



“Política de Conciliación de la Vida laboral y /o estudiantil, Personal y Familiar”

Universidad Católica del Norte



Ana Díaz Palma

Erika López Guerrero

Eric Muñoz Carvajal

Camilo Neira Chancay

Claudia Pardo Pino

Emilio Ricci Alvarado

Carolina Salinas Alarcón

Roberto Stolzenbach Ramírez

María Francisca Valdivia González

María Paz Santander

Yhurka Yañez Navarrete

Junio, 2026

Índice

Compromiso Institucional	3
Introducción	4
Antecedentes generales	5
a. El trabajo de cuidado	5
b. Conciliación y corresponsabilidad	5
c. Marco legislativo	6
d. Mecanismos institucionales vigente	7
Principios de la política	8
Objetivos de la política	8
Líneas de acción	9
Responsabilidades y vigencia	9
Referencias	10

Compromiso Institucional

La Universidad Católica del Norte es una institución comprometida con la formación integral de las personas y con la contribución al bienestar de la sociedad. Con base en los valores del Humanismo Cristiano, nuestra institución asume un rol activo en la construcción de una sociedad más justa, solidaria y comprometida con el bien común. En este sentido, la **Política de Conciliación de la Vida Laboral y/o Estudiantil, Personal y Familiar** busca ser un pilar clave en la transversalización de la perspectiva de género e igualdad de oportunidades en nuestra institución.

Así mismo, esta política se alinea con nuestro **Plan de Desarrollo Estratégico 2025-2034**, tanto en su eje de *“Identidad y Vida Universitaria”* como también en la *“Formación a lo Largo de la Vida”*. Contribuyendo directamente a los siguientes objetivos específicos:

- **Fomentar la cultura de inclusión y diversidad** reconociendo las distintas realidades que componen nuestra comunidad universitaria y la corresponsabilidad social.
- **Promover la equidad de género** en la cultura UCN dando marco a la línea de acción sobre Conciliación y corresponsabilidad contemplada en la Política Integral de Género.
- **Promover el bienestar integral de la comunidad** al fomentar las condiciones que favorezcan la integridad académica y la convivencia.
- **Profundizar la instalación del modelo educativo institucional** principalmente en torno a la coherencia de los valores del Humanismo Cristiano, la flexibilidad curricular y la inclusión.
- **Fortalecer el acceso equitativo y acompañamiento integral** propiciando que el estudiantado pueda completar su formación profesional mediante estrategias de apoyo que aborden sus necesidades académicas y potencien sus habilidades propias.

De esta forma se consolida una cultura organizacional basada en la corresponsabilidad social en la que nuestra institución asume el compromiso de implementar, promover y evaluar de manera progresiva las medidas contempladas en esta política, integrándose en las prácticas institucionales y en la gestión universitaria en todos sus niveles. Este compromiso busca generar condiciones efectivas que faciliten la conciliación entre la vida laboral, estudiantil, personal y familiar, favoreciendo el desarrollo pleno de quienes integran la comunidad universitaria.

Introducción

La necesidad de conciliar la vida personal, el trabajo de cuidado y las obligaciones laborales es una problemática que ha adquirido creciente relevancia en la agenda pública y organizacional durante los últimos años. Este proceso se ha visto reflejado tanto en transformaciones sociales, como en los avances legislativos que reflejan la obligación de avanzar hacia modelos organizacionales que se orienten a promover el bienestar de las personas y a reducir las desigualdades que se expresan en la distribución del tiempo y participación activa de las distintas esferas de la vida.

En el contexto nacional, la organización del tiempo en relación al trabajo ha generado históricamente tensiones entre las distintas responsabilidades: de cuidado, laborales, académicas, personales. Estas tensiones han impactado de manera diferenciada a distintos grupos, especialmente a las mujeres, quienes asumen mayormente las labores de cuidado no remunerado. Esto se visibilizó principalmente en la pandemia del COVID-19, la cual forzó una adaptación global de la vida y de la actividad económica hacia la esfera privada, imposibilitando la separación y/o diferenciación clara entre el trabajo reproductivo y el trabajo remunerado. Lo anterior supuso la implementación de medidas de flexibilización laboral como el teletrabajo y la disminución de la jornada laboral, posibilitando la conciliación entre el trabajo remunerado con el trabajo de cuidado en el contexto de confinamiento.

Las experiencias y medidas desarrolladas en aquel periodo dieron especial relevancia a la corresponsabilidad social, en la medida en que la responsabilidad sobre el trabajo de cuidado dejó de recaer exclusivamente en las madres y padres, trabajadoras y trabajadores, sino que también extiende a las organizaciones, llamadas a generar condiciones que favorezcan la equidad y el bienestar integral, y al Estado, en su rol como garante de derechos vinculados a la crianza y desarrollo pleno de todos los miembros de la familia y sociedad.

Entendiendo el rol social que cumplen las instituciones en la promoción de la equidad, la corresponsabilidad y el reconocimiento de las labores de cuidado, se presenta la **“Política de Conciliación de la Vida Laboral y/o Estudiantil, Personal y Familiar”** de la Universidad Católica del Norte, orientada a responder a las necesidades actuales de la comunidad universitaria. Este documento establece principios, objetivos y lineamientos para la incorporación progresiva de medidas que cautelen y favorezcan la compatibilidad de actividades laborales, académicas, personales y de cuidado de terceras personas, en coherencia con el marco normativo vigente, las políticas institucionales y los valores que sustentan el proyecto educativo de la Universidad.

Antecedentes generales

a. El trabajo de cuidado

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2025) declara que las personas durante las distintas etapas del ciclo vital alternan y comparten **roles de cuidado, siendo receptoras o proveedoras** de este último. Por lo tanto, el cuidado se configura como un conjunto de acciones destinadas a preservar el bienestar de los seres humanos y el desarrollo de la autonomía, constituyendo una expresión directa de respeto a la dignidad humana.

En cuanto al **trabajo de cuidado**, la Organización Internacional del Trabajo (2024) define esta labor como la atención de las necesidades físicas, psicológicas y emocionales de forma independiente al padecimiento de enfermedades o de discapacidades por parte de la persona sujeto de cuidado, además también se considera el trabajo de autocuidado. La misma organización destaca la relevancia que mantiene la economía del cuidado a nivel mundial, pues el trabajo de cuidado remunerado constituye cerca del 11,5% del empleo total. En la misma línea, el trabajo no remunerado se estima que genera un aporte de 11 billones de dólares anualmente.

A pesar de la importancia de esta labor para la economía y la sociedad, ha sido históricamente relegada a la esfera privada como una obligación familiar de las mujeres (Lamas, 2022). Por lo tanto, se ha configurado como una **brecha estructural para mujeres y niñas**, pues tal como señala Sánchez, et al. (2022) la conciliación del tiempo entre las tareas de cuidado y la actividad asalariada supone una dificultad difícil de gestionar dada la sobrecarga que implica el desarrollo de esta doble jornada de trabajo, que muchas veces se superponen simultáneamente. Sobre ello, la OIT (2024) estima que a nivel mundial las mujeres dedican al trabajo de cuidado, en promedio 21,23 horas semanalmente más que los hombres. Además se calcula que cerca de 606 millones de mujeres en edad laboral se encuentran fuera del mercado laboral dado a que se dedican a las responsabilidades de cuidado y reproducción social (OIT, 2024). Estos factores tienen un impacto significativo en el desarrollo personal y profesional de mujeres y niñas, afectando sus oportunidades de participar en igualdad de condiciones en la esfera pública.

b. Conciliación y corresponsabilidad

La conciliación en términos simples, se refiere a la necesidad de **equilibrar las demandas del ámbito laboral y familiar**, lo que se debiese reflejar en una mejora tanto de sus condiciones laborales como también en su calidad de vida (Chiang, et al. 2024). Esta necesidad surge frente a la imposibilidad de tratar estos espacios como elementos separados o independientes, dado que estos sistemas se influyen mutuamente (Von Geldern, 2025) al estar conectados por un elemento en común: la persona presente en ambos.

Respecto a las estrategias de conciliación, si bien estas son ejecutadas mayormente a nivel individual, es importante enfatizar el **foco organizacional** en cuanto a las prácticas que facilitan el equilibrio como parte de la **corresponsabilidad social** del cuidado como un bien público (Zabala, et al. 2025). Además, las prácticas de conciliación familiar también se condicen con beneficios directos a la organización dada la relación entre la imposibilidad de conciliación con el estrés laboral, generando efectos críticos en la salud mental del personal (Chiang, et al., 2024). El mismo estudio señala la relación directa entre un alto control laboral (una dimensión del estrés laboral), la

satisfacción laboral y la disminución del estrés. En este sentido, el **apoyo social** actúa como un factor clave en la incidencia del estrés, depresión y ansiedad.

c. Marco legislativo

En materia legislativa, los avances han sido sustantivos en facilitar y complementar el desarrollo de la responsabilidad social, incorporando medidas afirmativas y compensatorias para la conciliación entre las distintas esferas involucradas.

El primero de estos avances de forma concreta fue la creación de la **Norma Chilena 3262, un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de Vida personal, familiar y laboral**, creada el año 2012 (y actualizada el 2021) por el Instituto Nacional de Normalización (INN) a solicitud del entonces Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM, actual Sernameg), siendo el instrumento más antiguo del mundo en esta materia (Sernameg, s.f). La implementación de esta normativa implica que las organizaciones adhieran procedimientos y prácticas que reflejen una **perspectiva de género transversal en la organización** a través de la gestión de recursos humanos, apuntando a la innovación social, cambio en la cultura organizacional y la optimización basada en las personas.

Un segundo avance crucial es la **Ley 21.645 (2023) que modifica el Código del Trabajo**, especialmente su libro II, título II denominado **“De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”**. Entre las modificaciones se encuentra el uso preferente del feriado legal (Art. 67) durante el periodo de vacaciones escolares para personal que realice también trabajo de cuidado no remunerado de menores de 14 años, o menores de 18 en situación de discapacidad y/o dependencia. Esto debe ser acreditado mediante documentación. En la misma línea, el artículo 76 bis señala que durante dicho periodo, el personal señalado anteriormente tendrá derecho a que sus turnos sean modificados transitoriamente o a la redistribución de su jornada laboral diaria o semanal mediante anexo de contrato. Finalmente, el artículo 152 quáter O bis estipula que el empleador debe ofrecer al personal que desarrolle labores de cuidado no remunerado la opción de realizar su jornada de trabajo a distancia o teletrabajo, ya sea de forma total o parcial.

Otro avance legal clave en el contexto organizacional de esta política es la **Ley “Yo cuido, yo estudio”** la cual busca la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades académicas y formativas en la educación superior. Busca que por medio de acciones y normativas internas se facilite y garantice el derecho a la educación de estudiantes en situación de embarazo, paternidad, maternidad, a cargo del cuidado personal de menores o de persona con discapacidad o dependencia. Algunas de las medidas consideradas está el resguardo de la información, pero con notificación a docentes de cátedra sobre los derechos estudiantiles contemplados en esta ley, justificación de inasistencia a actividades y evaluaciones académicas por atención médica de infantes o por embarazo.

Por último, la publicación y promoción de la **Política Nacional de Apoyos y Cuidados: y su plan de acción** (CAPI, 2024) constituye el principal marco orientador de la acción pública en materia de cuidados. Reconoce el cuidado como un derecho social, y por tanto como materia de intervención estatal, entregando lineamientos estratégicos para abordar y resolver los problemas públicos vinculados a los apoyos y cuidados. Dentro de las medidas que se buscan implementar es el Sistema

Nacional de Cuidados que tiene por objetivo reconocer y mejorar la calidad de vida de personas que requieren cuidados y de las personas cuidadoras, que en su mayoría son mujeres jefas de hogar.

d. Mecanismos institucionales vigente

La universidad ha mantenido distintos compromisos que apuntan a la equidad y la erradicación de la violencia de género como resultado de las movilizaciones feministas del año 2018 y la ley 21.369 que responde a aquellas demandas estudiantiles, lo que se ha materializado en la implementación de la Política Integral de Género UCN, cuyo cuarto lineamiento estratégico de conciliación y corresponsabilidad es complementado por la actual política presentada.

Actualmente la universidad cuenta con un instructivo de la Dirección General Estudiantil vigente desde el año 2021, donde se formalizaron lineamientos que facilitan que estudiantes madres y padres puedan conciliar ambos roles. Estos artículos se incorporaron al Reglamento de Docencia, permitiendo que estudiantes MAPAU puedan tomar ramos en un horario diferido al resto de la comunidad estudiantil, accediendo a opciones que permitan conciliar sus responsabilidades académicas con el trabajo de cuidado. Otro aspecto clave es la justificación de inasistencias con base en licencias médicas de la persona que tienen bajo su cuidado.

Principios de la política

Los principios de la presente política orientan el quehacer institucional de la Universidad Católica del Norte en materia de conciliación y corresponsabilidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y el bienestar de su comunidad universitaria, en coherencia con sus valores y visión institucional.

1. Igualdad de oportunidades y no discriminación

La implementación de la política y las medidas tomadas en torno a ella estarán disponibles de forma igualitaria para todas las personas de la comunidad universitaria que desarrollen trabajo de cuidado, acorde a lo establecido en los instructivos y protocolos relacionados.

2. Equidad

Desde un enfoque de equidad, se promoverá un equilibrio justo entre las responsabilidades a conciliar, considerando las distintas realidades y necesidades de las personas.

3. Principio de libertad

Se respetará la libertad de las personas de organizar la vida personal, familiar, laboral y/o estudiantil, en el marco de respeto a la dignidad humana y a los derechos fundamentales.

4. Integridad

Se refiere al actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante para cada integrante y que repercute en la familia, actuando conforme a las normas éticas y sociales en las actividades relacionadas con el trabajo, formación académica y equilibrio familiar, respetando confidencialidad de la información.

5. Principio de compromiso y participación

Se mantendrá un compromiso activo en la difusión, aplicación y retroalimentación de las medidas de conciliación en pos de la mejora continua considerando a la comunidad universitaria en su conjunto.

6. Solidaridad

Se fomentará una cultura solidaria y de apoyo mutuo que promueva el ejercicio efectivo del derecho de cuidado, fortaleciendo la convivencia y cohesión de la comunidad.

Objetivos de la política

1. Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y estudiantil en la comunidad universitaria orientando el quehacer institucional en coherencia a los valores institucionales.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades para la participación equitativa en la vida universitaria, superando las brechas de género y las barreras culturales e institucionales.
3. Promover la corresponsabilidad social a través de medidas legales y adicionales a las que establece la ley, para realizar actividades sin llegar a entorpecer las necesidades personales y afectivas.

Líneas de acción

1. Gestión institucional transversal: procesos, normativas y prácticas.

- Desarrollar instancias que faciliten la conciliación de responsabilidades en la comunidad universitaria a través de la creación de instrumentos, ya sea protocolos o instructivos que articulen los objetivos desde una perspectiva de género y equidad.
- Ajustar la normativa institucional existente a través de reformas o implementos de procesos y procedimientos que promuevan la flexibilidad laboral y académica, manteniendo consideración por el marco jurídico de la materia tratada.
- Revisar el funcionamiento de las distintas áreas de la organización desde el enfoque de corresponsabilidad social del cuidado, priorizando su transversalidad en todos los niveles y procesos.

2. Provisión de servicios, espacios y equipamiento

- Velar por facilitar el acceso a los servicios de cuidado disponibles a nivel institucional y con redes externas, facilitando la conciliación de las labores de cuidado desde una perspectiva de equidad social.
- Disponer de espacios y equipamiento adecuados al interior de los campus, manteniendo condiciones óptimas para las necesidades que puedan presentar las hijas e hijos de estudiantes y funcionarios, como sala de lactancia y mudadores.

3. Difusión, seguimiento y mejora

- Generar instancias formativas formales en torno a la corresponsabilidad social y el trabajo de cuidado a través de cátedras o seminarios.
- Difusión masiva y oportuna de los beneficios y garantías presentes en los lineamientos institucionales para las personas de la comunidad universitaria que desarrollan el trabajo de cuidado, a través de los canales institucionales formales y campañas informativas en distintos medios.
- Incentivar la generación de espacios colectivos de encuentro y reflexión para la generación de redes comunitarias.

Responsabilidades y vigencia

Las acciones y valores promovidos en la actual política requieren del compromiso y esfuerzos permanentes de toda la comunidad universitaria, velando por su cumplimiento y actualización constante, teniendo en consideración tanto el acontecer institucional como social, teniendo como consideración fundamental la corresponsabilidad, justicia social y perspectiva de género.

Su implementación y vigencia es permanente, sin embargo esta deberá ser revisada cada 2 años para actualizaciones y/o ajustes. Este proceso debe ser de carácter participativo, bajo la colaboración de distintas unidades, como la Dirección de Personas y Dirección de Género, además de la representación de los distintos estamentos que conforman la comunidad universitaria (Sindicatos, Federación de Estudiantes, MAPAU y otras organizaciones).

Etapas que supone su implementación progresiva:

- Etapa 1: Aprobación y difusión Política;
- Etapa 2: Elaboración-Ajuste de reglamentación UCN, definición gobernanza y responsabilidades de unidades participantes, habilitación de procedimiento y formularios;
- Etapa 3: Capacitación a unidades, jefaturas y equipos de trabajo UCN;
- Etapa 4: Habilitación o ajuste de espacios y servicios;
- Etapa 5: Implementación.
- Etapa 6: Evaluación anual de acciones y ajustes.

Referencias

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2025). El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos (Opinión Consultiva OC-31/25, 12 de junio de 2025). Resumen oficial. Corte IDH.
https://corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_31_es.pdf
- Consejo Asesor Presidencial Interministerial (CAPI). Política Nacional de Apoyos y Cuidados 2025-2030. Santiago, 2024.
- Chiang, M., Cabeza, F. & Rivera, M. (2024). Análisis comparativo de los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-familia entre los funcionarios de dos instituciones públicas. *RAN* 10(1), 53-67. <https://dx.doi.org/10.29393/ran10-4acmm30004>
- Lamas, M. (2022). Marta Lamas: dimensiones de la diferencia género y política. CLACSO.
<https://tinyurl.com/mt2mrke2>
- Ley 21.645 de 2023. Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. 29 de diciembre de 2023. D.O. No. 43.737-B.
<https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2023/12/29/43737-B/01/2431183.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (14 de junio de 2024). El trabajo y la Economía del Cuidado. CXII reunión Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.
<https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/ILC112-Resolution-V-%7BBRELMEETINGS-240620-001%7D-Web-SP.pdf>
- Sánchez, A., Belzunegui, A., Erro, A. & Pastor, I. (2022). Teletrabajo y conciliación: ¿una trampa para las mujeres?. *Revista de los Estudios de Economía y Empresa* (19) pp. 1-8.
<https://doi.org/10.7238/o.n19.2221>
- Von Geldern, P. (2025). Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Avances, experiencias exitosas y desafíos. *Trabajo en Debate* (2)1, pp. 1-13.
https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-127994_archivo_01.pdf

