

Fecha: 29-03-2026
Medio: El Mercurio
Supl.: El Mercurio - Propiedades
Tipo: Noticia general
Título: Las tareas de cuidado impactan el acceso y la permanencia laboral

Pág.: 16
Cm2: 569,6
VPE: \$ 7.481.655

Tiraje: 126.654
Lectoría: 320.543
Favorabilidad: ☐ No Definida

CONCILIACIÓN [VIDA PERSONAL, FAMILIA Y TRABAJO]

Las tareas de cuidado impactan el acceso y la permanencia laboral

El retorno a clases en marzo y el período de adaptación de los niños —que puede extenderse hasta abril— no solo reconfigura las rutinas familiares, sino que también expone con claridad las brechas de género aún presentes en el mundo del trabajo.

ROSA MARTÍNEZ

El inicio del año escolar en marzo y el respectivo proceso de adaptación de los pequeños marca el comienzo de uno de los períodos más exigentes para la organización familiar. En Chile, este momento tiene un impacto directo en la participación laboral de las mujeres, evidenciando brechas estructurales vinculadas al cuidado, la conciliación y las condiciones del mercado laboral.

“Suele implicar ajustes en horarios, organización del cuidado de los hijos y personas dependientes, mayores gastos y una carga logística que a veces recae mayormente en las mujeres”, explica Verónica Hoffmann, directora ejecutiva de Fundación Chile Unido, quien advierte que este proceso tensiona especialmente a los hogares donde ellas concentran las responsabilidades de cuidado. Esto, en un escenario nacional donde la participación laboral femenina sigue por debajo de la de los hombres y de los promedios de los demás países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

COSTO INVISIBLE

Más allá de los factores logísticos y económicos del regreso a clases existe una dimensión menos visible, pero igualmente crítica: el bienestar emocional. Según Verónica Hoffmann, las crecientes demandas de la vida cotidiana —particularmente en momentos de alta exigencia— pueden

generar deterioro del bienestar emocional, lo que se traduce en mayores niveles de estrés, postergación del autocuidado y dificultades para equilibrar trabajo y vida personal.

La ejecutiva agrega que, cuando estas tensiones se acumulan, no solo afectan la salud de las personas, sino también su entorno familiar, sus relaciones y su desempeño laboral, lo que termina impactando directamente en la continuidad en el trabajo.

BARRERAS ESTRUCTURALES

Las dificultades laborales de las mujeres trabajadoras que, a la vez son cuidadoras, no se limitan a un período específico del año: responden a problemas estructurales que son más visibles en ciertas etapas, y uno de los principales desafíos es la carencia de redes de apoyo.

La directora ejecutiva de Fundación Chile Unido señala que, por ello, las organizaciones que buscan apoyar a sus trabajadoras suelen implementar beneficios orientados a reducir estas barreras, tales como facilitar el acceso a redes de cuidado confiables y que ofrecen horarios compatibles con la jornada laboral.

A esto se suman los costos asociados al mes de marzo (uniformes, útiles escolares y transporte, entre otros) que pueden representar una carga económica importante, especialmente en hogares donde las mujeres son jefas de hogar.

“Lo anterior abre una preocupación respecto de la estabilidad y seguridad social de las



RELEVANTE. — La flexibilidad no solo depende de las políticas, sino también de la cultura organizacional que las hace posibles.

mujeres, pues cuando los ingresos no alcanzan para cubrir los costos de cuidado, se genera un desincentivo para la inserción laboral formal, ante lo cual algunas mujeres buscan empleos informales o esporádicos”, indica Hoffmann.

AVANCES

Frente a este escenario, las organizaciones han comenzado a adoptar medidas que buscan facilitar la conciliación entre trabajo y vida familiar. Catalina Delpiano, directora de estudios de Fundación Chile Unido, explica que hoy existe una evolución relevante en este ámbito: las empresas que van a la vanguardia no solo implementan beneficios, sino que entienden la conciliación como

una forma de ser organización y lo llevan a su identidad.

Entre las medidas más extendidas destacan permisos para trámites personales, flexibilidad horaria y bonos asociados a etapas como el inicio del año escolar, junto con un creciente foco en salud mental. Esto porque, según Catalina Delpiano, no es posible hablar de conciliación sin abordar también el equilibrio emocional, reflejando un cambio en la forma en que las empresas han empezado a enfrentar este desafío.

“Lo que vemos hoy es una tendencia transversal: organizaciones que están integrando la conciliación en su cultura, avanzando hacia entornos laborales más humanos, sostenibles y coherentes con la realidad de sus trabajadores”, señala.



Verónica Hoffmann, directora ejecutiva de Fundación Chile Unido.



Catalina Delpiano, directora de estudios de Fundación Chile Unido.

En este escenario, la experta destaca el rol del teletrabajo y las modalidades híbridas, hoy ampliamente extendidas. De acuerdo con el Estudio 2025 de Fundación Chile Unido, un 94% de las organizaciones ofrece alguna forma de trabajo remoto, ya sea teletrabajo o modalidad híbrida. La fórmula más común es la combinación de tres días presenciales y dos días de trabajo desde la casa, presente en un 71% de los casos.

DEUDA PENDIENTE

Pese a los avances, el desafío de fondo sigue siendo la distribución del cuidado. Verónica Hoffmann enfatiza que es fundamental avanzar hacia una corresponsabilidad efectiva, promoviendo medidas que consideren el cuidado como una tarea de todos, lo que implica no solo políticas, sino también cambios culturales.

La ejecutiva sostiene que medidas como mayor flexibilidad en fechas clave —como el primer día de clases o los

períodos de adaptación de los niños—, así como beneficios asociados a la escolaridad pueden marcar diferencias concretas. Ahora bien, su impacto —afirma— dependerá de que estén acompañadas por entornos laborales que validen su uso y promuevan una distribución más equitativa de las responsabilidades.

“Estas iniciativas, aunque pueden parecer puntuales, tienen un impacto directo en la calidad de vida de las familias y en la posibilidad de sostener la participación laboral de ambos: padres y madres”, destaca.

Finalmente, Verónica Hoffmann considera importante comprender que impulsar la corresponsabilidad no solo contribuye a reducir brechas de género, sino que también permite construir organizaciones más equitativas, sostenibles y alineadas con la realidad de las personas.

“Porque cuando el cuidado se comparte, también se amplían las oportunidades”, puntualiza.