registro Civil e Identificación es la Institución que vela por la constitución legal de la familia y tiene por objeto principal registrar los actos y hechos vitales que determinen el estado civil de las personas y la identificación de estas (Servicio de Registro Civil e Identificación, s.f). Debido a esta función, es una de las instituciones con mayor alcance territorial

Según el diagnóstico de equidad realizado por la Unidad de Género del Servicio en el año 2022, la mayoría de la fuerza laboral de esta institución está compuesta por mujeres,

representando el 66% del total de funcionarios/as. Este diagnóstico institucional incluye un apartado sobre la conciliación del trabajo, vida familiar y personal, que revela los siguientes resultados: En cuanto a la autopercepción de la posibilidad de conciliar el trabajo remunerado, la vida familiar y personal, el 52% de los hombres trabajadores del Servicio declara no poder conciliar, en comparación con el 50% de las mujeres que también lo declaran. En relación con las horas dedicadas a labores domésticas, el 50% de las mujeres afirman dedicar más de 3 horas diarias a estas tareas, en contraste con el 21% de los hombres que declaran lo mismo. En cuanto al cuidado de niños y niñas menores de 13 años, el 21% de las mujeres manifiesta desempeñar el rol principal de cuidado, mientras que solo el 2,1% de los hombres lo hace (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2022, documento interno).

A partir de lo anterior, surge el interés por observar cómo ha respondido el Estado ante esta problemática que involucra aspectos importantes de la calidad de vida de las personas. Este interés es además consistente con el sello del actual Gobierno del presidente Gabriel Boric Font, el cual se declara como un gobierno feminista (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2023).

El presente gobierno orienta sus esfuerzos hacia la eliminación de la violencia estructural dirigida hacia las mujeres y las personas pertenecientes a las comunidades de disidencias sexuales, con el propósito de subsanar las injusticias históricas y promover la equidad y la justicia social. Su enfoque se fundamenta en una ética del cuidado que reconoce la vulnerabilidad e interdependencia inherente a la condición humana, así como la necesidad de preservar todas las formas de vida en nuestro ecosistema. Este Gobierno asume una perspectiva de gobernanza que aspira a forjar una sociedad donde se valore adecuadamente las tareas de cuidado, promoviendo la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, así como entre los hogares, el Estado y la comunidad (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2023).

Los diferentes estudios evidencian la carga histórica y cultural que llevan las mujeres en las labores domésticas y de cuidados, por lo que hace interesante la revisión de políticas, regulaciones y normativas en cuanto la conciliación del trabajo remunerado, vida familiar y personal.

1.6. Políticas y Regulaciones a Nivel Internacional y Nacional.

En esta sección se presenta a modo de antecedentes las diferentes regulaciones en tres niveles. Desde un nivel internacional con los acuerdos, regulaciones y normativas que impulsa y establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las medidas conciliatorias que ofrece el Estado Chileno para todos/as los/as trabajadores y trabajadoras del territorio, y como última bajada, las medidas de conciliación que ofrece el Servicio de Registro Civil e Identificación.

En la Conferencia General del 3 de junio de 1981, la Organización Internacional del Trabajo promulgó el Convenio C156, el cual trata sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. A su vez, este convenio se originó a partir del Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación de 1958, como respuesta a la ausencia de menciones en dicho convenio anterior acerca de las diferenciaciones basadas en las responsabilidades familiares (OIT, 1981). La OIT viene hace un tiempo haciéndose cargo de las tensiones derivadas de la interacción del trabajo y la familia, como de la entrada y participación de la mujer en el mercado laboral, y la falta de distribución equitativa de los roles de cuidado y trabajo doméstico

En cuanto a lo anterior, “considera que las disposiciones relativas a las modalidades de trabajo y las licencias, así como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, son componentes clave de un entorno de trabajo propicio que sirva de apoyo a la familia y al empleo a lo largo del ciclo de la vida” (OIT, 2023, p. 248).

De igual manera, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aborda cuestiones relacionadas con la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares. Esta entidad promulga diversos convenios, entre los cuales se destacan: **Convenio 156**, que reconoce muchos de los problemas que enfrentan los/as trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y detectando las necesidades particulares. Dentro de los artículos del convenio destaca; **Art. 3** permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho hacerlo sin ser objeto de discriminación, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesión; **Art. 5** desarrollar y promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como servicios y medios de asistencia a la infancia

y de asistencia familiar; **Art. 8** La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo (OIT, 1981).

El **Convenio 165**, en reconocimiento de la imperante exigencia de establecer una igualdad de oportunidades y tratamiento efectivo entre los trabajadores y las trabajadoras de ambos sexos que ostentan responsabilidades familiares, aborda los desafíos que dicha población afronta. Del mismo modo, este convenio reconoce la necesidad de mejorar sus condiciones por medio de medidas destinadas a satisfacer sus requisitos. Dentro de los artículos del convenio destacan: **Art. 17** que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares; **Art. 18** reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias; **Art. 22** posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él; **Art. 23** posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a, familiar directo que necesite cuidado o sostén” (OIT, 1981).

El **Convenio 183** reconoce tanto las condiciones de la mujer en su rol laboral como la necesidad de proporcionar salvaguardias para el período de embarazo. La responsabilidad de abordar estas cuestiones recae en conjunto en el gobierno y la sociedad. Entre las disposiciones significativas del convenio, destacan los siguientes artículos: **Art. 3**. Protección de la salud, garantizar que las mujeres embarazadas o lactantes no estén obligadas a realizar trabajos que la autoridad competente haya determinado que son perjudiciales para la salud de la madre o del niño/a; **Art. 4**. Licencia de maternidad, en la que se indique la fecha presunta del parto, la mujer tendrá derecho a un periodo de licencia de maternidad; **Art. 5**. Licencia en caso de enfermedad o complicaciones, se concederá antes o después del periodo de licencia de maternidad en caso de enfermedad, complicaciones o riesgos de complicaciones derivadas del embarazo o el parto; **Art. 8**. Protección del empleo y no discriminación, se garantiza a la mujer el derecho a volver al mismo puesto o a un puesto equivalente, remunerado con la misma tarifa de su licencia de maternidad; **Art. 10**. Madres lactantes, la mujer tendrá derecho a una o más pausas o una reducción diaria de la jornada laboral para amamantar a su hijo (OIT, 2000).

La **Recomendación 191** se concibe en concordancia con el **Convenio 183** y se configura como una complementación del marco establecido para la protección de la maternidad. Entre las directrices recomendadas, resalta de manera significativa: Licencia de maternidad. **Art. 1.** se deben tomar medidas para garantizar que la mujer tenga derechos a elegir libremente el momento en que toma cualquier parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto; Madres lactantes. **Art. 7.** Siempre que sea factible y con el acuerdo del empleador y la mujer en cuestión, debería ser posible combinar el tiempo asignado para las pausas diarias para amamantar, siempre que sea factible, debería tomarse disposiciones para el establecimiento de instalaciones para enfermería, en condiciones higiénicas adecuada en el lugar de trabajo o cerca de él; Tipos de licencia relacionados. **Art. 10.** en caso de fallecimiento de la madre antes de la expiración del postnatal, el padre empleado del niño debe tener derecho a tomar una licencia de una duración igual, en caso de enfermedad u hospitalización de la madre después del parto y antes de la expiración del posnatal, y cuando la madre no puede cuidar al/la niño/a, el padre empleado del/la niño/a debe tener derecho a una licencia (OIT, 2000).

Por otra parte, ONU Mujeres, propone políticas de conciliación, para que hombres y mujeres no tengan que elegir entre la obtención de un ingreso para mantener a sus familias y la disponibilidad de tiempo para sí mismos y para sus familias. Estas políticas son: ***Política de licencia familiar remunerada***, la cual permitiría que hombres y mujeres puedan ausentarse de sus trabajos para cuidar de las personas que dependen de ellos, sin poner en peligro su seguridad de ingresos, ni su propia salud; ***Política de servicios de cuidado infantil***. Esta política establece que niñas y niños necesitan cuidados durante un periodo superior del que cubre las licencias por maternidad y parentales. Los servicios de educación temprana y cuidado infantil accesibles, asequibles y de calidad pueden reducir el tiempo que dedican las mujeres al trabajo de cuidados no remunerado, transfiriendo parte de este fuera de la familia.

Desde la mirada internacional, se obtiene que el fenómeno de conciliación posee una larga data desde los años 80, donde entidades internacionales reguladoras han establecido convenios, regulaciones, normas y políticas para la búsqueda de equilibrio. Se evidencia a su vez cambios y avances significativos que marcan a las familias y a la sociedad con el ingreso de las mujeres al mundo laboral, que trae resultados positivos, como el aumento de la

independencia económica de las mujeres, y a su vez, negativos con una doble o hasta triple presencia de las mujeres en el trabajo remunerado, trabajo no remunerado y de cuidado.

1.7. Políticas y Regulaciones Chilenas

En cuanto la regulación del trabajo remunerado y la relación entre trabajadores/as y empleador/a se encuentra la Dirección del Trabajo quienes disponen del Código del Trabajo, el cual reúne todas las normas, derechos y deberes que poseen los/as trabajadores/as como sus empleadores/as. Además, en el sector público son regulados bajo la Ley N. °18.834 que establece cómo deben funcionar las relaciones entre el Estado y los trabajadores del sector público. La Ley de Estatuto administrativo es uno de los referentes más importantes para legislar y orientar, en ella se reconocen los derechos y deberes de los funcionarios públicos.

Recientemente, en la búsqueda de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, trabajadoras y sus familias, se han introducido cambios en el Código del Trabajo. En lo que respecta a la conciliación entre el trabajo remunerado, la vida familiar y personal, sobresalen las siguientes materias:

Ley N. °21.561 (26.04.23). Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral; Ley N.° 21.545 (10.03.23). Establece la promoción de la inclusión, la atención integral y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación; Ley N.° 21.498 (15.11.22). Establece trabajo a distancia o teletrabajo para mujeres embarazadas; Ley N.° 21.391 (24.11.21). Establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad; Ley N.° 21.371 (29.09.21). Establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal; Ley N.° 21.347 (30.04.21). Crea un permiso laboral para que todo trabajador/a pueda ser vacunado/a; Ley N.° 21.155 (02.05.19). Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio.

Agregando a lo anterior, el Código del Trabajo en su Libro II “De la protección a los trabajadores” que contiene como Título II “De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”, que entrega disposiciones que están sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas

industriales. Dentro de las regulaciones que destacan para dar protección y conciliación del trabajo remunerado, vida familiar y personal, se presentan los siguientes artículos:

Art. 195. Descanso maternal de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, donde a su vez el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá usar a su elección desde el momento del parto; **Art. 197.** Descanso de maternidad; **Art. 199.** Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave; **Art. 203.** Las empresas que ocupen veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas externas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimentos a sus hijos/as; **Art. 205.** El mantenimiento de las salas cuna será de costo exclusivo del o los empleadores, quienes deberán tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños; **Art. 206.** Las trabajadoras tendrán derecho, a lo menos, de una hora al día, para dar alimentos a sus hijos menores de dos años; **Art. 207.** Corresponde a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de la protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar; **Art. 207 bis.** En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N.º 20.830, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado (Dirección del Trabajo, 2023).

Finalmente, el análisis de las regulaciones chilenas arroja que obedecen a los estándares de las normativas internacionales, como las que son entregadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Del mismo modo, se observan las desigualdades de género y la feminización de las normativas, si bien las mujeres requieren de medidas acordes a los tiempos de gestación, posterior a estos y todo lo que implica el proceso, existe una desigualdad en los tiempos de permiso y/o licencias destinadas al cuidado entre hombres y mujeres, cargando en ellas el cuidado de los/as hijos/as.

1.8. Conciliación del Trabajo Remunerado, Vida Familiar y Personal. Servicio de Registro Civil e Identificación

El Servicio de Registro Civil e Identificación de Chile (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019, documento interno) posee un protocolo de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, que tiene como objetivo “Establecer, garantizar y fomentar

las acciones conciliatorias vigentes en la Institución, así como propender a la mejora continua, adecuando las demandas de la modernización al desarrollo de personas, para asumir los nuevos desafíos que ello implica” (p.4). Por lo anterior, desprende medidas de acción, como informar acciones de conciliación existentes a todos/as los funcionarios/as del Servicio, prevenir y disminuir los factores de riesgo psicosociales asociados a la tensión Trabajo-Familia, promoviendo el equilibrio de la vida personal, privada y pública en que se desenvuelven, y gestionar medidas conciliatorias existentes y desarrollar aquellas emergentes, proporcionando el fácil acceso en un tiempo oportuno para brindar un servicio de calidad al personal.

Para el correcto desarrollo del protocolo de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, se establece indicadores de seguimiento de forma que se pueda hacer una medición permanente de las acciones conciliatorias adoptadas por la Institución y a su vez propuestas de continuidad y la participación de los/as funcionarios/as en las actividades que el Servicio promueva.

El Servicio de registro Civil e Identificación al ser una institución pública se acoge a la Ley de Estatuto administrativo, Ley N.º 18.834, como también a las regulaciones dictadas por la Dirección del trabajo dictadas en el Código del trabajo, donde a modo de Servicio establece protocolos para proporcionar medidas de conciliación internas a los/as trabajadores/as del Registro Civil de todo nuestro país.

La implementación de políticas conciliatorias ha sido un reto para la sociedad, donde el Gobierno se ha mostrado cada vez más consciente de la necesidad de atender las condiciones de conciliación del trabajo remunerado, vida familiar y personal. Sin embargo, el objetivo de las políticas conciliatorias se orienta al desarrollo económico, por el aumento de la participación laboral, en especial de las mujeres, las cuales como se mencionó anteriormente ha tenido un aumento significativo en América Latina y el Caribe y así en Chile, teniendo un aumento de 3,4% entre los años 2012 y 2022. Los principales objetivos de las políticas de conciliación es la facilitación de la incorporación de la mujer al mercado laboral, sin embargo, las medidas que ofrece, no procuran una clara incorporación de los hombres, por lo que resulta evidente el déficit en el abordaje de las medidas, lo que trae consecuencias especialmente para las mujeres, ya que perdura el problema de conciliación

de las demandas laborales, familiares y del hogar, como el tiempo de recreación y para sí mismo/a (Andrade y Landero, 2015).

Derrumbar las desigualdades de género para alcanzar una igualdad de condiciones no es un asunto sólo de las mujeres, sino de la sociedad en su conjunto, ya que la igualdad de género es un derecho humano fundamental (PNUD, 2019). Expuesto lo anterior, resulta relevante analizar las experiencias subjetivas de las trabajadoras y trabajadores del Servicio de Registro Civil e Identificación de Nivel Central, respecto a la conciliación del trabajo remunerado, la vida familiar y personal.

2. Preguntas de Investigación

Pregunta principal: ¿Cuáles son las experiencias subjetivas de conciliación entre el trabajo remunerado, la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Servicio de Registro Civil e Identificación de Nivel Central?

Preguntas secundarias:

1. ¿Cómo utilizan y valoran las medidas de conciliación entre el trabajo remunerado, la vida familiar y personal las trabajadoras y trabajadores del Servicio de Registro Civil e Identificaciones de Nivel Central?

2. ¿Qué facilita y dificulta la conciliación del trabajo remunerado, vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Servicio de Registro Civil e Identificación de Nivel Central?

3. ¿Cuáles son las expectativas de las trabajadoras y trabajadores sobre la conciliación del trabajo remunerado, vida familiar y personal en el Servicio de Registro Civil e Identificación?

3. Objetivos de Investigación

Objetivo general: Describir las experiencias subjetivas de conciliación entre trabajo remunerado, vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores que se desempeñan en el Servicio de Registro Civil e Identificación del Nivel Central.

Objetivos específicos:

1. Explorar el uso y valoración de las medidas de conciliación del trabajo remunerado, vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Servicio de Registro Civil e Identificación de Nivel Central.
2. Describir las facilidades y dificultades que perciben las trabajadoras y trabajadores del Servicio de Registro Civil e Identificación del Nivel Central, para conciliar trabajo remunerado, vida familiar y personal.
3. Indagar las expectativas de trabajadoras y trabajadores sobre la conciliación del trabajo remunerado, vida familiar y personal del Servicio de Registro Civil e Identificación.

4. Marco Teórico

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se ha convertido en un tema de creciente interés en las Ciencias Sociales en los últimos años. A continuación, describo sintéticamente los principales conceptos que guiaron mi investigación: género, desigualdad de género en el trabajo, conciliación laboral, vida familiar y personal y, experiencia subjetiva de los/as trabajadores/as conciliando el trabajo remunerado, la vida familiar y personal.

4.1. Género

En 1975 el concepto de “Género” fue acuñado por la antropóloga feminista Gayle Rubín, convirtiéndose en una de las categorías centrales del pensamiento feminista. Según Rubín, género refiere a la existencia de una normativa femenina edificada sobre el sexo como hecho anatómico, que reposa sobre un sistema social en el cual el género es un principio de jerarquización que asigna espacio y distribuye recursos diferentes a hombres y mujeres. En esta jerarquía, el hombre es superior a la mujer, posicionando a esta última como subordinada y asignada al espacio doméstico, separándola del ámbito público (Bedia, 2005).

El concepto de género se manifiesta en cada cultura como diferencias entre hombres y mujeres, y la variabilidad de los papeles sexuales que se construyen sobre las diferencias biológicas. Estos papeles marcan la presencia e incidencia diferenciada entre hombres y mujeres en la participación de instituciones sociales, económicas, políticas y religiosas (Mead, 1935). En este sentido, el género es una categoría de análisis, que tiene en cuenta la construcción social, las desigualdades históricas y el poder (Lamas, 1999).

Frente a las diferencias biológicas, Simone de Beauvoir (1949) viene a desterrar estas argumentaciones, introduciendo la reflexión sobre la idea de que ser hombre o mujer es algo que se aprende a través de una serie de comportamientos, valores y aptitudes permitidas según sexo, siendo estas las responsables de establecer una desigual entrega de responsabilidades y trabajos que se desarrollan bajo los roles de género y que determinan también la forma que se relacionan e influyen en las aspiraciones y horizontes de vida.

En este sentido, el género, como categoría de análisis, permite comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, haciendo posible establecer correlaciones entre las posibilidades de vida (Lagarde, 1996). Esta

categoría de análisis científico reveló el carácter cultural de estas construcciones sociales, entendiendo “Género” como un concepto amplio que abarca: relaciones de género, estratificación de género, estereotipos de género, desigualdades de género (Martín, 2008). Este concepto permite considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y también de los hombres, desde el cuestionamiento de las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres basadas en patrones sociales, culturales, transgeneracionales e históricos que instalan y justifican la desigualdad de género (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017).

Por todo lo anterior, es importante recordar y posicionar el concepto como útil en un doble sentido: por un lado, Género se entiende como un conjunto de elementos (rasgos, expectativas, etc.) conformadores de identidad personal (femenina o masculina), y por otro, el género es un principio de organización social en un sistema de relaciones desiguales de poder que permite trabajar y comprender los mecanismos estructurales que hacen posible las desigualdades y discriminación (Marugán, 2020).

Para efectos de esta investigación el concepto de Género se entenderá como categoría de análisis que permite comprender los sistemas de clasificación y organización que develan las relaciones de poder entre hombres y mujeres, que estructuran la vida social que enmarca la imposición de roles de género con responsabilidades inflexibles, uso desigual del tiempo y de los espacios, público y privado.

4.2. Desigualdades y Desigualdades de Género

La desigualdad social es parte de la fisonomía histórica de Chile, constituyendo un rasgo estructural del orden social que influye en cómo los habitantes perciben el país en el que viven y la posición que ocupan en la sociedad (PNUD, 2017). Esta desigualdad abarca una amplia gama de aspectos, como los económicos, sociales, políticos, culturales, territoriales y de género. Un elemento fundamental en el concepto de desigualdad es su relación con el concepto de diferencia. La desigualdad se basa en la existencia y generación de diferencias, pero no todas las diferencias pueden ser consideradas como desigualdad. La desigualdad es definida como:

“(…) diferencias que se traducen ilegítimamente en una acumulación de ventajas, adscritas o adquiridas, que permite a ciertos grupos gozar de privilegios y beneficios en desmedro de otros grupos que son de alguna manera discriminados o denigrados dada su posición social” (PNUD, 2017, p. 61).

Un claro ejemplo de desigualdad son las diferencias sociales entre hombres y mujeres, que se basan en relaciones jerárquicas debido a las características histórica, sociocultural y políticamente asignadas a cada género y que con el tiempo se han entendido como desigualdades (PNUD, 2017). En este contexto de diferenciación, podemos comprender la desigualdad de género como la manifestación de desventajas y privilegios diferenciados entre hombres y mujeres en diversos ámbitos de la sociedad.

La desigualdad de género se manifiesta de diferentes maneras, afectando principalmente a las mujeres. En el mercado laboral, las mujeres se insertan en menor porcentaje que los hombres y, cuando lo hacen, obtienen salarios más bajos que ellos. El tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado es sustancialmente mayor para las mujeres que para los hombres. Además, la presencia de mujeres en cargos de alta dirección ya sea en el ámbito público o privado, así como en cargos de representación popular, es inferior a la de los hombres, no superando el 30% (Cecchini, Holz y Soto de la Rosa, 2021).

La desigualdad de género también opera como barrera que impide que las mujeres puedan ejercer sus derechos humanos. Dentro de las barreras existentes, se exponen: la desigualdad socioeconómica y la mayor prevalencia de la pobreza entre las mujeres; los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos, que favorecen el predominio del hombre sobre la mujer; y la concentración del poder, que excluyen a las mujeres de la toma de decisiones en todas las esferas de su vida. La existencia y prevalencia de estas barreras de género evidencian una estrecha relación entre la garantía de los derechos humanos de las mujeres y el logro de su autonomía en tres dimensiones: autonomía física, como la capacidad de decidir libremente sobre su propio cuerpo; autonomía económica, posibilidad de acceder y controlar sus propios recursos; y autonomía en la toma de decisiones que involucra su vida personal, familiar y su relación con la sociedad (Cecchini, Holz y Soto de la Rosa, 2021).

La división sexual del trabajo es una más de las manifestaciones de la desigualdad de género, en donde el trabajo reproductivo y de cuidado se atribuye en mayor medida a las mujeres, siendo este un trabajo invisibilizado y poco reconocido por la sociedad. Distintos enfoques teóricos señalan que la división sexual del trabajo es un mecanismo central mediante el cual se producen sistemáticamente desigualdades en la participación laboral y en los salarios entre hombres y mujeres. Esta división hace referencia al reparto social de tareas, roles o actividades según género (Torres y Sayago, 2020). Jiménez y Hernández (2020) sostienen que las desigualdades de género en el ámbito laboral se derivan del modelo patriarcal que prevalece en la sociedad chilena y que genera diferencias en los roles asignados a hombres y mujeres, en donde se posiciona a éste dentro de la esfera productiva, asumiendo el papel de proveedor económico del hogar. Mientras tanto, el rol de las mujeres implica diversas responsabilidades que no solamente abarcan el trabajo remunerado, sino que, además, se encargan de las labores del hogar y del cuidado familiar.

Las desigualdades de género permiten el acercamiento a las experiencias subjetivas de las personas con respecto a las diversas formas, medios y oportunidades que tienen para conciliar aspectos importantes de la vida, como el trabajo remunerado, la vida familiar y la vida personal. En el contexto de esta investigación, se entenderá la desigualdad como una estructura social que implica relaciones jerárquicas y que se traduce en ventajas y privilegios diferenciados según el género de las personas. Esta desigualdad se refleja en la distribución dispareja de recursos, oportunidades y poder entre hombres y mujeres, perpetuando así la inequidad de género en la sociedad.

4.3. Conciliación trabajo, vida familiar y personal.

Para comprender la relevancia del fenómeno conciliatorio, debemos entender cómo operan cada una de las esferas en la vida de las personas. Los conceptos de familia, trabajo y vida personal se aclararán para establecer conexión y relación con el fenómeno estudiado.

La familia es, sin duda, una de las instituciones más importantes de la sociedad. Es dentro de ésta donde se desarrollan diversas funciones fundamentales, como la procreación, la educación y la socialización de los/as hijos/as. A partir del núcleo familiar se determinan las aspiraciones, valores y motivaciones de los individuos y, en gran medida, su estabilidad

emocional. La familia se convierte en el punto de apoyo y recurso de protección en tiempos de crisis, así como en la unidad de cuidados asistenciales y de salud (Gracia y Musitu, 2000).

Las funciones que se desarrollan al interior de las familias, en conjunto con sus diferentes manifestaciones, hacen difícil posicionar la institución de la familia como una verdad universal. Producto de esto, es complejo llegar a un consenso sobre una definición de familia, entendiendo a su vez que ha cambiado continuamente a lo largo de numerosos períodos históricos y que el cambio no es exclusivo de la última década (Miller, 2016).

A diferencia de la vida familiar, la vida personal se entiende como el tiempo que nos resta de las necesidades y obligaciones cotidianas, y se emplea en lo que uno quiere. Es el tiempo fuera del trabajo destinado al desarrollo físico e intelectual del ser humano, aquel que se encuentra libre de obligaciones familiares y sociales; en su lugar, es el conjunto de actividades que las personas realizan para descansar y divertirse (Aguilar, 2012).

Los primeros estudios acerca de la conciliación fueron llevados a cabo por Greenhaus y Beutell en 1985, los cuales se enfocaron en el conflicto que surge entre el trabajo y la vida familiar, donde conceptualizaron este fenómeno como: “una forma de conflicto de rol en que las presiones derivadas de los ámbitos de trabajo y familia son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (p. 77).

Greenhaus y Beutell (1985) distinguen tres tipos de conflictos. Conflicto basado en el tiempo, el cual surge cuando la persona dedica mayor tiempo al cumplimiento de las actividades de uno de los roles, reduciendo la posibilidad de cumplir con las exigencias del otro. Conflicto basado en la tensión, alude a la tensión que produce uno de los roles, lo cual dificulta el cumplimiento del otro. Y finalmente, conflicto basado en el comportamiento, siendo las conductas requeridas por un rol incompatibles con las expectativas de conducta del otro.

Establecer el conflicto en el término “conciliación” ha sido cuestionado, ya que reviste una imagen positiva y neutra, transmitida en la expresión anglosajona work-family balance, que oculta en realidad la existencia de desigualdades, que tienen un inmanente sesgo de género, puesto que valida la desigual repartición de las tareas entre hombres y mujeres. Estas desigualdades en función del género son mencionadas como el conflicto de

conciliación entre responsabilidades familiares y laborales, que poseen una problemática de orden de género patriarcal, por el cual las responsabilidades de cuidado siguen siendo otorgadas y asumidas, principalmente, por la población femenina (Segalen, 2018).

Dentro del trabajo remunerado y la vida familiar se establece un vínculo que desprende una organización y negociación del trabajo entre los integrantes de la familia, a fin de asegurar la supervivencia de la vida familiar, que se constituye a través de las tareas domésticas y de los recursos que proviene del ejercicio laboral remunerado (Román, Padrón y Ramírez, 2012).

La conciliación del trabajo, vida familiar y personal es un factor determinante de la estructura del mercado laboral. Montalvo (2020) menciona que existen factores que cumplen una función significativa en la participación de las mujeres en la fuerza del trabajo, como es la normativa, las prácticas relativas a la conciliación de la vida laboral, la vida familiar y personal, los servicios de cuidado de los niños y niñas, entre otros. Se insta al mundo del trabajo a incorporar a las mujeres en condiciones de igualdad, pero se omiten los marcos culturales que presuponen el rol reproductivo de las mujeres, los cuales ponen un límite (Gómez y Jiménez, 2019).

Las trabajadoras y trabajadores desarrollan estrategias de conciliación para poder enfrentar el conflicto que se desarrolla entre el trabajo, la familia y la vida personal. En virtud de lo anterior, Bargnara (2018) menciona las diferentes estrategias de conciliación:

- Estrategias personales, como principal forma para configurar los proyectos personales y las trayectorias ocupacionales vitales, donde hombres y mujeres, pero en especial las mujeres, toman decisiones y organizan las etapas de vida familiar y laboral, buscando el equilibrio de ambas.
- Estrategia asociada a la elección de jornada, media o completa.
- Finalmente, otro tipo de estrategia de conciliación tiene que ver con la estructura y dinámicas familiares.

El concepto de conciliación del trabajo remunerado, vida familiar y personal será entendido para efectos de esta investigación como las estrategias y medidas utilizadas por

los/as trabajadores/as del Servicio del Registro Civil e Identificación para poder desarrollar un equilibrio entre las tres esferas.

4.4. Experiencia subjetiva

El concepto de experiencia ofrece múltiples posibilidades de investigación en diversas ciencias, por lo que ha sido ampliamente abordado para el estudio de diferentes fenómenos, principalmente de carácter cualitativo.

La experiencia es vivida por cada individuo de manera distinta, ya que forma parte de la conciencia, como integrante del mundo físico exterior y elemento de una realidad subjetiva interior. La experiencia se revela como un proceso de significación e interpretación de nuestras vivencias personales y colectivas, donde es posible encontrar convergencias de distintos aspectos políticos, culturales y subjetivos. Entre las emociones y las cogniciones que impregnan y le dan sentido a la experiencia (Aquino, 2013). Entonces, la subjetividad debería entenderse como un proceso de dar sentido, que posibilita que, entre estructuras objetivadas y acciones, la subjetividad sea una mediación necesaria (Cruz, 2020).

En el caso que nos ocupa, buscamos dar cuenta de la experiencia subjetiva de los/as trabajadores/as del nivel central del Servicio de Registro Civil e Identificación desde la conciliación del trabajo remunerado, la vida familiar y personal. Para lograrlo, las experiencias de los trabajadores y trabajadoras son un recurso valioso que permite visibilizar lo vivido, sentido y experimentado a lo largo de las trayectorias laborales, familiares y personales. Estas experiencias permiten analizar las diferentes estrategias desplegadas para alcanzar la conciliación, las cuales deben ser estudiadas desde las propias vivencias y la experiencia subjetiva respecto a la construcción sociocultural de los roles de género, especialmente en una sociedad donde la persistencia de ideas heteronormativas y patriarcales genera estereotipos de género sobre cómo hombres y mujeres deben ser y actuar. Estos estereotipos coexisten con realidades diversas, lo que nos permite comprender la variedad de experiencias que implican ser “mujer” u “hombre” dentro de la sociedad (Castañeda y Contreras, 2017).

Para dar cuenta de la experiencia del ser mujer u hombre, debemos reconocer la existencia de un sujeto femenino y masculino que se encarna de manera particular en un

cuerpo nombrado (sexo biológico) y que constituye la posibilidad del devenir del sujeto y el marco de sentido de sus experiencias en el mundo. Un aspecto importante es cómo se desarrollan las experiencias según las normas de género desde su situación particular (Castañeda y Contreras, 2017).

El objetivo de analizar desde la experiencia subjetiva de los trabajadores y trabajadoras es dar voz a estos sujetos desde sus propias vivencias de encarnar lo femenino y lo masculino en los diferentes espacios (privado y público) de la sociedad, así como el trabajo constante de búsqueda de alternativas para conciliar en lo posible los alrededores de la vida, como el trabajo remunerado, la vida familiar y personal.

5. Metodología

5.1. Técnicas de producción de información.

En términos paradigmáticos, mi investigación se inscribe en los Paradigmas Constructivistas e Interpretativo (Guba y Lincoln, 2002). Dado el interés en esta investigación por describir las experiencias subjetivas de conciliación entre trabajo remunerado, vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores que se desempeñan en el Servicio de Registro Civil e Identificación del Nivel Central, y acceder a la perspectiva emic de los sujetos, se opta por un diseño cualitativo.

Para la producción de información, se utilizó la **entrevista semiestructurada**, que tiene como propósito describir la dimensión significativa y experiencial, por intermedio de un guion flexible de preguntas abiertas. En este caso la entrevista semiestructurada consiste en encuentros reiterados, cara a cara, entre el investigador y los informantes, (...) dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal y como las expresan en sus propias vidas (Taylor y Bogdan, 1992).

El universo de participantes para el desarrollo de las entrevistas semiestructuradas correspondió a personas de 35 a 50 años, funcionarios y funcionarias de nivel central del Servicio, residentes de la región Metropolitana. Ahora bien, para la construcción del universo se utilizó un muestreo estructural en base a los criterios: ser funcionario/a del Servicio de Registro Civil e Identificación de Nivel Central, sexo, tener hijas/os menores de 13 años viviendo en el mismo hogar.

En total se entrevistó a 3 hombres y 3 mujeres. Las entrevistas se realizaron en el lugar que seleccionaron los propios participantes (cafeterías cercanas al trabajo, comedor de su lugar de trabajo o sus oficinas) entre mayo y junio de 2023. Todas fueron grabadas y transcritas literalmente. Antes del inicio de cada entrevista, los participantes firmaron un Consentimiento Informado (Anexos) y se les explicó los objetivos e implicancias de su participación en la investigación. A lo largo de los distintos capítulos empíricos de esta investigación, los nombres y datos personales de los participantes han sido eliminados con el propósito de resguardar la confidencialidad.

5.2.Estrategia de análisis

Para la estrategia de análisis, se utilizó **Análisis de contenido cualitativo**, el cual, “es un método para describir sistemáticamente el significado de los datos cualitativos” (Mayring, 2000, como se citó en Schreier, 2012). Siendo sus principales características: altamente estandarizado, flexible, puede ser utilizado para analizar tanto significados, manifiestos, como latentes y dependientes del contexto.

El análisis de contenido cualitativo comprende un conjunto de técnicas sistemáticas e interpretativas para desvelar el sentido oculto de los textos. Esta aproximación no se limita únicamente a la interpretación del contenido manifiesto del material analizado, sino que también explora su contenido latente y el contexto social en el que se desarrolla el mensaje (Andréu, 2002). Se activa un bloque de información integrado al contexto o a la estructura que le confiere el informante de acuerdo con su experiencia, permitiendo interpretar la realidad, a través de categorías que se extraen del meta texto a fin de estructurar un modelo, que se en una doble articulación del sentido del texto y del proceso interpretativo que lo esclarece (Moraima y Auxiliadora, 2008).

6. Resultados y Análisis

6.1. Tiempo y estrategia según género

Uno de los hallazgos destacados en esta investigación es la tendencia por parte de los funcionarios a eludir discusiones relacionadas con la conciliación entre el trabajo remunerado, la vida familiar y personal. Cuando se les preguntó sobre cómo lograron equilibrar sus diversas responsabilidades diarias, ninguna de las personas entrevistadas asoció esta pregunta con la posibilidad de dedicar tiempo a actividades que estuvieran fuera del ámbito laboral y familiar.

La vida personal, por lo tanto, fue únicamente abordada cuando se les formuló una pregunta específica para ello, la que fue incluida cuando se hizo notorio que no surgiría el tema sin sugerirlo. Puede entonces establecerse que la experiencia de conciliación es concebida únicamente como el balance entre el trabajo remunerado y la vida familiar, soslayando la vida personal.

El análisis también revela diferencias significativas en la comprensión y el uso del tiempo en cada uno de estos ámbitos, dependiendo del género. Además, los roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, así como sus respectivas responsabilidades en los ámbitos laborales y familiares, influyen directamente en cómo cada uno percibe la priorización en el uso del tiempo.

De esta manera, mientras que las mujeres tienden a asumir predominantemente las responsabilidades domésticas y de cuidado, lo que puede disminuir su participación en el mercado laboral, los hombres suelen cargar con la responsabilidad principal de proveer el sustento económico para sus hogares y atender las necesidades familiares, dedicando una proporción menor de su tiempo a las tareas de cuidado. Es evidente que están afectados por una responsabilidad sociocultural que los insta a desempeñarse principalmente como proveedores, lo que dificulta la promoción de una corresponsabilidad parental equitativa. En muchos de los casos, son las mismas jefaturas las que estimulan esta mala práctica al valorar de mejor forma a los trabajadores que dedican mayor tiempo a sus trabajos de lo que les corresponde dentro de su jornada laboral, por mucho que esto no implique mayor eficiencia ni mejores resultados:

“hay una visión machista, de que el hombre provee y la mujer se queda en la casa, porque el hombre es quien gana más, por lo tanto, significa que el hombre se ve poco. Mala visión por parte del empleador, que es el Estado respecto a las funciones parentales y el tiempo de uno, no hace mucho, era bien visto que tú te quedaras horas extras. No es mejor funcionario quien termina sus tareas a tiempo, sino quien se quedaba, aunque sea calentando el asiento. Eso te impide que te puedas ir temprano” (Hombre, 3 hijos/as).

“tengo jefatura y... un grado alto, pero además tengo asignación crítica, entonces (...) si tengo que estar en una disposición, una disponibilidad 24/7 (...) hay días que me ha tocado que tengo que estar más tarde porque me ha tocado resolver temas propios de la contingencia y que me significan llegar a la casa 19:00 de la tarde, 19:30..., acostar al menor y a la hora y media después acostar a la otra” (Hombre, 2 hijos/as).

La tendencia del Estado a valorar la presencia física de los funcionarios y evaluar su rendimiento en función de ello dificulta la conciliación laboral y familiar. Esto se suma a la invisibilización estatal de la corresponsabilidad en los cuidados y a la necesidad de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, lo que plantea un desafío significativo. Estas dificultades en la conciliación perpetúan un conflicto constante entre alcanzar un rendimiento laboral óptimo y disfrutar de una vida familiar satisfactoria. Además, los roles de género, tanto impuestos por estructuras sociales como asumidos de manera subjetiva, contribuyen a una jerarquización de responsabilidades diferenciadas entre hombres y mujeres. La experiencia de conciliación de las mujeres está fuertemente influenciada por las medidas que los empleadores ponen a disposición en relación con el cuidado y el apoyo disponible para planificar una vida que permita un equilibrio efectivo entre el trabajo y la familia, y este equilibrio se ve en gran medida determinado por los recursos a los que las mujeres tienen acceso.

El equilibrio entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares y de cuidado es un desafío significativo que enfrentan muchas mujeres en el ámbito laboral. Las decisiones que toman en este contexto pueden tener un impacto importante en sus trayectorias laborales y en su vida en general. Una de las desventajas más prominentes del trabajo

remunerado es la dificultad de conciliarlo con las responsabilidades familiares y las labores de cuidado. Esto lleva a muchas mujeres a tomar decisiones, como postergar su participación en la vida laboral remunerada para dedicarse a tiempo completo al trabajo reproductivo. De hecho, una de las entrevistadas argumentó que una de las principales razones por las que no volvió al trabajo remunerado fue la combinación de sus responsabilidades de cuidado y las dificultades para hacer uso de su derecho a una sala cuna. En conjunto, estos factores la llevaron a renunciar, viéndose obligada a priorizar las labores de cuidado sobre su reinserción laboral:

“(…) postergado mi vida laboral por los niños, por la crianza, estuve ocho años sin trabajar cuando nació mi hija del medio (...) tuve muchos obstáculos para continuar con mis labores (...) mi jefatura de ese tiempo... en la empresa donde yo trabajaba me asignó una sala cuna que estaba en otra comuna muy alejada de donde yo vivía y trabajaba (...) mi hija también no logró el proceso de adaptación porque nunca logró tomar mamadera, ni tomar fórmula en este caso, entonces tuve que renunciar” (Mujer, 3 hijos/as).

Evidentemente, la conciliación no es siempre posible dado a las limitantes económico-laborales y sociales. La experiencia subjetiva de la entrevistada da cuenta, en realidad, de un fenómeno más extenso que sus propias vivencias, porque demuestra que las estructuras productivas no se encuentran pensadas ni preparadas para dar una respuesta adecuada a las distintas eventualidades que pueden derivar de la maternidad.

Así, las madres recurrentemente deben afrontar la disyuntiva vida laboral/vida familiar como una elección que, inevitablemente, afectará negativamente su participación en la vida pública y su autonomía económica, puesto que cargan con ser las principales responsables de las labores domésticas y de cuidados. A su vez, se hace notorio que las jefaturas no se encuentran lo suficientemente capacitadas, o interesadas, en facilitar el acceso a las medidas que permiten la conciliación de la vida laboral y familiar, como lo son las salas cunas en los lugares de trabajo.

En añadidura, medidas como el derecho a una hora para amamantar a un hijo se ven también restringidas por el criterio del empleador, quien no está obligado a superar los estándares mínimos establecidos en el Artículo 206 del Código del Trabajo para aquellas

madres que requieren más tiempo para hacer uso de esta prerrogativa. Esta facultad para decidir los criterios en el ejercicio de un derecho laboral crea obstáculos en la conciliación entre el trabajo remunerado y la vida familiar y personal.

Uno de los hallazgos que ha generado conflictos en la conciliación laboral es la falta de información en lo que respecta a las medidas disponibles para los funcionarios públicos. Las personas entrevistadas han expresado confusión acerca de las medidas proporcionadas por el Servicio, las directrices legales para los trabajadores públicos y las medidas adoptadas como respuesta a la pandemia.

La Ley del Estatuto Administrativo, Ley N.º 18.834, establece tanto las horas compensatorias como la solicitud de días administrativos, que deben ser declarados y solicitados a las jefaturas. Los días administrativos están diseñados para el manejo de asuntos personales, mientras que las horas compensatorias ofrecen una alternativa al pago de horas extras. A pesar de la confusión que puede existir entre estas medidas conciliatorias y los derechos laborales por parte de los funcionarios, ambas opciones son utilizadas por los trabajadores del Servicio como estrategias para lograr un equilibrio en su vida laboral y personal

“(…) como funcionario público aquí tenemos el beneficio que son las horas compensadas, que eso igual ayuda a poder ausentarse cuando los niños están enfermos o tenemos reuniones de apoderado, entonces eso ayuda para poder ausentarme, puedo justificarme (…) o sea, claramente si yo no tuviese horas compensadas, no... no... no podría tomarme ese tiempo” (Mujer 1, 2 hijos).

“este miércoles, hay una actividad de la enana chica en el colegio, que irán a visitar una fundación, que es un centro abierto, que atienden a adultos mayores, a niños, donde les dan almuerzo, le dan apoyo educacional y otras cosas. Para ese tipo de actividades el Servicio no tiene ninguna, ninguna medida ¿Qué hay que hacer?, pedir administrativo, o horas compensadas para poder estar” (Hombre 1, 2 hijos/as).

6.2. La capacidad para conciliar no siempre se limita a las normativas

El análisis revela además que la capacidad para conciliar no siempre se limita a las normativas dispuestas por el Servicio, ya que las mujeres despliegan múltiples estrategias

destinadas a cumplir con sus responsabilidades tanto maternas como laborales. Tal es el caso de la siguiente entrevistada, quien menciona utilizar diversas estrategias para resolver los conflictos entre el trabajo y la vida familiar, según los recursos disponibles.

Entre estas estrategias, destaca la de utilizar su hora de almuerzo para trasladar a su hijo/a de una institución educativa a otra, con el fin de satisfacer las necesidades de cuidado. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta estrategia afecta negativamente la posibilidad de la trabajadora de alimentarse adecuadamente debido al tiempo utilizado en el traslado, lo que lleva a relegar las necesidades básicas a un segundo plano:

“a las 7:20/7.30 estamos en el colegio, porque a las 7:30 abren el colegio y la dejo ahí, después de ahí, me voy a la pega y marco 10 para las 8, eso todos los días. Después la voy a buscar en la hora de almuerzo, lo ocupo para ir a buscar po, a las 13:20, que me ocupa casi toda la hora de colación, entonces ahí cuando la voy a dejar al jardín tipo 14, me compro cualquier cosa por ahí, un yogurt, cualquier cosita y me la como ahí en el escritorio ¿cachay?, y termino de trabajar y después me voy a las 5, marco 10 para las 5 y voy a buscar a la Ema al jardín” (Mujer 2, 1 hija).

6.3. Trabajo doméstico y de cuidado de las mujeres: una labor sin descanso

Además de la capacidad de desplegar múltiples estrategias para cumplir con las responsabilidades maternas y laborales, el análisis revela que cubrir todas las labores que implica el desarrollo de estos roles posee ciertas implicancias negativas. La consecuencia más relevante de esto es la carga laboral global que enfrentan las madres trabajadoras, la cual es significativamente mayor que la de los padres trabajadores. Esto se confirma mediante datos proporcionados por la ENUT, que muestra que las mujeres tienen una carga laboral de 10.54 horas en un día promedio, en comparación con las 8.64 horas que tienen los hombres. Además, al ser las principales encargadas de la organización y correcto funcionamiento del hogar, el terminar la jornada laboral no implica necesariamente terminar de trabajar. Esto se denota en que todas de entrevistadas consideren el trabajo doméstico y de cuidado como una labor ininterrumpida:

“(…) me doy energía y me doy ánimo a diario de no cansarme, como que tengo prohibido cansarme, entonces como que cualquier malestar que sienta como

que me niego a sentirlo, porque como que no puedo, no puedo porque simplemente tengo que cuidar a mi hija y punto” (Mujer 2, 1 hija).

“(…) es un poco compleja, porque, porque yo aparte de trabajar, soy mamá eh... Soy responsable de mi hogar, eh... en el sentido de organizar todo lo que tiene que ver con la casa y aparte estudio” (Mujer 3, 2 hijos/as).

Entonces, el desarrollo y cumplimiento de las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidado, además del trabajo remunerado, parecen ser labores sin espacio para el descanso, haciendo que estas madres y trabajadoras dejen de lado no solamente sus tiempos ocio, sino que, también, el cuidado de su propia salud física y/o mental. Sin embargo, y en cuanto a los varones, la reflexividad sobre la posibilidad de abarcar y cumplir con sus roles, además de tener tiempo para la vida personal, es posible debido a que el Servicio no es una Institución que imponga grandes cargas laborales, sino más bien depende de cada funcionario/a cómo despliega los recursos para conciliar:

“lo que veo en la práctica, siento que no es un Servicio que requiera de exigencias que te impidan por ejemplo tener vida, es lo que a mí me pasa y lo que yo veo” (Hombre 2, 2 hijos/as).

“he visto acá que funciona bastante bien (...) yo creo que acá, por lo menos lo que yo veo y también depende mucho de los funcionarios” (Hombre 3, 2 hijos/as).

Sin embargo, a partir de la evidencia presentada, resulta evidente que para las mujeres funcionarias en el Servicio que también son madres, esta problemática se manifiesta como una cuestión concreta que incide en todos los aspectos de su vida cotidiana. De igual importancia es destacar que no solo este problema genera conflictos que varían en intensidad según el género, sino que además parece carecer de relevancia significativa para los hombres.

6.4. Amplio desconocimiento de las medidas existentes en el servicio

En cuanto a las medidas conciliatorias entre el trabajo remunerado, la vida familiar y personal que ofrece el Servicio, el análisis revela un amplio desconocimiento de su existencia por parte de los trabajadores y trabajadoras. Durante las conversaciones, todas las personas entrevistadas afirman no estar al tanto de estas medidas, y este desconocimiento también se extiende a las jefaturas. Esta situación obliga a los/as trabajadores/as a buscar información

por sus propios medios, logrando así conocer algunas de las opciones y posibilidades a las que pueden acceder a través del "boca a boca":

“no tengo idea de esas medidas en específico (...) no sé de las medidas de conciliación, no tengo idea (...) mi jefatura directa nunca me ha dicho, medidas de conciliación familiar del DGGP, usted tiene esta opción si se quiere acoger, no nada, nunca, hasta el momento no” (Mujer 2, 1 hija).

“(...) falencia del Servicio en este aspecto de no informar, acá, por ejemplo, en el boca a boca tú vas sabiendo que existe un servicio de bienestar, de que existen ciertos convenios porque acá nadie te informa” (Mujer 1, 2 hijos).

El amplio desconocimiento sobre las medidas conciliatorias del trabajo remunerado, la vida familiar y personal que ofrece el Servicio se traduce en una evaluación negativa sobre la falta de información respecto de las medidas o protocolos internos que facilitan la conciliación de los funcionarios/as:

“no hay un...una inducción de cómo procesa el Servicio, de cómo son los seguimientos, los protocolos (...) tú no sabes que hacer, no sabes a quien llamar, porque no existe, acá, no hay eso (...) creo que es una deficiencia” (Mujer 1, 2 hijos/as)

“El Servicio, no ha hecho nada al respecto (...) o sea si es que hay alguna iniciativa, es absolutamente desconocida con el fin de que la gente no la use” (Hombre 1, 2 hijos/as).

Como resultado del desconocimiento, se genera una evaluación negativa del Servicio por parte de los trabajadores/as, lo que lleva a un nuevo conflicto caracterizado por la desconfianza hacia el Servicio y sus procesos internos. Se destaca entre las afirmaciones la intención deliberada de no informar respecto de las medidas conciliatorias con tal de que no sean utilizadas por los/as beneficiarios/as, una distribución injusta de beneficios y un temor a expresar las necesidades conciliatorias debido a las tensiones laborales que pueden surgir dentro de los equipos de trabajo:

“No se aborda de la misma manera. Entonces esa cuestión a mí de repente es la que es un poco injusta (...) siento que no se abordan y siento que el que más entrega

es el que menos (...) porque al final que lo que nosotros como trabajadores tenemos que estar contentos para poder desarrollar nuestras labores como corresponden, pero si no te dan la opción, yo creo que uno igual se va frustrando” (Mujer 3, 2 hijos).

“muchos funcionarios temen manifestarse sobre esa necesidad que tienen, porque tienen una presión como en el entorno de su... de su vida laboral diaria (...) (Mujer 2, 1 hija).

6.5. Tiempo para sí mismo

Como se encontró previamente, al consultar a las personas entrevistadas acerca de la conciliación entre el trabajo remunerado y la vida familiar, se demostró una tendencia a omitir la dimensión de la vida personal. La conciliación suele ser considerada desde las perspectivas del trabajo y la familia. Por lo tanto, se plantea una nueva pregunta relacionada con el tiempo dedicado a uno mismo, revelando que, desde el inicio de la paternidad y la maternidad, el tiempo personal se reduce al mínimo y se comienza a ocupar en función de los hijos. Entre las medidas de conciliación que destacan para abordar la vida personal se encuentra el recurso a las redes de apoyo, principalmente de las abuelas, quienes asumen responsabilidades de cuidado, lo que permite a los padres llevar a cabo actividades que fomentan su vida personal o de pareja.

“Cuando uno es papá como que los tiempos para uno quedan un poco atrás ¿Ya?, cuando no teni hijos el tiempo es de uno, o de la familia, o de la pareja cuando no teni cabros chicos, vamos a comer algo, vamos a tomar algo, pero cuando teni cabros chicos, uno tiene poco tiempo para uno. Ehh... Usas momentos para arrancarte, quedan los hijos con las abuelas y los papas salen” (Hombre 2, 2 hijos/as).

“Sí, mira, dentro de todo yo trato de hacerlo, pero siempre este está incluido ella po, porque es como mi apéndice digamos, ella está ahí, yo sí, yo trato de darme el tiempo para mi (...) me doy mi tiempo también, me doy mi tiempo las veces que ponte tu quiero salir sola a comprar una tontera, lo que sea, dejo a la X con mi mamá, y mi mamá ni un problema y todo... y me doy ese tiempo, sí, de salir sola” (Mujer 2, 1 hija/o).

A partir de lo anterior, el discurso evidencia el recurso que se utiliza para el goce del tiempo de vida personal frecuentemente implica acudir a redes de apoyo constituidas por otras mujeres, como en estos casos, lo son las abuelas, quienes a su vez recurrieron, probablemente, a sus propias madres cuando requirieron una red de apoyo para cuidar a sus hijos/as en momentos de necesidad.

Por otro lado, en relación con los recursos disponibles para promover la socialización entre padres y madres, se observa que estos parecen depender en gran medida de la participación activa de sus propios hijos e hijas:

“la enana va los sábados a jugar, hacer deporte, entonces los sábados en la mañana en vez de dormir te levantai y la acompañai. Entonces aprovechai de hacer vida social con los papás, que también estamos en las mismas...pero eso... tratai de compatibilizar ambas cosas y estar presente. Porque es rico ver a los enanos jugando”
(Hombre 1, 2 hijos/as).

Podría argumentarse, entonces, que al responsabilizarse en la misma medida de su ámbito laboral y también del familiar, pero sin lograr establecer una conciliación adecuada, es inevitable que la vida personal sea absorbida por las otras dos esferas y que, ciertos momentos de éstas, se confundan con momentos para sí mismos y sus propias actividades. Por lo tanto, se sostiene que el trabajo y la familia abarcan prácticamente la totalidad de la vida cotidiana de las personas entrevistadas, pudiendo esto desembocar en sentimientos de frustración que deterioren finalmente las otras dos esferas mencionadas.

6.6. Expectativas y demandas al Servicio en materia de conciliación.

Resulta evidente que las dificultades de conciliación se enmarcan en la cultura laboral del Servicio, en la cual se valora como buen desempeño de los funcionarios a aquellos que destinan horas extras a su jornada para el desarrollo de sus funciones. Como consecuencia, se observa una percepción de clima organizacional negativo, que no solo tiene un alcance interno, sino que también engloba otros aspectos que se someten a conflictos por factores externos; dentro de estos, la vida familiar y la vida personal. Se evidencia un desequilibrio en la entrega de atención y dedicación en las tres esferas más importantes de la vida, donde las exigencias de una desatienden la vida familiar y personal.

Se manifiesta que una de las opciones viables para alcanzar la conciliación es la reducción de la jornada laboral. Recientemente, en nuestro país, fue aprobado el proyecto que reduce la jornada laboral de los trabajadores regulados por el Código del Trabajo. Sin embargo, los funcionarios públicos se rigen bajo el Estatuto Administrativo, y las proyecciones de reducción de jornada se encuentran en conversación. Si bien se obtuviera el mismo beneficio, nuevamente estaríamos bajo regulaciones que norman el funcionamiento de los servicios, lo que sin lugar a duda permitiría la reducción del conflicto conciliatorio, pero no estaríamos refiriéndonos a medidas conciliatorias impulsadas desde el Registro Civil:

“A ver... Lo primero debe implementar ojalá lo antes posible las 40 horas. Los Países modernos trabajan menos y son más productivos, yo creo que eso te da la clave, si te seguí pensando y pensando en un Servicio donde lo ideal es que estés cuarenta, cincuenta, sesenta horas...A mí me tocó en algún momento irme a las 11 de la noche del Servicio, habiendo llegado a las 8 de la mañana, entonces ¿Qué posibilidad tenías de ver a los niños? Ninguna. Porque esa era la visión y mientras se mantenga esa visión no te da espacio para poder estar en las otras actividades” (Hombre 1, 2 hijos/as).

Por lo tanto, más allá de las expectativas conciliatorias que poseen los/as funcionarios/as del Servicio, se deben poder considerar varios aspectos de base para poder actuar ante el conflicto Servicio-familia. Dentro de las demandas detectadas, se observa la necesidad de entrega de más información sobre los beneficios existentes, entregar la posibilidad de adoptar la modalidad de teletrabajo para aquellos casos particulares que lo necesiten, a su vez se requiere de profesionales especializados en familia para la entrega de orientación y medidas que permitan el desarrollo de un mejor equilibrio:

“Primero informar a los funcionarios cuáles son sus beneficios, em...cuales son las opciones que el Servicio le da para conciliar, yo creo que esa es una, es una...una falencia que tiene muy importante. Primero que todo informar, segundo, quizás dar las opciones de... em... teletrabajar en los casos que se requiera, en los casos cuando son salud o ... momentos críticos familiares” (Mujer 1, 3 hijos/as)

“creo que el Servicio debiera como fortalecer su área de bienestar, fortalecer su área de DGDP, con personas especializadas en tema de familias y que así hacer un seguimiento eh... hacer charlas, ese tipo de herramientas creo yo que le falta fortalecer al Servicio” (Mujer 2, 1 hija).

Dentro de las medidas adoptadas durante el periodo de confinamiento debido a la pandemia del virus Covid-19, se implementó el teletrabajo como recurso para proteger la salud y asegurar un desarrollo efectivo de las responsabilidades laborales. Esta medida ha sido altamente valorada debido a su capacidad para resolver conflictos conciliatorios, especialmente aquellos relacionados con las tareas de cuidado. Sin embargo, es importante señalar que la demanda del teletrabajo ha sido vista positivamente por su impacto beneficioso en las mujeres, al solicitar una medida efectiva.

No obstante, se ha observado un sesgo de género en esta valoración, ya que se espera que las mujeres asuman predominantemente el rol de cuidadoras desde sus hogares, posicionándolas a su vez nuevamente dentro de la esfera privada mientras los hombres vuelven al trabajo presencial a ocupar sus espacios en la vida pública. Es importante comprender que el teletrabajo, si bien puede facilitar la realización de tareas de cuidado, también encierra un conflicto al incorporar el trabajo remunerado en el hogar. Esto implica la combinación de espacios y responsabilidades, incluyendo las labores domésticas y de cuidado, lo que puede aumentar la carga laboral total y tener efectos negativos. Entre estos efectos se encuentra la disminución de la socialización fuera del ámbito laboral y la sensación de agotamiento. Este problema puede intensificarse con el teletrabajo y generar tensiones adicionales en la conciliación entre el trabajo remunerado, la vida familiar y personal, ya que todo se desarrolla en el mismo lugar.

“Yo creo que hay que recoger la experiencia del trabajo remoto pandemia. Experiencias hay, a mí me toco cuando estaba en economía, implementar el primer Servicio que pidió trabajo remoto sin ninguna medida que fue el INAPI y funcionó. Es un servicio que funciona y funciona bien, en donde la gente en particular, en ese momento, las mujeres del servicio agradecieron con muchas, y el mismo director, fue una medida en ese momento que favoreció mucho a la mujer” (Hombre 3, 2 hijos/as).

Dentro de las normas de género se posiciona a la mujer y al hombre en diferentes esferas, en donde las mujeres se encuentran dentro de la esfera privada, como responsable de las labores domésticas y de cuidado, mientras que los hombres se encuentran dentro de la esfera pública, como proveedores de servicios y sustento económico. La separación de esferas se encuentra dentro de la cultura, permeando la forma en que los distintos derechos laborales se conciben y para qué género corresponde cada uno. Dentro de los derechos sexuales y reproductivos de los y las trabajadores/as del sector privado y funcionarios/as del sector público, se encuentra el derecho a sala cuna, el cual posee ciertas características para su uso dentro de las instituciones públicas, ya que en la Ley de Postnatal y Derecho a Sala Cuna para funcionarios/as públicos, se estipula que solamente para aquellos casos en que ambos progenitores trabajen dentro del sector, y que posean hijos/as menores de dos años, podrá ser entregado el beneficio al padre, a modo de lograr una mayor equidad de género y favorecer el ingreso de las mujeres al sector público, además de alcanzar avances en cuanto la corresponsabilidad parental. Sin embargo, el beneficio se traduce en un limitante de conciliación para los funcionarios que no cumplen con el criterio, produciendo un obstáculo y traduciendo la medida a un sesgo de género, feminizando las labores de cuidado excluyendo su uso a los hombres:

“Si yo quisiera meter a (nombre de hijo) al jardín del servicio, en mi caso como hombre y no tengo derecho, porque el derecho a la sala cuna es de la mujer, no del hombre. Un tema que no está, el hombre tiene derecho a tomarse como 7 días cuando la wawa nace y luego bien el tema del post natal parental de los hombres que significa quitarle días a la madre, entonces efectivamente ningún hombre se los toma. Que sería ideal, que uno pudiera tener un post natal masculino decente, o sea, no sé si 6 meses, ojalá más, pero una cantidad de meses para hacerte cargo. La madre se carga todo y el padre todo el día fuera, la verdad cuando llega te pasa el cabro chico para que ella pueda descansar un rato cachai.” (Hombre 2, 2 hijos/as).

Finalmente, el alcance a las expectativas y demandas levantadas por las personas funcionarias del Servicio se piensan en un trabajo colaborativo con los representantes de las voces y derechos laborales, como son las asociaciones de funcionarios, dado que son el canal directo a los/as trabajadores/as, lo que permitiría a su vez mayor cercanía con la realidad

externa al ambiente laboral remunerado, visualizando las diferentes dificultades que poseen los funcionarios/as sobre su conciliación y relación con jefaturas. Impulsar el trabajo colaborativo de las asociaciones y los distintos departamentos que promueven el bienestar de los y las trabajadoras, permite que se generen negociaciones que apunten al desarrollo de la corresponsabilidad, y a su vez la creación planes de trabajo que beneficien a los padres y madres solteras, como también los esfuerzos por derribar la visión del buen trabajador del Servicio, como aquel que destina más tiempo al trabajo.

“(...) siento que hace falta crear más instancias (...) se debieran crear mayores mecanismos de apoyo eh... para las mamás solteras, para las mamás con más de un niño y que... que todavía hay mucha denuncia a la sucesión respecto a abuso laboral o poco, poco entendimiento respecto de jefaturas, poco entendimiento a las funciones que tienen las mamás respecto al trabajo relacionado del cumplimiento de labor de madres. Entonces yo creo que ahí igual esta al debe un poco, y que debería abordarse conforme siempre con las asociaciones, porque las asociaciones son el canal directo con los funcionarios” (Mujer 2, 1 hija)

7. Conclusiones

Con el propósito de explorar las intrincadas dinámicas que rigen la conciliación entre las esferas laboral, familiar y personal en el ámbito del Servicio de Registro Civil e Identificación, este estudio se ha centrado en una valiosa fuente de conocimiento: las experiencias subjetivas del funcionariado del nivel central de la institución. A lo largo de esta investigación, se ha buscado arrojar luz sobre las complejidades, desafíos y posibles soluciones que se manifiestan en la vida de quienes desempeñan roles cruciales en esta entidad pública. A medida que exploramos sus vivencias y percepciones, hemos llegado a comprender de manera más profunda la interacción entre sus compromisos laborales, familiares y personales, y cómo esta interacción influye en su bienestar y calidad de vida. Ahora, tras un análisis exhaustivo de los datos recopilados y la revisión de la literatura relevante, estamos en posición de ofrecer conclusiones significativas y recomendaciones que, esperamos, contribuyan a mejorar las condiciones de conciliación en el entorno laboral y a promover un mayor bienestar para el funcionariado del Servicio de Registro Civil e Identificación.

El análisis de los resultados arroja evidencia de disparidades significativas en las *facilidades y dificultades* a los que se enfrentan tanto los trabajadores como las trabajadoras del Servicio para lograr la conciliación entre su trabajo remunerado y su vida personal. Estas disparidades emergen como elementos generadores de conflictos en la búsqueda de un equilibrio entre las esferas laborales y personales, destacándose en particular las dificultades experimentadas por las mujeres debido a la interacción entre sus roles maternos y sus responsabilidades de cuidado. Esta dinámica resulta en un aplazamiento de la plena incorporación de las mujeres en el mercado laboral. Este hallazgo corrobora las afirmaciones de Torres y Sayago (2020), quienes identifican la desigualdad de género como una manifestación tangible de la división sexual del trabajo, la cual confina a las mujeres a tareas de reproducción y cuidado, labores que lamentablemente son sistemáticamente invisibilizadas y subestimadas por la sociedad. La presente investigación, en conjunto con diversos enfoques teóricos, permite concluir que la división sexual del trabajo representa un mecanismo central a través del cual se perpetúan desigualdades de manera sistemática en lo que concierne a la participación laboral y las oportunidades.

Estas limitaciones identificadas se confirman a partir de las experiencias de las trabajadoras, quienes se vieron obligadas a postergar su reincorporación laboral debido a las responsabilidades de maternidad y cuidado. Además, estas limitaciones se ven agravadas por factores externos, concretamente, por una gestión deficiente en la provisión de derechos relacionados con la salud sexual y reproductiva, como el acceso al beneficio de sala cuna.

Bajo el contexto de las dificultades que enfrentan las mujeres para lograr la conciliación entre sus responsabilidades laborales y familiares, se han identificado diversas estrategias implementadas. Estas estrategias se centran en la organización de horarios de acuerdo con el inicio de la jornada laboral, lo que les permite asumir la responsabilidad de llevar y cuidar a sus hijos desde su hogar hasta los centros educativos correspondientes.

En relación a estas estrategias, es importante mencionar las que han sido abordadas por Bargnara (2018) en su estudio sobre la conciliación. Bargnara señala dos categorías de estrategias: las estrategias personales, que se refieren a las decisiones y la organización personal de hombres y mujeres, especialmente de estas últimas, en busca del equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares; y las estrategias que están relacionadas con la estructura y dinámica familiares. Estas últimas son estrategias que convergen con las prácticas adoptadas por las personas entrevistadas.

En resumen, las mujeres han implementado estrategias orientadas a adaptar sus horarios laborales para conciliar sus responsabilidades familiares, y estas estrategias se alinean con las categorías de estrategias personales y familiares mencionadas por Bargnara en su estudio sobre la conciliación. No obstante, en algunos casos se ha constatado que los horarios escolares pueden generar conflictos, obligando a las mujeres a recurrir a otras instituciones para asegurar el cuidado de sus hijos mientras cumplen con sus deberes laborales. Algunas mujeres incluso utilizan el tiempo destinado al almuerzo para llevar a cabo el desplazamiento de sus hijos de una institución educativa a otra, a pesar de los posibles riesgos que esto pueda implicar para la salud de las trabajadoras. El objetivo principal de estas acciones es satisfacer de manera efectiva las necesidades tanto laborales como familiares.

Resulta evidente que la conciliación de las tres esferas representa un conflicto significativo para las mujeres, ya que se ven en la necesidad de abarcar todos los aspectos

para mantener un equilibrio en sus vidas. La carga global de trabajo se intensifica debido a las múltiples tareas y responsabilidades, que son percibidas como impostergables e indispensables mientras persiguen la meta de lograr la conciliación entre sus diversas esferas de vida.

En el contexto del conflicto conciliatorio, se identifica como una de las principales problemáticas la falta de suministro de información y el desconocimiento de las medidas conciliatorias tanto por parte del personal como de sus superiores jerárquicos. La totalidad de los entrevistados ha manifestado no tener conocimiento acerca de las medidas conciliatorias vigentes en su lugar de trabajo o, en algunos casos, incluso dudan de su existencia. Como resultado, los individuos buscan apoyo entre sus colegas para obtener información relevante o tienden a confundir algunas prerrogativas contempladas en el Estatuto Administrativo, tales como las horas compensatorias y los días administrativos, con medidas conciliatorias.

En relación con este conflicto de conciliación experimentado por los hombres, es posible identificar uno de los tipos de conflictos previamente definidos por Greenhaus y Beutell (1985): el conflicto basado en el tiempo. Este tipo de conflicto surge cuando una persona dedica una cantidad significativa de tiempo a cumplir con las actividades de uno de sus roles, lo que a su vez limita su capacidad para satisfacer las demandas del otro rol. En este caso, la dedicación al trabajo fuera del horario laboral genera tensiones y dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y las personales de estos trabajadores masculinos.

Con relación al *uso y valoración* de las medidas de conciliación entre el trabajo remunerado, la vida familiar y personal por parte de los trabajadores y trabajadoras del Servicio de Registro Civil e Identificación de Nivel Central, los resultados indican una valoración desfavorable con respecto a los esfuerzos realizados para promover dicha conciliación. Esta percepción negativa se atribuye principalmente a la insuficiente disponibilidad de información en lo concerniente a los protocolos, normativas y derechos vigentes que respalden efectivamente la conciliación del trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y personales. En consecuencia, se formula una crítica dirigida al Departamento de Gestión de Personas, ya que su falta de diligencia en la divulgación de

información, tanto a los empleados como a los superiores jerárquicos, ha contribuido a esta problemática. En consecuencia, no es posible recabar más información.

En relación con el objeto de investigación concerniente a las perspectivas de los empleados del Servicio de Registro Civil e Identificación en torno a la armonización entre el trabajo remunerado y su vida familiar y personal, se han identificado diversas *expectativas* planteadas por los participantes entrevistados.

Entre estas expectativas y demandas, destaca la solicitud de reducir la duración de la jornada laboral de 45 horas semanales a 40 horas para el funcionariado público. Esta solicitud se fundamenta en la búsqueda de un mayor tiempo disponible para llevar a cabo una conciliación efectiva entre las responsabilidades laborales y sus compromisos personales y familiares. Es importante destacar que son los hombres quienes principalmente expresan estas expectativas, motivados por el deseo de dedicar más tiempo a compartir con sus hijos/as y promover la corresponsabilidad parental en el ámbito familiar.

La ausencia de proporcionar información relativa a las medidas o protocolos internos concernientes a la conciliación en el seno del Servicio da lugar a una evaluación negativa por parte de los funcionarios. Esto se debe a que perciben una falta de interés por parte de la institución en dicha temática y en el bienestar de sus trabajadores. Como resultado, se hace necesario implementar mecanismos de divulgación de información y contar con profesionales especializados en la materia, quienes puedan colaborar en la concepción de medidas que promuevan el bienestar de los empleados, abarcando tanto su esfera familiar como personal.

Dentro del contexto de las expectativas y demandas laborales, se observa una percepción positiva con relación al teletrabajo, lo cual motiva la necesidad de continuar implementando esta modalidad. Se considera que el teletrabajo representa una solución conciliatoria para las tareas de cuidado y las responsabilidades laborales remuneradas. Sin embargo, es importante destacar que esta medida se encuentra vinculada principalmente al género femenino, ya que se argumenta que beneficia en gran medida a las mujeres. Desde una perspectiva sociocultural, debido a la división tradicional de roles, las mujeres asumen principalmente las labores de cuidado, y el teletrabajo se presenta como una facilitación para llevar a cabo estas tareas. No obstante, es fundamental tomar en consideración que la

incorporación del trabajo en el ámbito del hogar implica que las mujeres desempeñen múltiples roles simultáneamente, lo que incrementa su carga global de trabajo. Como resultado, esta medida, si bien puede favorecer la conciliación entre el trabajo remunerado y la vida familiar y personal, podría generar efectos negativos para las mujeres.

Finalmente, se evidencia una omisión por parte de los participantes de las entrevistas en lo que concierne a la dimensión de su vida personal, lo cual amerita la formulación de una pregunta específica que aborde este aspecto en específico. Se hace alusión a que una vez que los hijos/as llegan, la vida personal queda relegada, ya que el tiempo se dedica principalmente a atender a los hijos/as y las actividades se planifican en función de las necesidades de la familia. No obstante, se observa que en momentos en los que buscan espacios para sí mismos o para disfrutar en pareja, recurren a sus redes de apoyo familiares para recibir cuidados, destacando especialmente la presencia de las abuelas, cuyo papel en las labores de cuidado se identifica como mayoritariamente femenino.

Los resultados de la presente investigación concuerdan con estudios precedentes que versan sobre la conciliación entre el trabajo remunerado y las esferas de vida familiar y personal. Dentro del ámbito de la literatura especializada concerniente a este tópico, se observa que la división sexual del trabajo conlleva a que las mujeres asuman la preponderante responsabilidad del trabajo no remunerado, comprendiendo en esto las tareas domésticas y la atención de la familia (Uribe, 2008). Estos resultados subrayan los conflictos primordiales que necesitan ser superados en pos de alcanzar una armonía entre el trabajo remunerado y la vida laboral y personal.

7.1.Recomendaciones a la política pública

Los hallazgos de esta investigación han destacado la urgente necesidad de implementar políticas y derechos que promuevan de manera efectiva la conciliación entre las tres esferas fundamentales en la vida de los individuos. Estas esferas, representadas por el ámbito laboral, la vida familiar y la vida personal, constituyen dimensiones esenciales de la existencia humana que a menudo entran en conflicto. La constatación de esta necesidad se basa en la identificación de desafíos sustanciales que los participantes de este estudio han enfrentado al intentar armonizar estas dimensiones, lo que ha arrojado luz sobre la relevancia de las políticas y los derechos en la promoción de un equilibrio más satisfactorio. Esta

conclusión se erige como un llamado a la acción dirigido a formuladores de políticas, legisladores y líderes institucionales para que, a través de intervenciones deliberadas, se fortalezcan las estructuras y los mecanismos que faciliten la conciliación y, por ende, contribuyan al bienestar integral de los individuos y al progreso de la sociedad en su conjunto.

Se ha constatado que las actuales normativas presentan un sesgo de género que otorga mayores beneficios a las mujeres, tanto en la obtención del derecho a sala cuna como en la duración del postnatal, en comparación con la duración del postnatal masculino. Esta desigualdad en la distribución de derechos impide la efectiva promoción de la corresponsabilidad en la crianza y cuidado de los hijos, dado que persiste una marcada disparidad en la esfera pública, donde los hombres aún no cuentan con condiciones propicias para su involucramiento pleno, mientras que, en la esfera privada, las mujeres siguen asumiendo en mayor medida las tareas de cuidado. Ante este escenario, se plantea la necesidad de diseñar e implementar políticas públicas que aborden estas inequidades y propicien un entorno más equitativo y favorable para la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales de hombres y mujeres por igual.

En relación con la feminización del acceso a las salas cuna, se puede observar que el Estatuto Administrativo favorece la posibilidad de que los hombres hagan uso de este derecho. Sin embargo, dicha prerrogativa se encuentra condicionada a que ambos padres trabajen dentro de instituciones públicas. En consecuencia, se otorga a los padres la oportunidad de asumir la responsabilidad de cuidado, buscando promover la corresponsabilidad y una mayor equidad de género. No obstante, para aquellos padres cuya pareja no trabaje en instituciones públicas, el acceso a la sala cuna no está contemplado. Con relación a esto, se plantea la necesidad de considerar la inclusión de los hombres en dicho derecho, con el propósito de fomentar la equidad y abordar la erradicación de las desigualdades de género.

Se sugiere que las medidas de conciliación entre el trabajo remunerado, la vida familiar y personal no se vean restringidas por directrices meramente protocolarias, sino que se les otorgue la consideración de derechos fundamentales. De este modo, se propicia que cada Servicio u organismo progrese hacia su plena institucionalización. Esta perspectiva

garantizará que el acceso a dichas medidas no se encuentre supeditado a la voluntad de las jefaturas, sino que esté asegurado como un derecho inherente a todos los individuos.

8. Referencias

- Aguilar, L. (2012). Tiempo libre, ocio y recreación, pensamiento crítico en México. En *Revista educación física y deporte*, 31 (2), 1097-1106. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/educacionfisicaydeporte/article/view/14413/12661>
- Alcañiz, M. (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. (23). 29-55. <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/150765>
- Álvarez, A, y Guerra, J. (2022). El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. <http://hdl.handle.net/10785/10697>
- Andréu, J. (2002). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54901527/borralibre.pdf?1509743226=&responsecontentdisposition=inline%3B+filename%3DLas+tecnicas+de+Analisis+de+Contenido+Un.pdf&Expires=1690919409&Signature=OIhTQjbEN2KbNx8ot3Q7L3wLn2D2jdhs1Cu~WTlr6yatp44QrDQ2Obm4rC~uhnNx9J6YvRXANcbmLizmMac85egoHF4Kc8wm6RiHYYSporLQ75EyD6qxlataAqJiHPnKmYs~qN8N7JsdXMPM~HFw6TtlcbSk8dHKtrVQVH9UxgUFAItfYyBbsc~iMx6LxZxWjcXMxfFlmx~Q4JHbZgND2hvffAbNkWCwPRrOLI08P-sLDtMG1UAGSP7kQ9hM24e-iancYZsgHf8iS7AMG8TKdIkWaaPXL7xIUUh~kF7fgUvi3eqGnMoCH5JsPINOc38pqbKp8OBK0WD5UzOhIyQ &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA>
- Aquino, A. (2013). La subjetividad a debate. *Sociológica*, Vol. 80, 259-278. [v28n80a9.pdf \(scielo.org.mx\)](https://scielo.org.mx/v28n80a9.pdf)
- Avedaño, C. (2008). Conciliación trabajo-familia y mujeres: Reflexiones en una perspectiva psicosocial. En Álvaro Soto (ed.) *Flexibilidad laboral y subjetividades: Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM, 221-235.
- Bagnara, A. (2018). Relación, conflictos y conciliación entre familia y trabajo. En Muñoz, M y Reyes, C. (Eds), *La familia en tiempos de cambio*, 77-100. Uqbar editores.
- Batthyány, K. (2004). Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino?; una mirada desde el género y la ciudadanía social. Oficina Internacional del Trabajo, CINTERFOR.
- Bedia, R. (2005). El género en las ciencias sociales. *Cuadernos de trabajo social*, 18, p. 249-258.
- Blofield, M. y Martínez, J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América latina: equidad, materialismo y corresponsabilidad. *Revista CEPAL*, 114. 107-125. <https://repositorio.iis.ucr.ac.cr/handle/123456789/547>
- Botello, H. y López, A. (2015). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Ecuador. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*.

- Universidad de Nariño, (1), 77-98.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/2141/2515>
- Cárdenas, A y Hein, K. (2018). La mujer flexible. Punto de inflexión biográficos y conducción de vida cotidiana de trabajadoras-madres. En A. Cárdenas, A., Yévenes, A (Eds), *Mujer (es), Familia (a) y Trabajo (s). Un debate Internacional* p.165-210. Teseo.
- Carrasco, C. 2012. El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. Cuadernos de Relaciones Laborales 31 (1), 39-56. http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41627
- Castañeda, L. y Contreras, K. (2017). Apuntes para el estudio de las identidades femeninas. El desafío entre el modelo hegemónico de feminidad y las experiencias subjetivas. *Intersticios Sociales*, Vol. 13. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ins/n13/2007-4964-ins-13-00001.pdf>
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social*, (27), 47-63.
- Cecchini, S., Holz, R., y Soto de la Rosa, H. (2021). Caja de herramientas. Promoviendo la igualdad: el aporte de las políticas sociales en América Latina y el Caribe. Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
- Cicerchia, R. y Palacio, M. (2018, julio-diciembre). ¿Por qué y para qué? Dos propuestas analíticas para los estudios de familia. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 10(2), 11-29.
<https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/revlatinofamilia/article/view/3008>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Informe especial. Editorial CEPAL,
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/S2000740_es.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). Balance Preliminar 2022.
https://oig.cepal.org/sites/default/files/ficha_chile_0.pdf
- Corvera, M. (2021). Participación laboral femenina y recuperación postpandemia (Minuta N° 25-21). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32265/1/N_25_21_Participacion_laboral_femenina_y_recuperacion.pdf
- Cristancho Giraldo, L., Rios Yepes, G. y Salamanca Olmos, M. (2022). La inequidad de género en el mercado laboral de América Latina y sus efectos económicos. Una mirada desde Colombia, (9), 67-112.
<https://revistas.uned.es/index.php/Tendencias/article/view/36440/27171>

- Cruz, J. (2020). Construcción subjetiva de la experiencia de los adolescentes-jóvenes de secundaria. *Revista RedCA*, 3 (8), 3-18. <https://revistaredca.uaemex.mx/article/view/15456/11404>
- De Beauvoir, S. (1981). *El segundo sexo* (1949). Buenos Aires: Siglo XX.
- Dirección del Trabajo, (2023). Código del Trabajo.
- Dubet, F. (2010). *Sociología de la experiencia*. Editorial Complutense.
- Encuesta Nacional de Empleo, (2022). Ocupación y Desocupación.
- Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, (2015). Uso del tiempo.
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, p. 65-78.
- Gama, L. (2002). Una tensa cercanía: Hegel, Gadamer y el concepto de experiencia. *Ideas y valores*, 51(120), 41-78.
- Garazi, D. (2016). Experiencia, lenguaje e identidad: Algunas notas sobre el concepto de experiencia en la obra de Joan W. Scott. *Trabajos y comunicaciones*, (43).
- García, B. y Pacheco, E. (2015). *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México*. El Colegio de México AC.
- Gómez, V. y Jiménez, A. (2015). El conflicto trabajo-familia ante los derechos al cuidado de niños y niñas. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* 13 (1), 137-150. <http://dx.doi.org/10.11600/1692715x.1317190814>
- Gómez, V., y Jiménez, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, 26(79).
- Goyes, I. (2019). Marco jurídico para la autonomía económica de las mujeres en Colombia. *Revista Academia & Derecho*, 10(18), 165-206. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/6001>
- Gracia, E. y Musitu, G. (2000). *Psicología social de la familia*. Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Greenhaus, J & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Hardy, E. y Jiménez, A. (2001). Masculinidad y género. *Revista Cubana de Salud Pública*. 27, 77-88.
- Instituto Nacional de Estadística, (2015). *Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*.
- Instituto Nacional de Estadística. (8 de marzo de 2021). *Género y empleo: Impacto de la crisis económica por covid-19*. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. <https://www.ine.gob.cl/docs/defaultsource/genero/documentosdean%C3%A1llisis/>

[documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-lacrisisecon%C3%B3micapor-covid19.pdf](#)

- Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales.
- Instituto Nacional de las Mujeres y ONU Mujeres. (2021). Alianza Global por los Cuidados. Un llamado Urgente a la Acción. México.
- Jiménez, A., y Hernández, A. (2020). Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas*, 14(2).
- Jiménez, P. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información laboral*. 6, 1-10.
- Lagarde, M. (2014). El género. La perspectiva de género.
- Lamas, M. (1999). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. *Papeles de población*, 5(21), 147-178.
- Larrosa, J. (2006). Sobre la experiencia. Aloma. *Revista de Psicología y Ciencias de la Educación* (19), 87-112. <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/96984>
- Ley 18824 de 2005. Por la cual se aprueba Estatuto Administrativo. 16 de marzo de 2005.
- López, A. (2007). Implicaciones del equilibrio trabajo-familia: Algunas reflexiones sobre el equilibrio trabajo-familia. En A. Acereda (coord.), *Entre la familia y el trabajo*, 19-37. Narcea.
- Marchionni, M., Gasparini, L. y Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. CAF.
- Martín, A. (2008). Antropología del género: culturas, mitos y estereotipos sexuales. Universitat de València.
- Marugán, B. (2020). Género. *Economía. Revista en Cultura de la Legalidad*, 18, 199-213. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/5273/3718>
- Mead, M. (1935). Sexo y Temperamento en las Sociedades Primitivas.
- Méda, D. (2002). El tiempo de las mujeres: Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres. Narcea.
- Medina Hernández, E. J., & Fernández Gómez, M. J. (2021). La autonomía económica de las mujeres latinoamericanas. *Apuntes del CENES*, 40(72), 181-204. <http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v40n72/0120-3053-cenes-40-72-181.pdf>
- Miller, L. (2016). Definition of family. *Encyclopedia of Family Studies*, 1-7. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781119085621.wbef137>

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Servicio de Registro Civil e Identificación, (2019). *Protocolo de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo*. Gobierno de Chile.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Servicio de Registro Civil e Identificación, (2022). *Diagnóstico de la equidad de género*. Gobierno de Chile.
- Montalvo, J. (2020). El trabajo desde la perspectiva de género. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49).
- Montes, G. G. (2018, julio-diciembre). Estudios de familia en clave de masculinidades. Estado de la discusión en Colombia. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 10(2), 30-50. <https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/revlatinofamilia/article/view/3008>
- Moraima, M. y Auxiliadora, L. (2008). El análisis de contenido: Una forma de abordaje metodológico. *Revista de Educación*, 14 (27), 129-144. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/1550/1207>
- Mujer, C. (marzo de 2017). Mujer y Trabajo: Uso del tiempo y la urgencia por compartir las tareas domésticas y de cuidado. 38, 1-11. https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/04/BOLETIN-38-marzo-2017-baja_vf.pdf.
- Olavarría, J. y Céspedes, C. (2002). Trabajo y familia: ¿Conciliación? Perspectivas de género. Santiago, CEM, SERNAM, FLACSO.
- Organización Internacional del Trabajo (1 enero 2018 – 31 de diciembre 2020). Ganar-Ganar: la equidad de género es buena para los negocios.
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165).
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). R191 - Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191).
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Consejo de Administración. 312.^a reunión. Conciliación del trabajo y vida familiar. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? <https://www.ilo.org/infostories/esES/Stories/Employment/barrierswomen#intro>

- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 111.ª reunión, 2023.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2021), Igualdad de género en Chile: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/c7105c4d-es>.
- Pérez, V., Palací, F., y Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y el conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción Psicológica*, 14(2), 193-210. <https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v14n2/2255-1271-psicol-14-02-0193.pdf>
- Piñuel, J. (2002). Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido. *Sociolinguistic studies*, 3(1), 1-42.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2017). *Desiguales: Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. <https://www.undp.org/es/chile/publications/desiguales-or%C3%ADgenes-cambios-y-desaf%C3%ADos-de-la-brecha-social-en-chile>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Mujer y Retorno Laboral en Chile. Aprendizajes de la Pandemia para Cerrar las Brecha en el Empleo*.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *Una década de cambios hacia la igualdad de género en Chile (2009-2018): avances y desafíos*.
- Román, P., Padrón, M., y Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? . *Convergencia*, 19(60), 229-253.
- Sanz-Vergel, A, Demerouti, E y Gálvez, M. (2013). La conciliación de la vida laboral y familiar. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*.
- Schreier, M. (2012). Qualitative content analysis in practice. *Qualitative content analysis in practice*, 1-280.
- Segalen, M. (2018). Mujeres, trabajo, tiempo. Un punto de vista desde el caso francés. En A. Cárdenas, A., Yévenes, A (Eds), *Mujer (es), Familia (a) y Trabajo (s). Un debate Internacional*, 21- 40. Teseo.
- Servicio de Registro Civil e Identificación (s.f). <https://www.registrocivil.cl/>
- Singh, R. & Greenhaus, J. (2004). The Relation between Career Decision-making Strategies and Person–job Fit: A Study of Job Changers. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 198-221. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879103000344>
- Subsecretaría de Evaluación Social (2021). *Conciliación entre la vida personal y el trabajo remunerado y no remunerado*. División Observatorio Social.

https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/220729_Boletin_Bienestar_mujeres.pdf

- Taylor, Bogdan, R., y Piatigorsky, J. (1992). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Editorial Paidós Básica.
- Terra, L. (2020). El trabajo y la familia como mundos imbricados. Tensiones y articulaciones de una difícil conciliación. Trabajo y sociedad, 21(34), 191-200. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712020000100191&lng=es&tlng=es.
- Tonon, G. (2009). Reflexiones latinoamericanas sobre investigación cualitativa. Universidad Nacional de La Matanza-Prometeo. Buenos Aires, 47-65. <https://www.proquest.com/openview/afff3d70c6f889c0b5e7390cc517c673/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl=366357>
- Ugarteburu, I., Cerrato, J., y Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/44471/2798-9214-1PB.pdf?sequence=1>
- Undurraga, R. (2013). Mujer y trabajo en Chile. ¿Qué dicen las mujeres sobre su participación en el mercado laboral?. En Desigualdad en Chile: la continua relevancia del género, editado por Claudia Mora, 113- 141. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- 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. Ediciones Universidad Alberto Hurtado, Santiago, 113-141.
- Uribe, V. (2008). *Inequidades de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo* (División de estudios dirección del trabajo). Dirección del Trabajo.
- Vaca-Trigo, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44408>
- Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y desarrollo*, 1(33), 121-135. <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss33/7/>

9. Anexos

Pauta de entrevista: Experiencia subjetiva trabajadoras y trabajadores SRCeI de Nivel Central.

Justificación

Las entrevistas cubrirán los elementos requeridos para reconstruir la experiencia subjetiva asociada a la conciliación del trabajo, vida familiar y personal: descripción de las experiencias subjetivas de conciliación; explorar el uso y valoración de las medidas de conciliación que ofrece el Servicio; descripción de las facilidades y dificultades para la conciliación e indagar las expectativas de conciliación. Se sugiere inicialmente minimizar el grado de estructura de la entrevista con el propósito de permitir que el/la entrevistado/a estructure su relato de acuerdo con los elementos que considera más significativos.

Guía de entrevista

Introducción

Hola, mi nombre es Catalina Salvo, trabajo en la Unidad de Género del Servicio, también soy estudiante de último año de Ciencias Sociales con mención en Familia y me encuentro haciendo mi tesis sobre las experiencias subjetiva de la conciliación del trabajo, vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Servicio de Registro Civil e Identificación de Nivel Central. Antes que todo me gustaría agradecerte por haber aceptado esta entrevista.

Te cuento que esta entrevista no tiene respuestas buenas ni malas. Me interesa poder conocer tu experiencia de conciliación del trabajo, vida familiar y personal. Esta conversación es confidencial, tu nombre no será publicado, los contenidos de la conversación serán utilizados solo para fines de investigación. Para un posterior análisis la entrevista será grabada y así no tomar tantos apuntes, pero como te comenté serán resguardados todos tus datos personales, ya que la entrevista es anónima. Como parte de las formalidades de la entrevista, te voy a pedir si puedes poner tus datos aquí (consentimiento informado). Este documento indica que estás participando libremente de esta entrevista, que eres mayor de 18

años y que no hay remuneración de por medio. Esta entrevista tendrá una duración máxima de una hora y media.

Preguntas entrevista semiestructurada

Para comenzar me gustaría que te presentaras, es decir, que me indiques tu nombre, tu edad, a que te dedicas, en que Unidad o Departamento trabajas y tienes hijos/as o personas dependientes viviendo contigo, cuantas personas viven en tu hogar.

Temas	Preguntas gatilladoras y subordinadas	Elementos por atender
<p>Experiencia de conciliación del trabajo, vida familiar y personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Cómo ha sido tu experiencia conciliando el trabajo, vida familiar y personal en el Servicio? ✓ ¿Cuáles son tus necesidades en el tema de conciliación? 	<ul style="list-style-type: none"> ● Disponibilidad o dificultad para tener tiempo para sí mismo. ● Dificultades para el desarrollo del trabajo remunerado. ● Necesidades de conciliación.
<p>Valoración</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En tu opinión, ¿Cómo ha abordado el Servicio el tema de conciliación? ✓ ¿Qué opinas de eso? ✓ En tu caso específico, ¿has hecho uso de las medidas de conciliación del trabajo, vida familiar y persona que ofrece el Servicio? ✓ ¿En qué contexto? 	<ul style="list-style-type: none"> ● Uso de medidas de conciliación. ● Obstáculos para hacer uso de las medidas. ● Percepción del compromiso del Servicio sobre los efectos psicosociales de los/as funcionarios/as. ● Manera que el Servicio aborda la Conciliación del trabajo remunerado,

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cómo fue acceder a ese beneficio o hacer uso de la medida? ✓ ¿Qué acciones concretas ha adoptado para promover la conciliación? ✓ ¿qué opinas de eso... ✓ Y lo contrario, ¿qué obstáculos o dificultades pone el Servicio? ✓ ¿Qué has hecho en estos casos? 	<p>la vida familiar y personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Influencia de su decisión para hacer uso de medidas de conciliación (miedo con pérdida de trabajo, factores externos, relación con jefaturas). ● Problemáticas para conciliar. ● Facilitadores para conciliar (condiciones/exigencias) ● Estrategias de conciliación.
Expectativas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Y pensando en el futuro, ¿qué debería hacer el servicio más adelante en materia de conciliación? 	<ul style="list-style-type: none"> ● Proyecciones de avances en medidas de conciliación del Servicio. ● Sueños y proyecciones en conciliación del trabajo, vida familiar y personal.
Síntesis	<ul style="list-style-type: none"> ✓ De todo lo que hemos conversado ¿hay algo que quieras añadir? ✓ ¿Algo que no hayas mencionado y consideres importante? 	

Muchas gracias por tu tiempo y por compartir tus experiencias conmigo.



Carta de consentimiento informado

Usted ha sido seleccionada/o para participar en un estudio para “Describir las experiencias subjetivas de conciliación entre trabajo remunerado, vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores que se desempeñan en el Servicio de Registro Civil e Identificación del Nivel Central”.

Este estudio forma parte de una investigación de la carrera Ciencias de la Familia, de la Universidad Finis Terrae. Quiero pedirle formalmente su autorización para incorporarla/o en la investigación. Su participación es voluntaria y no pagada. A la vez, si usted quiere participar, no estará obligada/o a contestar las preguntas que se le hacen, pudiendo negarse a hablar sobre cualquier tema que le incomode, podrá retirarse de la investigación en cualquier momento. Es decir, si usted decide participar, siempre tendrá la libertad de retirarse o de negarse a participar en alguna ocasión, o a no responder alguna pregunta, y también hacer todas las preguntas que quiera.

La conversación será grabada, la cual posteriormente se transcribirá para su análisis. Cabe destacar, que su nombre o cualquiera de quienes sean mencionados será cambiados para mantener su absoluta privacidad y confidencialidad. De esta manera, su participación será anónima.

En caso de tener alguna duda, usted podrá contactarse con la investigadora responsable: Catalina Salvo Rojas, csalvor@uft.edu, o profesora guía de investigación Maya Zilveti, mzilveti@gmail.com.

Firma y nombre del participante

Fecha