

Encuesta Bicentenario

Mujer, trabajo y familia

Mientras nuestra razón destaca los beneficios familiares del trabajo femenino, nuestra cultura nos hace preferir a la mujer dedicada al cuidado de la casa y de los hijos.

NUREYA ABARCA (PH.D.)

Profesora Escuela de Administración UC

Uno de los grandes cambios que hemos vivido en las últimas décadas es, sin duda, la incorporación de la mujer al trabajo, al punto de que a fines del siglo XX este segmento pasó a constituir casi la mitad de la fuerza laboral en Estados Unidos. A ello se suma que un alto porcentaje de las mujeres tiene un trabajo remunerado en Asia (64%), África (58%) y América Latina y el Caribe (46%).

Lo anterior ha provocado notables modificaciones tanto en la estructura familiar como en los patrones laborales. La tradicional y clara división de roles, con hombres proveedores y madres de familia en sus casas, generaba pocos conflictos. Hoy este modelo coexiste con nuevos patrones donde los roles están menos definidos y hay un evidente cambio de expectativas. Se trata de un fenómeno de gran relevancia mundial, pero cuyos conflictos no han sido solucionados satisfactoriamente.

En Chile, el 37% de las mujeres realiza un trabajo remunerado, porcentaje por debajo del resto de América Latina. El dato sorprende, ya que nuestros indicadores económicos y educacionales harían esperar cifras mayores. Es necesario, entonces, definir qué variables explican esta anomalía. Como posibles, surgen los factores culturales, ya que, independiente de lo que

consideremos ventajoso, son nuestros prejuicios los que priman al momento de tomar decisiones.

En lo que atañe a los roles de cada sexo, nos enfrentamos a temas muy sensibles en los que cada uno tiene una idea de lo que "se debe ser y hacer". Estos supuestos condicionan nuestras decisiones y nos comprometen emocionalmente. Esto explica que las transformaciones culturales sean muy lentas, como lo demuestra la Encuesta Nacional del Bicentenario UC-Adimark. En este estudio destaca el hecho, aparentemente contradictorio, de que los encuestados enfatizan el crucial rol de la mujer en la casa (49,1 por ciento), pero que al mismo tiempo consideren ventajoso para los hijos que la mujer trabaje (54 por ciento). O sea, mientras nuestra razón destaca los beneficios familiares del trabajo femenino, nuestra cultura nos hace preferir a la mujer dedicada al cuidado de la casa y de los hijos.

Esta última preferencia es más marcada en hombres, en personas mayores y, sobre todo, en niveles socioeconómicos de menores ingresos (grupo E, 74 por ciento). Claramente, esta visión contradictoria entre lo que debería ser y lo que es necesario agudiza el conflicto, en especial en las mujeres que necesitan aportar al ingreso familiar. Este grupo es el que más sufre con la disociación entre familia y trabajo: por un lado, goza de menor apoyo familiar y, por otro, recibe menos gratificaciones por

su trabajo.

Si bien los conflictos trabajo-familia nos afectan a todos, se expresan en forma diferente en hombres y en mujeres. Diversos estudios revelan que en los hombres las complejidades laborales afectan su vida familiar, mientras que en las mujeres son las dificultades familiares las que les provocan problemas en el trabajo. A ellas, las preocupaciones familiares les afectan su concentración y rendimiento laboral. Es precisamente en el ámbito familiar donde, según esta encuesta, se generarían las mayores disonancias en la percepción de los roles masculino y femenino.

El dilema trabajo-familia produce tensiones difíciles de superar, con impactos negativos en la salud, en la satisfacción y en el desempeño laboral. Además, afecta negativamente la vida familiar. Aparentemente, la tasa de separaciones y divorcios asociados a este conflicto es cada vez mayor. Así, cuando las mujeres quieren hacer carrera, la vida familiar claramente empieza a deteriorarse.

Como reflexión final, es pertinente resaltar que en la búsqueda de soluciones eficientes al dilema trabajo-familia es necesario ayudar a resolver esta disonancia cognitiva que sufren tanto hombres como mujeres. Esto implica no sólo educar en los nuevos roles que nos toca ejercer en la sociedad, sino también generar condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la familia.