

SISTEMATIZACIÓN - TERCERA MESA DE DIÁLOGO

CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA



Sendas

www.sendasbolivia.org

1. Introducción y presentación del encuentro

El miércoles 9 de julio de 2025, en un ambiente preparado para el intercambio y la reflexión, se llevó a cabo la Tercera Mesa de Diálogo del ciclo impulsado por la Asociación Sendas. En esta ocasión, el tema central fue la Conciliación entre el trabajo y la vida familiar, una cuestión que trasciende el plano teórico y se manifiesta como una necesidad concreta en la vida cotidiana de miles de personas en Bolivia.

Participaron 37 representantes de 24 organizaciones provenientes de diferentes sectores: empresas privadas, instituciones públicas, centros educativos, organizaciones sociales y organizaciones no gubernamentales (ONGs). Este carácter plural permitió que las experiencias, los problemas y las propuestas que surgieron estuvieran nutridas por realidades muy diversas, pero al mismo tiempo atravesadas por problemáticas comunes.



La moderación del evento estuvo a cargo de la Asociación Sendas, que condujo el espacio con una mirada integral y facilitadora. El trabajo en mesas y la recolección de aportes de las y los participantes fue guiado de manera conjunta por la Sendas y la Asociación Ayni. Asimismo, ambas organizaciones coordinaron la logística y el soporte técnico, asegurando que la jornada se desarrollara de manera fluida y organizada.

La metodología de trabajo combinó momentos de inspiración, reflexión colectiva y sistematización participativa. La jornada comenzó con la presentación de experiencias significativas que permitieron abrir el diálogo desde casos reales, mostrando distintas formas de abordar la

conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares. A partir de estas exposiciones, se dio paso al trabajo en mesas, donde las y los participantes intercambiaron ideas, identificaron barreras estructurales y culturales, y propusieron soluciones desde sus propias realidades. Cada mesa contó con facilitación activa, lo que permitió una participación equitativa y enriquecida por la diversidad territorial. Finalmente, los aportes fueron recogidos y sistematizados en plenaria, generando insumos valiosos para futuras acciones de formación e incidencia.

2. Experiencias presentadas

Para abrir la reflexión, se compartieron dos casos que sirvieron como ejemplos de cómo la conciliación puede ser abordada desde distintos enfoques y realidades organizacionales.

La primera presentación estuvo a cargo de NEEDO, una consultora con sede en Chile dedicada a la gestión, educación y comunicación para la sustentabilidad. La Lic. Bebi Calvimonte, colaboradora de la organización, explicó cómo su trabajo parte de una visión holística de la sostenibilidad, en



la que el bienestar de las personas ocupa un lugar central, al mismo nivel que los objetivos económicos y medioambientales. Desde esta perspectiva, NEEDO desarrolla estrategias y programas que integran el desarrollo humano, la educación y la comunicación efectiva, promoviendo organizaciones que no solo buscan crecer, sino también cuidar, valorar y acompañar a quienes hacen posible ese crecimiento.

La segunda experiencia la presentó el Lic. Germán Forguerz, gerente de La Papelera S.A., una empresa boliviana dedicada a la fabricación de

envases y soluciones de embalaje. Su intervención destacó la importancia de contar con políticas concretas para favorecer la conciliación: flexibilidad horaria, habilitación de espacios de cuidado infantil, promoción de la corresponsabilidad y medidas para que tanto mujeres como hombres puedan equilibrar mejor sus roles laborales y familiares. Forguerz recalcó que estas acciones no solo mejoran la calidad de vida del personal, sino que también impactan positivamente en la productividad y en la fidelización del talento.

3. Contexto general

En Bolivia, la conciliación entre el trabajo y la familia sigue siendo un desafío estructural. La doble jornada laboral; es decir, la combinación del trabajo remunerado con las tareas de cuidado y domésticas; recae de manera desproporcionada sobre las mujeres. Este patrón se



explica por factores culturales que, históricamente, han asignado a las mujeres la responsabilidad principal del hogar y de la crianza, mientras que a los hombres se les ha vinculado con el trabajo productivo fuera de casa.

La forma en que se distribuyen los roles de cuidado en nuestra sociedad sigue reproduciendo desigualdades profundas y limita el desarrollo integral de las mujeres. En muchos entornos laborales, persisten prejuicios que condicionan la contratación y promoción femenina, bajo la idea de que las mujeres no están disponibles para asumir responsabilidades de alta dedicación. Esta mirada reduccionista no solo excluye, sino que empuja a muchas mujeres hacia espacios laborales informales, donde las condiciones son más frágiles y los derechos menos garantizados.

Esta situación se agrava por la falta de políticas públicas que reconozcan el cuidado como una responsabilidad compartida. La escasez de servicios como guarderías, las licencias parentales insuficientes y la ausencia de incentivos para que las empresas adopten modalidades flexibles de trabajo reflejan una desconexión entre las necesidades reales de las personas y las estructuras que deberían acompañarlas.

Cuando las mujeres se ven obligadas a elegir entre cuidar y trabajar, no estamos frente a una decisión libre, sino ante una falla sistémica. Muchas terminan renunciando a empleos formales o aceptando condiciones desfavorables para poder responder a las demandas familiares. Esto no solo frena su desarrollo personal y profesional, sino que también limita el potencial colectivo de bienestar y sostenibilidad social. Cuidar a quienes cuidan es una responsabilidad ética, organizacional y política.

4. Situaciones frecuentes en distintos contextos laborales

Durante el trabajo en mesas, las y los participantes identificaron situaciones recurrentes que obstaculizan la conciliación:

1. Carencia de mecanismos de conciliación en trabajos formales: en gran parte del sector público y privado, no se reconocen ni se aplican políticas que permitan compatibilizar la vida laboral con las necesidades familiares.
2. Alta competencia en el empleo eventual: en este ámbito, la prioridad está en asegurar ingresos, incluso a costa del bienestar personal o familiar.
3. Particularidades del sector gastronómico: se mencionaron jornadas extensas, entornos estresantes y, en ocasiones, tratos poco empáticos por parte de jefaturas, sumados a la exigencia de realizar múltiples funciones.
4. Trabajo informal: se destacó que, al no estar regulado, expone a las y los trabajadores a abusos y precariedad.
5. Turnos nocturnos: implican un alto costo social, reducen el tiempo



6. Sobrecarga femenina: las mujeres asumen responsabilidades en educación, salud y cuidado del hogar, además de su trabajo remunerado.
7. Desigual distribución de tareas domésticas: algunos hombres y jóvenes evitan asumir estas responsabilidades, lo que incrementa la carga de las mujeres.
8. Conflictos de pareja: pueden surgir celos o tensiones por la cantidad de tiempo que se dedica al trabajo.
9. Autoexplotación en emprendimientos propios: si bien permiten flexibilidad, suelen demandar jornadas incluso más extensas que un empleo formal.

5. Principales barreras para la conciliación

El análisis colectivo permitió identificar una serie de barreras que dificultan o impiden la conciliación:

- Escaso apoyo en el hogar: la falta de corresponsabilidad por parte de las parejas sobrecarga a una sola persona, usualmente la mujer.
- Inseguridad laboral: el temor a perder el empleo inhibe a muchas personas de solicitar medidas de conciliación.
- Ausencia de políticas empresariales: pocas organizaciones cuentan con reglamentos o programas específicos para la conciliación.
- Discriminación de género: ser madre, ser mujer de pollera o simplemente ser mujer puede convertirse en un obstáculo para acceder o permanecer en un empleo.
- Cultura patriarcal y machista: sigue marcando las relaciones laborales y familiares.
- Falta de comunicación y confianza: las relaciones laborales muchas veces carecen de un diálogo abierto y honesto.
- Productividad rígida: se exige el mismo rendimiento sin considerar la situación personal o familiar de cada trabajador/a.



6. Propuestas colectivas desde las mesas

Pese a la complejidad de los problemas, las mesas generaron propuestas concretas:

- Educar en equidad de género desde el hogar: inculcar desde la infancia la idea de que el cuidado y el trabajo doméstico son

- responsabilidad de todas las personas.
- Cultura empresarial de cuidado: promover que las empresas valoren y faciliten el bienestar familiar de su personal.
- Calidad de tiempo vs. cantidad de horas: priorizar la efectividad y el uso inteligente del tiempo.
- Capacitaciones internas: espacios de formación y diálogo para generar empatía y comprensión mutua.
- Talleres de nuevas masculinidades: dirigidos a mujeres y hombres para reflexionar sobre los roles de género.
- Formación dual: como vía para que jóvenes ganen experiencia sin descuidar otros ámbitos de su vida.
- Estrategias específicas para emprendedoras: que permitan equilibrar las demandas del negocio y de la familia.
- Fidelización del personal: reconocer que cuidar a las personas que integran la empresa es también una estrategia de retención de talento.



7. Conclusiones y cierre

La Mesa de Diálogo permitió visibilizar que la conciliación no es un tema accesorio, sino una necesidad urgente que atraviesa la vida cotidiana de miles de mujeres y familias en Bolivia. Las experiencias compartidas y el análisis colectivo evidenciaron que las condiciones laborales actuales, tanto en el sector formal como informal, siguen reproduciendo desigualdades que afectan directamente el bienestar de las personas.

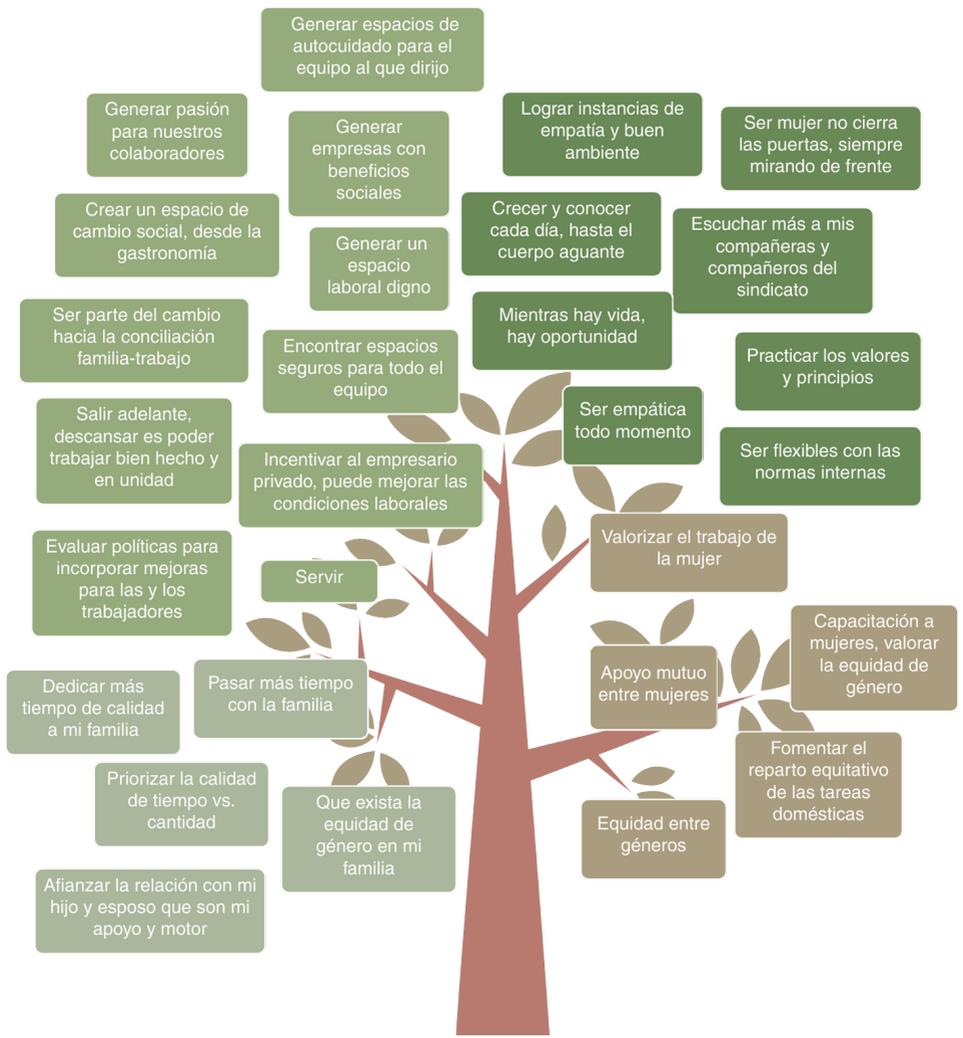
Las situaciones recurrentes identificadas; como la sobrecarga femenina, la falta de políticas empresariales, los turnos nocturnos, la autoexplotación en emprendimientos propios y la ausencia de servicios de cuidado; muestran que la conciliación está lejos de ser una realidad accesible. Las barreras estructurales y culturales, como la discriminación de género, la inseguridad laboral y la cultura patriarcal, siguen limitando el derecho de las mujeres a desarrollarse plenamente.

Sin embargo, las propuestas surgidas desde las mesas reflejan que el cambio es posible si se coloca a las personas en el centro de las decisiones. Educar en equidad desde el hogar, transformar la cultura empresarial, promover nuevas masculinidades, generar estrategias específicas para emprendedoras y fortalecer la formación dual son caminos concretos hacia una sociedad más justa y sostenible.

Conciliar no significa trabajar menos, sino trabajar mejor. Implica reconocer que cada persona tiene vínculos, responsabilidades y sueños que deben ser respetados y acompañados. Las condiciones clave; como la flexibilidad horaria, el teletrabajo y los servicios de apoyo familiar; no solo mejoran la calidad de vida de quienes trabajan, sino que también fortalecen a las organizaciones y al tejido social.

Esta Mesa reafirma que cuidar a quienes cuidan es una responsabilidad ética, política y organizacional. La conciliación es una apuesta por el bienestar, la equidad y la sostenibilidad humana, y debe ser parte integral de cualquier estrategia de desarrollo.





SISTEMATIZACIÓN
TERCERA MESA DE DIÁLOGO

Sendas



GENERALITAT
VALENCIANA

Vicepresidencia y Conselleria de
Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda



cooperació
valenciana



Fundación
Promoción
Social



Fundación
Mainel

solidaridad y cultura transformadoras

AYNI
ASOCIACIÓN CIVIL

