



UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PERCEPCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO, EQUILIBRIO
TRABAJO-FAMILIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES
DE UNA EMPRESA VITIVINÍCOLA, MAULE

Memoria para optar al título de psicología

Alumnas:

Macarena Andrea Gaete Contreras
Camila de los Ángeles Salgado Moreno

Profesor guía:

Andrés Jiménez Figueroa

Talca
Enero 2019

CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2019

Agradecimientos

Macarena Gaete Contreras

“Agradecer a mi familia, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me han impulsado a luchar por mis sueños. Sin ellos, jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora soy”.

“Agradecer a nuestro profesor Andrés Jiménez, por su destacada vocación y compromiso con sus alumnos y sobre todo, por creer en nuestras capacidades. Gracias por compartir sus grandes conocimientos a lo largo de nuestra formación”.

“Finalmente, agradecer a todas las personas que estuvieron en mis años de formación. Contribuyendo en mi formación personal y profesional, a todos ellos muchas gracias”.

Camila Salgado Moreno

“En primer lugar, quiero agradecer a mi familia por su gran apoyo durante el proceso de investigación y por su eterno amor y sacrificio a lo largo de todos estos años. En segundo lugar, quiero agradecer a nuestro profesor por su enorme dedicación, compromiso y buena disposición a la hora de retroalimentar nuestro trabajo y compartir sus conocimientos. Por último, quiero agradecer a todos mis amigos(as) y compañeros(as) que me apoyaron en los momentos más difíciles de mi formación profesional y con los cuáles tengo el agrado de compartir hasta el día de hoy”.

Índice

Resumen.....	4
Introducción.....	4
<i>Equidad de género</i>	9
<i>Equilibrio Trabajo-Familia</i>	15
<i>Satisfacción Laboral</i>	20
Objetivos.....	29
<i>Objetivo General</i>	29
<i>Objetivos Específicos</i>	29
Método.....	30
<i>Diseño de estudio</i>	30
<i>Instrumentos- Variables</i>	32
<i>Procedimiento</i>	34
<i>Plan de Análisis</i>	36
Resultados.....	36
<i>Análisis Descriptivo</i>	36
Discusión y Conclusión.....	41
Referencias.....	49
Anexos.....	66

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar si existe relación significativa entre la Percepción de Equidad de Género, el Equilibrio Trabajo-Familia y la Satisfacción Laboral en una muestra de 186 trabajadores de una empresa vitivinícola de la región del Maule. Para ello, se aplicó un Cuestionario Sociodemográfico, el Cuestionario Percepción de Equidad de Género (Gómez & Jiménez, 2015), el Cuestionario Interacción Trabajo-Familia SWING (Moreno, Sanz, Rodríguez & Geurts, 2009) y la Escala de Satisfacción Laboral S10/12 (Meliá & Peiró, 1989). Los resultados evidenciaron que existe una relación baja y positiva entre Equilibrio Trabajo-Familia y Percepción de Equidad de Género ($r=,214$; $p<0,05$); mientras que entre Equilibrio Trabajo-Familia y Satisfacción Laboral ($r=,073$; $p>0,05$), y Percepción de Equidad de Género y Satisfacción Laboral ($r= -,016$; $p>0,05$) no existe relación estadísticamente significativa. Sumado a esto, se identificaron diferencias en las medias entre los cargos (Temporero, Operario, Profesional y Administrativo) respecto a la variable Percepción de equidad de género, siendo el cargo de temporero quien obtiene significación mayor en comparación a los demás respecto a las diferencias de las medias ($p<0,05$).

Palabras claves: Percepción de Equidad de Género, Equilibrio Trabajo- Familia, Satisfacción Laboral, Cargos.

Introducción

En la actualidad, aún persiste un alto porcentaje de desigualdad de género, afectando en su mayoría al género femenino, quienes frecuentemente suelen enfrentar situaciones de desigualdad al acceder a educación, empleo y otros ámbitos (Cunuhay & Toapanta, 2016).

Si bien la reacción contra esta desigualdad, se manifestó desde el comienzo con un énfasis inicial exclusivamente en las mujeres, posteriormente avanzó hacia el reconocimiento de la necesidad de involucrar a los hombres en este proceso para lograr la equidad de género y obtener como resultado una sociedad más justa y equitativa. (Cunuhay & Toapanta, 2016, p.9).

Después de tres décadas, se observa un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en América Latina. A principios de la década de los 90, en promedio, era un poco más de la mitad (53%) de las mujeres entre 25 y 54 años que participaban en el mundo laboral (CEDLAS, 2015). Posteriormente, se incrementó a un ritmo superior al de los hombres, ya sea por sus niveles de escolaridad y educación (65,3%), “pero aún persisten serios obstáculos a una inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a los hombres” (Abramo, 2004, p. 1). Asimismo, Chile ha incrementado su participación laboral femenina, a principios de la década de los 90, su participación era 43,3% (CEDLAS, 2015) y en el último censo realizado el 2017, solo el 48, 5% de las mujeres participa en el mundo laboral (INE, 2017).

En consecuencia, uno de los cambios socioeconómicos más importantes ha sido la masiva incorporación de la mujer al mundo laboral. Este cambio en las familias tradicionales, afectó el panorama clásico y ha permitido un nuevo rol productivo. Este cambio cultural, se ha conceptualizado como “emancipación de la mujer” y ha dado lugar a una demanda en la cual se

exige un desarrollo paralelo como persona en los ámbitos familiar y laboral, ya que en un principio las políticas sociales no contemplaban a las mujeres como parte de una organización (Observatorio 7, 2007).

De esta manera, la apertura de la mujer hacia el mercado laboral ha aumentado la opción de posponer la vida en pareja, lo que ha significado una serie de cuestionamientos sociales, que frecuentemente acusan a la mujer de cometer abandono familiar, ya que se argumenta que la familia no puede condicionarse a los intereses laborales, sino que su rol laboral debería supeditarse a las labores del hogar (Observatorio 7, 2007). Esta transformación por tanto, ha dado lugar a una problemática, ya que de alguna manera el conflicto trabajo-familia se encuentra en ocasiones feminizado, debido a la baja participación de los hombres en las tareas domésticas y del cuidado de los hijos. Esto se ve reflejado en la Encuesta Experimental de Uso del Tiempo en Chile (INE, 2015), cuyos resultados reflejan que las mujeres, además de tener una tasa de participación en trabajo doméstico más alta que los hombres, también destinan una mayor cantidad de horas a las actividades de trabajo no PNUD remunerado.

Más específicamente, según INE (2015) las diferencias según sexo se incrementan en el tramo de 25 a 45 años, en donde las mujeres en un día de semana destinan en promedio 7,37 horas, mientras que los hombres de esa edad en un día de semana destinan en promedio 3,06 horas, es decir una diferencia de más de 4 horas destinadas a este tipo de trabajo. (p.26).

En consecuencia, “este proceso de transformación y de reconstrucción de la vida social, genera oportunidades para el surgimiento de nuevas formas de vida orientada a nuevas

oportunidades, derechos y libertades en la vida familiar y laboral” (Brullet, 2010 citado en Gómez & Jimenez, 2015, p.2).

Tal reconstrucción, requiere la reorganización de los roles entre hombres y mujeres, cuyo eje central radica en el compromiso de la pareja en los tiempos destinados en los distintos quehaceres de la vida familiar, tales como las tareas domésticas, soporte económico, la educación y el cuidado de los hijos (Torío, Peña, Rodríguez, Fernández & Molina, 2010, p. 2).

“El rol de las organizaciones, en este ejercicio de redistribución equitativa de los roles en el hogar es importante desde la creación de políticas que permitan la facilitación de la vida laboral y familiar tanto para hombres como para mujeres” (Balmforth & Garden, 2006).

En cuanto a las mujeres profesionales, se ha identificado que el apoyo brindado tanto por la familia como por la organización, sería central para su desarrollo profesional. Asimismo, se postula que las experiencias satisfactorias laborales, tienden a enriquecer las relaciones familiares, teniendo un efecto positivo en la esfera íntima de las personas.

Aunque se creería que las mujeres que se dedican únicamente a la familia presentarían menores niveles de estrés, esto no se ha comprobado; por el contrario, las mujeres que trabajan fuera de casa tienen niveles de satisfacción más elevados (Halpern, Drago, & Boyle, 2005).

En este sentido, quedarse en casa no parece lo más recomendable para su salud, ya que las amas de casa tendrían un peor estado de salud, debido a que en su mayoría, el trabajo doméstico implica tareas físicas y poco gratificantes (Campos, Ronda, Artazcoz & Benavides, 2012).

Por otra parte dentro del ámbito laboral, las condiciones laborales están directamente relacionadas con el bienestar del trabajador, debido a esto el lugar de trabajo puede ocasionar un gran daño a la salud del sujeto, potenciando una enfermedad o más bien pudiendo originarla (Parra, 2003). Es por ello que la “satisfacción en el trabajo, es importante en cualquier tipo de trabajo; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas en cualquier parte que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad” (Chiang, Salazar, Huerta & Nuñez, 2008, p.70).

Bajo esta misma línea, las organizaciones enfrentan diversas problemáticas en su desempeño, provocadas en gran medida por problemas internos en los individuos que forman parte de estas organizaciones, uno de ellos, es la falta de satisfacción laboral, la que inhibe el desarrollo de un trabajo creativo e innovador (Aguilar, Magaña & Surdez, 2010).

De este modo, resulta relevante indagar acerca de la percepción de equidad de género, los niveles de equilibrio trabajo-familia y la satisfacción laboral presente en las organizaciones, puesto que contribuye en la optimización de la gestión organizacional dado su relación con el desempeño. Bajo este contexto, la generación de investigaciones en relación a estas variables contribuye transversalmente al bienestar de los trabajadores y organizaciones, ya sea orientando la detección de necesidades, la promoción de calidad de vida laboral y el fortalecimiento de políticas de desarrollo de personas.

Por otro lado y en base a lo expuesto anteriormente, “en Chile la alta desigualdad y su persistencia ha sido documentada en la literatura usando indicadores como ingresos y oportunidades. Sin embargo, un área importante e históricamente poco explorada ha sido la desigualdad de género” (Contreras, Hurtado & Sara, 2012, p.14). Debido a esto, la realización

de este trabajo, manifiesta la oportunidad también de ampliar conocimientos respecto a esta temática relativamente nueva.

Otro aspecto a destacar tiene relación específicamente con los cargos, puesto que “diversos estudios han evidenciado desigualdades tanto en los patrones de inserción laboral de mujeres y hombres como en las condiciones laborales que contextualizan las ocupaciones a las que se incorporan unos y otros” (INE,2015, p.8).

Con relación a esto, “los altos niveles de segregación ocupacional por género no implican sólo que mujeres y hombres se concentren en áreas distintas, sino que se ve afectado tanto su bienestar como la eficiencia de los mercados laborales” (INE, 2015, p.30).

En base a todo lo anterior, consideramos relevante indagar la existencia de diferencias en la percepción de equidad de género entre los diferentes cargos que se desempeñan dentro de la empresa, puesto que es una variable que ha sido poco explorada hasta el momento y puede dar luces acerca de nuevos aspectos que subyacen a las desigualdades existentes.

Discusión Bibliográfica

Equidad de género

Según la Comisión Europea (1998) género hace referencia a “las diferencias sociales (por oposiciones a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambiadas con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura” (citado en Iglesias, 2015). También, “las relaciones de género son dinámicas y susceptibles de transformarse a través de la interacción humana” (González, 2011).

De este modo, se estableció que el género es una construcción social que asigna al hombre y a la mujer determinadas características psicológicas y sociales que una cultura le atribuye, es decir, representaciones y normas (Lamas, 2015). Burin & Meler (1998) afirmaba que “junto con producir diferencias entre el género masculino y femenino, construye también diferencias que involucran desigualdades y jerarquías entre hombres y mujeres en sociedades marcadamente androcéntricas”.

Desde estas construcciones de desigualdades preestablecidas socialmente, se ha posicionado al hombre con cierto grado de superioridad, ya que la función de las mujeres está asociada a lo reproductivo y crianza de los hijos, en tanto lo masculino se le asigna la manutención familiar, referido al espacio físico y productivo (Richter, 2017).

En cuanto a la equidad de género, esta se relaciona con un “conjunto de acciones legales, educativas, sociales, políticas, económicas e ideológicas que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y social” (López, Barbosa & Alvis, 2018, p.6).

Del mismo modo la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015) señala que la igualdad de género no hace referencia a que tanto hombres como mujeres debían ser considerados de manera similar, sino que dispongan de las mismas oportunidades y derechos independiente del sexo.

No obstante, las condiciones laborales son diferentes para ambos sexos. Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) los hombres con estudios de secundaria, tienen más oportunidades de encontrar empleo en comparación a las mujeres con el mismo estudio (OCDE, 2005). Es por esto que las mujeres deben sacrificar su vida personal

para mantenerse en su lugar de trabajo o simplemente destacar en sus profesiones, situación que no ocurre en los hombres (OIT, 2006).

Ante ello, un fenómeno que ha adquirido mayor fuerza en el área y mercado laboral, es la llamada feminización (OIT, 1997, 2007; Valenzuela & Reinecke, 2000). Este concepto alude a las acciones o procesos en los que se da o aparece la feminidad, donde el ámbito del trabajo no ha quedado ausente y se ha reflejado en múltiples países, entre ellos Chile; donde se ha observado un incremento considerable del número de mujeres que se integran al mercado laboral, un crecimiento más rápido de sus tasas de ocupación en comparación a las de los hombres, un aumento de sus años activos y de los empleos técnicos y profesionales ocupados por ellas (Godoy & Mladinic, 2009).

Las razones del por qué ha acontecido lo anterior, pueden relacionarse a una serie de variables, tales como baja de las tasas de fecundidad, más acceso a la educación, mayor necesidad de los hogares de obtener mayores ingresos, crisis económicas y cambios en las figuras culturales, pues se ha favorecido el desempeño de las mujeres en roles tradicionalmente asociados a los hombres (Abramo & Valenzuela, 2006). Respecto a la tasa de fecundidad, en Chile, el INE (2006) indica que:

Su tasa global de fecundidad ha descendido en forma importante desde 1962-1963, período en que llegó a la cifra de 5,4 hijos (as) promedio por mujer, para alcanzar en 2004 un valor de 1,9. Es decir, la fecundidad en el país descendió en aproximadamente el 65% en 42 años. (p.5).

Lo anterior se complementa con los resultados del último censo realizado en nuestro país, los cuales evidenciaron que:

El promedio de hijos que las mujeres han tenido a lo largo de su vida fértil (15 a 49 años) se ha seguido reduciendo en el tiempo. En el Censo 2002, el valor era de 1,6 hijos por mujer, mientras que en 2017 se ubicó en 1,3. (INE, 2018, p.13).

Sumado a esto, el INE (2006) señala que la fecundidad de la mujer inactiva ha sido superior a la de la mujer activa, por lo que afirma que al menos en las últimas dos décadas en nuestro país, el género femenino se ha visto enfrentado a disyuntivas entre el rol materno y los deseos de desarrollo personal, sumado al deseo de incorporarse a la participación económica.

Siguiendo esta misma línea, el ingreso de la mujer al mercado laboral ha beneficiado al género, así como en su autonomía económica, independencia y las opciones de crecimiento personal (Godoy & Mladinic, 2009).

Por otro lado, junto a la incorporación de la mujer al ámbito laboral se esperaba una responsabilidad compartida entre el hombre y la mujer, donde el proporcionar los recursos económicos del hogar llevase una mayor igualdad o equilibrio en la distribución del trabajo doméstico (Chant, 1991; Safa, 1990; De Barbieri, 1984). A pesar, de este gran avance y de los beneficios que supone, no se ha producido un aumento significativo en los índices de participación, en tareas domésticas y en tareas del cuidado de los hijos, respecto a los hombres. Muchos de los cuales, continúan sin asumir la corresponsabilidad en el cuidado del hogar de forma equitativa (Gómez & Jiménez, 2015).

De este modo, para las mujeres trabajadoras el tiempo utilizado en el trabajo o en el hogar, impide destinar tiempo a la otra, lo cual resulta en una enorme tensión por no poder atender de forma adecuada las otras tareas (Portales, 2011).

Inclusive, el hecho de que las responsabilidades familiares sigan recayendo predominantemente en las mujeres ha sido señalado por aquellas que se desempeñan en cargos de mayor jerarquía como uno de los obstáculos más importantes para acceder a estas posiciones (Godoy & Mladinic, 2009).

Ante esto, se produce un fenómeno denominado doble presencia, es decir, las mujeres que tienen una actividad laboral (presencia en el ámbito productivo) tienen que afrontar además de otro trabajo, el denominado trabajo doméstico-familiar (presencia en el ámbito reproductivo) (Torns, Carrasquer, Borràs & Roca, 2002).

Esto se ve reflejado en que tanto hombres como mujeres dividen el tiempo a partir de las diversas actividades que deben realizar, provocando así una mayor inequidad en el género femenino respecto a la distribución de roles al interior del hogar (INE, 2015).

En resumen, la fuerza laboral de las mujeres es necesaria para el desarrollo económico, social y humano del estado (OIT, 2006). Asimismo la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2017) destaca que “el empoderamiento de las mujeres y las niñas es fundamental para impulsar el crecimiento económico y promover el desarrollo social”. El proteger esta fuerza de trabajo es beneficioso para todos (OIT, 2006). Las mujeres son el 49,5 % de la población mundial (Banco Mundial, 2017) lo que corresponde a un gran número de la fuerza productiva.

Por otro lado, si nos situamos en nuestro estudio en el año 2017:

La tasa de participación femenina en la región del Maule, fue 43,7% según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) existiendo una diferencia de 26,9 puntos porcentuales respecto de la participación de los hombres, la que alcanzó un 70,6% (INE,2017).

En este sentido, en el ámbito de los servicios (comunales, sociales y personales) un 46% de las mujeres pertenecen en su mayoría a los sectores de salud y educacional (Dirección del Trabajo, 2018).

A pesar de que algunas mujeres trabajen fuera del hogar, deben hacerse cargo de las tareas domésticas, siendo el trabajo remunerado de las mujeres rurales siempre paralelo al reproductivo o “doméstico”. Ello implica una doble jornada excesivamente extensa, que tiene como efecto un gran desgaste tanto físico como psicológico. Más específicamente, “en el caso de las temporeras, algunas investigaciones han estimado que realizan turnos de entre 8 a 17 horas, debiendo luego encargarse de las labores del hogar” (INE, 2007).

Siguiendo la misma línea, en el ámbito agrícola se encuentran los porcentajes más bajos, alrededor del 6% se encuentran en actividades agrícolas, ganaderas, pesca y caza y actividades forestales; donde los hombres superan en cantidad a las mujeres en 6 a 7 veces (Dirección del Trabajo, 2018). Cabe mencionar, que nuestro país ocupa la posición 119 de 144 de los países evaluados en el índice de participación y oportunidad económica en las mujeres, calculado por el Foro Económico Mundial, lo que nos ubica como el peor en latinoamérica (El Mostrador, 2017). Esto se corrobora con lo que aseveran Contreras, Hurtado & Sara (2012) “las mujeres chilenas exhiben una de las tasas de participación laboral más bajas de Latinoamérica, a pesar del crecimiento económico de las últimas décadas y de tener el mayor nivel de escolaridad de la región después de las mujeres cubanas”.

Equilibrio Trabajo-Familia

“El trabajo y la familia son dos esferas fundamentales en el desarrollo del ser humano, caracterizadas por ser interdependientes y complementarias entre sí” (Riquelme, Rojas & Jiménez, 2012). La influencia de cada una de ellas no se puede estudiar de forma aislada, pues ambas influyen sobre la otra (Debeljuh & Jáuregui, 2004; Jiménez & Moyano, 2008).

Asimismo Álvarez & Gómez (2011) destacan que la familia y el trabajo se constituyen como dos ejes primordiales en la vida de ambos géneros, ya que son generadores de desarrollo y satisfacción.

El primero, se convierte en una dimensión donde hombres y mujeres se ven influenciados por diferentes roles que deben asumir y a los cuales no pueden renunciar fácilmente. El segundo, se convierte en un espacio que permite tanto el desarrollo personal como el profesional y en el cual se colocan a disposición de otros, las capacidades, conocimientos y experticias (Álvarez & Gómez, 2011, p.3).

Dado que en los diferentes países del mundo, han estado experimentando cambios sociales y económicos masivos, que han afectado estas dos esferas centrales de la vida; se han encontrado que estas influencias macro-ambientales irrumpen en la vida cotidiana de las personas y generen cambios en las estructuras del trabajo-familia (Álvarez & Gómez, 2011).

“Este proceso de transformación y de reconstrucción de la vida social, genera oportunidades para el surgimiento de nuevas formas de vida orientada a nuevas oportunidades, derechos y libertades en la vida familiar y laboral” (Brullet, 2010; Gómez & Jiménez, 2015).

En Chile, el concepto de familia ha ido cambiando paulatinamente, entre otras cosas, debido al acceso de la mujer a un trabajo remunerado fuera del hogar.

Los matrimonios han disminuidos en frecuencia y los contrayentes tienen edades más tardías y más años de educación formal, lo que aumenta al mismo tiempo, las familias con solo un jefe de hogar o con jefe de hogar "atípico", en relación con la familia tradicional. Este fenómeno de "atipia" se encuentra en progresión, en especial en los países desarrollados. En ellos ha aparecido la familia con padres de igual sexo o con padre transexual, forma de familia que desafía intensamente nuestra forma tradicional de mirar esa institución y su tarea (Vargas, 2001).

Con relación al acceso de las mujeres al mercado laboral, Brega, Durán & Sáez (2015) determinan que en Chile a principios de la década de los 90, la participación laboral femenina fue cercana al 30%, y actualmente, tan sólo el 48,3 % de las mujeres en edad de trabajar está económicamente activa (forma parte de la fuerza de trabajo). Estas cifras se complementan con los datos de la encuesta Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) que reportan que la participación laboral femenina a nivel del país aumentó alrededor de 15 puntos porcentuales entre los años 1987 y 2003 (Larrañaga, 2006).

Otro factor influyente es la disminución de los matrimonios, donde en nuestro país al inicio de los 90 se registraron cerca de 99 mil matrimonios, cifra que fue reduciéndose paulatinamente hasta llegar a poco más de 60 mil en 2010, cuando la tasa de nupcialidad estaba en 3,5 matrimonios por cada mil personas. Aunque en 2011 se llegó a un peak de 3,8 nupcias por cada mil personas (64.768), en los años siguientes la cifra ha oscilado y en 2015 alcanzó el menor nivel del quinquenio: 3,4 matrimonios por cada mil personas. También, en otro aspecto relacionado que llama la atención es que la población se casa más tardíamente. Hombres y

mujeres hoy se casan, en promedio, nueve años más tarde de la edad a la que lo hacían en la década de los 80, cuando pasaban de la casa de los padres a la casa conyugal (La Tercera, 2017).

Lo anterior también se relaciona con el alza de la escolaridad, donde tomando en cuenta una serie de datos desde 1990 a 2015, se observa un incremento de dos años de estudio de la población de 15 o más años, logrando en la actualidad 11 años de escolaridad. Este indicador, también, muestran aumentos significativos tanto en hombres como en mujeres, así como también en todos los grupos etarios (La Tercera, 2016).

Los fenómenos anteriormente mencionados, han ocasionado también que los niños ingresen precozmente a algún tipo de cuidado institucional o permanezcan con sus otros parientes. Con ello, “contribuye a que las familia comparta sus roles clásicos y la función educativa de los menores” (Vargas, 2001; Ortega, 2013).

Jiménez & Moyano (2008) definen este concepto de cultura trabajo-familia como el tipo de creencias relacionadas al grado en que la empresa protege la integración de la vida laboral y familiar. Principalmente, la cultura trabajo- familia es visualizada como un sistema de creencias que se adhiere a las exigencias familiares y que está de acuerdo con que el trabajador pueda ajustar los tiempos familiares y laborales.

Del mismo modo, Kirchmeyer (2000) considera el equilibrio como “la satisfacción en todos los dominios de vida, lo que demanda de recursos personales, energía, tiempo y compromiso para cumplir bien en todos los dominios, ya sea en el trabajo o en la vida familiar”.

El modelo de Anderson, Coffey & Byerly (2002) explica que la conciliación trabajo-familia mantiene conceptos, los cuales el tipo de causa (positiva o negativa) generaría el tipo de efecto en los trabajadores. Este modelo explica que ciertos factores asociados a la conciliación

trabajo-familia podrían modificar el estado de las personas, por esta razón existirían dos efectos de tipos positivos y negativos. El efecto “positivo” brindaría mayor satisfacción, mejor motivación y mejor desempeño, por el contrario, el efecto “negativo” genera mayor estrés, ausentismo laboral y deserción del trabajo (Anderson et al., 2002) que a su vez podría afectar al bienestar subjetivo de cada persona en particular (Bell, Rajendran & Theiler, 2012).

Asimismo investigaciones realizadas respecto a políticas organizacionales para fomentar el equilibrio trabajo-familia, establecen una relación positiva en la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, en un mejor desempeño en las organizaciones que lo implementen (Clark, 2000; Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001; Anderson et al., 2002). Medidas tales como la flexibilidad de horarios, servicios de asistencia en labores domésticas, permisos laborales y en general, beneficios organizacionales, han evidenciado un aumento en los niveles de bienestar y satisfacción de los trabajadores (Hall, 1990; Greenhaus & Parasuraman, 1999 citado en Jiménez & Moyano, 2008; Frye & Breugh, 2004; Lapierre & Allen, 2006).

También, se encontró en una investigación que el conflicto de rol en el trabajo o bien en la familia, conduciría a una mayor probabilidad en la existencia del conflicto trabajo-familia, en donde la sobrecarga y los recursos internos, son factores de mucha importancia para poder sobrellevar la carga e interferencia negativa (Gómez, 2011).

Algunas investigaciones destacan que generar políticas de conciliación trabajo-familia y ponerlas en práctica en las diversas organizaciones, tendería a generar una mayor satisfacción con el trabajo, más deseos de realizar las distintas labores, una mayor apreciación a sus labores,

estabilidad en el cargo y a la vez tendería a disminuir el conflicto que se podría producir entre el trabajo y la familia (Idrovo, 2006).

En relación a esto, McDonald, Brown & Bradley (2005) identifican cinco aspectos claves de la cultura trabajo-familia que pueden establecer las organizaciones con el fin de favorecer la conciliación trabajo-familia; los cuales corresponden a la apreciación de los efectos del uso de políticas pro trabajo-familia en la profesión, el apoyo de superiores, las expectativas del tiempo y su adecuado uso tanto para el trabajo como para la familia, la percepción de un adecuado manejo de las políticas sin discriminar por género y el apoyo de pares.

En general, los empleados se benefician de las medidas de conciliación trabajo-familia, al sentirse menos estresados y más realizados, tanto en su hogar como en lugar de trabajo. Por otra parte, proteger a las madres o padres de disponer de un tiempo más efectivo fuera del trabajo, les brinda la oportunidad para desarrollarse en áreas de su vida extralaborales, siendo lo primordial el apoyo directivo percibido (Beauregard & Henry, 2009; Shaffer, Janice & Hsu, 2011).

Por tanto, la implementación de políticas flexibles con la familia y los estilos de supervisión consistentes con el equilibrio trabajo-familia, tienen una alta influencia en la satisfacción; ya sea en la disminución de los conflictos ocasionados por ambos roles (Frye & Breugh, 2004; Jiménez & Moyano, 2008).

En resumen, el equilibrio del trabajo-familia, es un factor que podría predecir la calidad de vida que presentan los empleados, esto relacionado con la satisfacción laboral que influye eventualmente en la problemática (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003).

Satisfacción Laboral

Satisfacción laboral es un término muy amplio, hay numerosas definiciones al respecto y variables que se incluyen en ella. Hegney, Plank & Parker (2006), por ejemplo, aluden a una de esas tantas variables cuando señalan que “la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente”.

Landy & Conte (2005) definen la satisfacción laboral como la “actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral”. Spector (2002) reafirma que la satisfacción laboral, es una variable de actitud que refleja las percepciones de las personas respecto de sus empleos en general, así como diversos aspectos de estos.

Asimismo la satisfacción laboral puede considerarse un reflejo de la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores, debido a que se cuenta con evidencia empírica que demuestra que los trabajadores insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más, mientras que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años (Alonso, 2008).

La satisfacción con el trabajo tiene una variedad de consecuencias para el individuo, puede afectar las actitudes ante la vida, ante su familia y ante sí mismo, la salud física y la longitud de su vida. Puede estar relacionada (indirectamente) con la salud mental, y juega un papel causal en el ausentismo y la rotación, bajo ciertas condiciones, puede afectar a otros comportamientos laborales ante la organización. (Fuentes, 2012, p.15).

Según Arias & Arias (2014) la satisfacción laboral comprendería dos factores; siendo los extrínsecos, los cuales están vinculados por aspectos que son externos a la persona (ambiente físico, políticas de la organización, sistemas de recompensar, entre otras) y los intrínsecos, relacionados con aquellos aspectos vinculados de manera interna al sujeto (logros, el reconocimiento recibido por el desempeño, la responsabilidad y los ascensos).

Esta variable también se puede abordar desde dos perspectivas: la unidimensional y la multidimensional. La primera, se centra en la satisfacción laboral como actitud con relación al trabajo en general, lo cual no equivale a la suma de las facetas que componen el contexto de trabajo, pero depende de ellas. La segunda, la aproximación multidimensional, considera que la satisfacción deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo, y que es posible medir la satisfacción de los sujetos en relación con cada uno de ellos, como por ejemplo la identidad, el ambiente social, interés, variedad, aprendizaje, la retroalimentación o reconocimiento, la significatividad, el reto y la autonomía (Navarro, Llinares & Montañana, 2010).

El análisis global de la satisfacción, es un indicador de poca utilidad para la puesta en marcha de medidas correctoras y del seguimiento de dichas medidas. Los indicadores basados en cada una de las dimensiones que conforman la satisfacción laboral pueden ser más sensibles a los cambios introducidos en la organización de personal. Por tal motivo, es interesante utilizar cuestionarios que puedan analizar las dimensiones de la satisfacción laboral (Fernández, Villanueva, Andrade, Rivera, Gómez & Parrilla, 2000, p.140).

Sumado a esto, se ha descubierto que la variable indicadora de género resulta irrelevante para la explicación de los niveles de satisfacción laboral. Un análisis más detallado señala que

se debe a la inclusión como regresores de variables de percepción de las características laborales, para las que existen marcadas diferencias por sexo y en concreto, “las que recogen la evaluación que el trabajador hace del tiempo de trabajo, de la dureza de la tarea y fundamentalmente, del salario recibido respecto al de mercado” (Gamero, 2004).

Sin embargo, diversos estudios indican que una favorable relación entre la familia y el trabajo podría tener repercusiones positivas en la satisfacción laboral del trabajador (Biedma & Medina, 2014) así las personas que experimentan mayor satisfacción, podrían potenciar su motivación, autoestima y de esta forma influir positivamente en la relación que puedan mantener con sus hijos (Cooklin, Westrupp, Strazdins, Giallo, Martin & Nicholson, 2015).

En definitiva, la satisfacción laboral, es un elemento de gran utilidad para las organizaciones, ya que a través de su medición entran en contacto con la experiencia de su capital humano; ésta a su vez, se transforma en una percepción y una carga emotiva orientada al entorno o el ambiente organizacional (Guadalupe, Contreras & Montoya, 2009).

Velásquez (2001) a su vez, señala que los índices de satisfacción en las condiciones de trabajo permiten determinar los principales elementos deficientes para actuar en las mejoras del ambiente laboral.

En relación a las variables planteadas anteriormente, nos formulamos las siguientes interrogantes ¿Cuál es la relación entre la percepción de equidad de género, el equilibrio trabajo-familia y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa vitivinícola de la región del Maule? ¿Existen diferencias en la percepción de equidad de género en los trabajadores pertenecientes a distintos cargos dentro de la organización?

Problema de investigación

Después de tres décadas en que se observa un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en América Latina y en que se han incrementado sus niveles de escolaridad a un ritmo superior que el de los hombres, aún persisten serios obstáculos a una inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a los hombres (Abramo, 2006, p.26).

En Chile, la evolución de la tasa de participación femenina ha presentado un crecimiento sostenido en el tiempo, con una tasa inicial del 44,3% en el trimestre enero – marzo 2010 hasta alcanzar el máximo histórico, registrado en el trimestre octubre – diciembre 2013, situándose en 48,3% (INE, 2015, p.39).

En particular, la participación laboral ha crecido de forma importante entre las madres de hijos pequeños. Sin embargo, los cambios no han sido lo suficientemente drásticos como para alinear la tasa de participación del país con las economías desarrolladas e inclusive con muchas de las economías latinoamericanas. Al analizar comparativamente, la participación laboral femenina en el contexto Latinoamericano, se detecta que Chile exhibe una tasa de participación por debajo del promedio de la región (Benvin & Perticará, 2007, p.2).

Sumado a esto, las posibilidades para las trabajadoras con responsabilidades familiares de insertarse en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres (e incluso, que las trabajadoras sin responsabilidades familiares) son verdaderamente difíciles (Caamaño,

2007; Jiménez & Moyano, 2008). De esta manera, conjugar ambos ámbitos de la vida, se torna como algo negativo, dado que se parte de un desequilibrio en la interacción entre el trabajo y las actividades personales extralaborales de la persona y constituyen una importante fuente de estrés y otros correlatos psicofisiológicos de carácter negativo como la insatisfacción, la depresión o el burnout, entre otros (Mauno, 2010).

Ligado a esto, se ha encontrado que las madres trabajadoras muestran insatisfacción respecto a su desarrollo profesional y personal, debido a las escasas oportunidades de crecimiento en su carrera y al escaso tiempo dedicado a las labores domésticas y al cuidado de los hijos. Asimismo, una tendencia reciente es la decisión de algunas mujeres de postergar su maternidad, puesto que esta es vista o percibida como un obstáculo para su desarrollo profesional (Friedman & Greenhaus, 2001).

Volviendo a nuestro país, diversos datos demográficos muestran que hay un retraso más prolongado en la natalidad. La tasa bruta de natalidad (número de nacimientos por cada mil habitantes) pasó de 14,2 en 2014 a 13,6 en 2015 (INE, 2015).

En este mismo sentido, la tarea de la crianza es otra arista que no está ausente en el debate. Los conflictos trabajo-familia, en cuanto a la función de ser padre o madre, tocan una dimensión delicada, ya que se entiende que la parentalidad positiva es uno de los factores claves para la formación de ciudadanos responsables y comprometidos (Save the Children, 2013). La dificultad está, cuando no existen las condiciones para que los padres puedan cumplir sus funciones, al verse absorbidos por el trabajo. Esta dificultad para lograr un equilibrio trabajo-familia ha acarreado diversas consecuencias en el funcionamiento familiar y social (Gornick & Meyers, 2004).

Según la Organización internacional del trabajo [OIT] (2006) señalan que la población femenina es parte de más del 40% de la población económicamente activa del sector urbano en América Latina. El nivel de acción ha ido aumentando paulatinamente, así mismo el grado de ocupación (OIT, 2006).

En base a todo lo anteriormente expuesto, podemos decir, que la incorporación de la mujer al ámbito laboral, es inferior a la de los hombres estadísticamente, pero esto ha ido cambiando en la actualidad. Pues, se ha visto un progresivo aumento en los índices de actividad y ocupación, que reflejan su creciente incorporación al mundo laboral.

A pesar, de este gran avance y de los beneficios que supone, no se ha producido un aumento significativo en los índices de participación, en tareas domésticas y en tareas del cuidado de los hijos, respecto a los hombres. Muchos de los cuales, continúan sin asumir la corresponsabilidad en el cuidado del hogar de forma equitativa. Dejando consigo, una doble carga a la mujer, por no poder concretar la división de las funciones dentro del hogar.

Sin embargo, los efectos positivos que se han generado con la incorporación de las mujeres a la vida laboral, tanto en el ámbito personal, social como económico han quedado patentes. Entre ellos se contemplan mayores niveles de satisfacción personal, la ruptura de los paradigmas tradicionales de la discriminación de género, mayor libertad económica y empoderamiento de las mujeres tanto en el ámbito familiar como laboral. No obstante, esto no significa que también traiga consigo problemáticas que deben ser abordadas desde una perspectiva de igualdad de género.

Como se puede observar, existen diversos efectos negativos que se generan a raíz de la desigualdad respecto al género y al conflicto trabajo-familia, que influyen principalmente en la

salud física y psicológica tanto de hombres como mujeres y la satisfacción de ambos en cuanto a desempeño laboral. Es por esta razón que consideramos importante conocer cómo se relaciona la percepción de equidad de género con las dimensiones de equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral, considerando como muestra a trabajadores y trabajadoras de una viña vitivinícola de la región del Maule, elegida debido a su diversas características y áreas de desempeño junto a las condiciones laborales que posee y el contexto de ruralidad en el que está inserta.

En relación a la ruralidad, acorde al último censo realizado el pasado 2017, la región del Maule específicamente Sagrada Familia, se caracteriza por ser una región rural en un 26,8 % y tener un porcentaje de participación femenina de un 34% (INE, 2017).

En cuanto a la ruralidad y al género, en Chile, todas las desigualdades de género en términos productivos son mayores en las zonas rurales; situación que está relacionada a las transformaciones en cuanto al cambio de uso de la tierra en las últimas tres décadas, siendo una característica a nivel de la mayor parte de la Región Latinoamericana (SERNAM, 2017).

De esta forma, pese a los logros que las generaciones más jóvenes han alcanzado en materia educativa y al incremento general de la participación femenina en el empleo en la última década, el trabajo remunerado como vía de acceso a la autonomía económica y personal, constituyendo para las mujeres rurales una realidad, la mayor parte de las veces, lejana (SERNAM, 2005).

Es por ello que frente a las diversas transformaciones que están ocurriendo en el mundo rural, es importante hacer una reflexión en torno a la emergencia de la noción de género en el contexto de la nueva ruralidad. En este sentido, percibir esas transformaciones desde la “mirada

de género” permite una visión crítica y explicativa de las relaciones sociales y las nuevas identidades, identificando elementos que permiten entender las características que redefinen la condición y posición de hombres y mujeres en los aspectos de producción y reproducción (Osorio, 2011).

Del mismo modo, en el ámbito público, la equidad de género y las mutaciones familiares están asociadas a la incorporación de la mujer a la educación, a la vida política y al trabajo. Este último tiene una especificidad particular en el mundo rural, en cuanto la mujer desarrolla trabajo productivo tanto en el ámbito privado como en el público. El trabajo productivo doméstico forma parte de su trabajo reproductivo habitual, el que no ha sido social ni económicamente reconocido como trabajo productivo, permaneciendo invisibilizado como tal a nivel familiar, incluso frente a ellas mismas, y en las estadísticas. Consiguiente, esta dimensión aparece como significativo para evaluar la sostenibilidad de los espacios rurales en el contexto de la nueva ruralidad (Fawaz & Vallejos, 2011).

De esta forma, algunas mujeres que laboran fuera del hogar, deben hacerse cargo de las tareas domésticas, siendo el trabajo remunerado de las mujeres rurales paralelo al reproductivo o “doméstico”. Ello implica una doble jornada excesivamente extensa, que tiene como consecuencia un gran desgaste tanto físico como psicológico. Más específicamente y a modo de ejemplo, en el caso de las temporeras, “algunas investigaciones han estimado que realizan turnos de entre 8 a 17 horas, debiendo luego encargarse de las labores del hogar” (INE, 2007).

Por otra parte, aún persisten procesos de discriminación que imponen una serie de obstáculos al desarrollo de las trayectorias laborales de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres.

Entre los más importantes se encuentran la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres, la segregación horizontal (los empleos femeninos se concentran en un número reducido de sectores de actividad y de profesiones) y la segregación vertical (concentración de los empleos femeninos en las categorías que se encuentran en la parte baja de la jerarquía) (Maruani, 1993).

Esta distinción de género se reproduce en el campo laboral debido a la supuesta “asignación natural” de roles, generando así características estereotipadas en ambos sexos, lo que deriva en un acceso desigual a los puestos de trabajo, desarrollando de esta manera procesos de segmentación y segregación sexual del mercado del trabajo (Perticará, 2009).

Según el INE (2015), un aspecto relevante de la teoría de la segmentación es el cruce que se realiza con la segregación ocupacional, fenómeno clave para el análisis de género. Los distintos segmentos que se estructuran en el mercado laboral, agrupan distintos perfiles de trabajadores y trabajadoras que acceden a ocupaciones que se caracterizan por contar con diferentes condiciones laborales y con remuneraciones que varían según el segmento donde se inserta cada quien (cada segmento define sus propias condiciones y salarios).

Ambos fenómenos se relacionan y retroalimentan en el sentido de que trabajadores con ciertos perfiles – en términos de oportunidades que ofrece el mercado – sólo podrán acceder a ciertos segmentos y a sí mismo, estos se van consolidando a partir de los perfiles de trabajadores que absorbe (INE, 2015).

Objetivos

Objetivo General

Explorar la relación entre la percepción de equidad de género, con el equilibrio trabajo-familia y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa vitivinícola del Maule.

Objetivos Específicos

1. Identificar la relación existente entre percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en los trabajadores de una empresa vitivinícola de la región del Maule.
2. Identificar la relación existente entre equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa vitivinícola de la región del Maule.
3. Identificar la relación existente entre percepción de equidad de género y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa vitivinícola de la región del Maule.
4. Identificar si existen diferencias en la percepción de equidad de género entre los diversos cargos que se desempeñan en una empresa vitivinícola de la región del Maule.

Hipótesis

H1: Existe relación positiva y significativa entre la percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en los trabajadores de una empresa vitivinícola de la región del Maule.

H2: Existe relación positiva y significativa entre equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa vitivinícola de la región del Maule.

H3: Existe relación positiva y significativa entre percepción de equidad de género y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa vitivinícola de la región del Maule.

H4: Existen diferencias estadísticamente significativas en la percepción de equidad de género y la media de los diferentes cargos que se desempeñan en una empresa vitivinícola de la región del Maule.

Método

Diseño de estudio

El presente estudio es de carácter correlacional y descriptivo. Correlacional, puesto que se pretende hacer énfasis en el vínculo existente entre las variables de percepción de equidad de

género, el equilibrio trabajo- familia y la satisfacción laboral. Además, descriptivo, ya que se pretende especificar sobre estas variables mediante la recolección de datos sobre situaciones relacionadas a ellas, detallando las principales características y cómo afectan a la población.

Sumado a lo anterior, es un estudio de tipo transversal no experimental, debido a que no se manipuló ninguna de las variables presentadas y los participantes no se seleccionaron de manera aleatoria, pues tenían que ser parte de la organización. De esta manera se examinará la relación de las variables escogidas en un determinado periodo de tiempo, observando y posteriormente analizando cómo se comportan en una población determinada.

Cabe destacar que la metodología utilizada es cuantitativa, ya que se procura medir por medio de instrumentos psicométricos las variables en estudio y su comportamiento en los participantes. Asimismo los resultados cuantitativos son complementados con una entrevista en profundidad a una directiva del área de Recursos Humanos con el objetivo de conocer la perspectiva de los trabajadores acerca de las políticas de la empresa y cómo interactúan con las variables en estudio.

Participantes

La muestra fue seleccionada por conveniencia, ya que por medio de un acuerdo con la empresa, se pudieron aplicar los diferentes instrumentos a todos los trabajadores de una empresa vitivinícola. La cual finalmente, estuvo conformada por 186 trabajadores.

De los cuales el 62,9% corresponden al sexo masculino y el 37,1% al sexo femenino, cuyas edades comprenden un rango de 18 a 69 años.

De acuerdo con el estado civil, un 39,8% de la muestra está casado/a, el 37,6% está soltero/a, un 14,6% es conviviente, el 2,7% está divorciado/a y sólo el 1,1% es viudo/a. El 72,1% de la muestra tiene hijos y un 27,4% no los tiene. El 65,6% presenta una educación básica y media y un 26,8% presenta enseñanza universitaria. El 61,7% reporta un contrato indefinido, un 33,9% tiene contrato a plazo fijo y un 0,5% está a prueba (Ver Anexo n° 6).

Instrumentos- Variables

Para fines de este estudio se aplica un total de 4 instrumentos, el primero corresponde al Cuestionario Sociodemográfico, el cual se realiza con el objetivo de describir y categorizar las principales características de la muestra. Este cuestionario consta de 20 preguntas divididas en 4 categorías correspondientes a datos demográficos (sexo, edad, nivel educacional y ocupación), ámbito familiar (estado civil, tiempo de relación, si la pareja trabaja y su profesión, cantidad de hijos y edades), estancia en el hogar (si posee servicio doméstico, quién los cuida, cuántas horas permanece en el hogar), ámbito laboral (jerarquía en la organización, años de experiencia, tipo de contrato, distancia de la casa al trabajo, ingresos percibidos, nivel educacional del proveedor ya sea hombre o mujer).

Sumado a esto, se aplicó el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, SWING (Moreno, Sanz, Rodríguez & Geurts, 2009). Este cuestionario está compuesto por 22 ítems tipo likert, donde las respuestas se distribuyen desde 0 a 3 (0 es Nunca, 1 a veces, 2 a menudo y 3 siempre). Los ítems se distribuyen en 4 sub-escalas, en el siguiente orden: sub-escala Interacción negativa trabajo-familia (8 primeros ítems), sub-escala Interacción negativa familia-trabajo (siguientes 4 ítems), sub-escala Interacción positiva trabajo-familia (siguientes 5 ítems)

y sub-escala Interacción positiva familia-trabajo (últimos 5 ítems). Al medir Equilibrio Trabajo-Familia, cada ítems mientras más puntúe se asume un mayor equilibrio, sin embargo los 12 primeros ítems al estar redactados en negativos deben ser invertidos. De acuerdo a Moreno, Sanz, Rodríguez & Geurts (2009) las propiedades psicométricas de este cuestionario son adecuadas, presentando una buena consistencia interna con valores que se sitúan entre 0,77 y 0,89.

Asimismo, el Cuestionario de percepción de equidad de género, instrumento elaborado por Gómez & Jiménez (2015), escala tipo likert, unidimensional, con 21 afirmaciones sobre percepción, impacto y magnitud de las repartición de funciones, las cuales tienen 5 tipos de respuestas, siendo su valor mínimo 21 puntos y máximo 105 puntos (Gómez & Jiménez, 2015). Este instrumento, es de aplicación colectiva y no está validado hasta la fecha, sin embargo, pretende realizar este proceso a través de varios estudios, incluyendo este estudio.

Por otra parte, se aplicó la Escala de satisfacción laboral S10/12 (Meliá & Peiró, 1989) que consta de 12 ítems. Los instrumentos desde los cuales se construye esta versión son el Cuestionario General de Satisfacción S4/82, el cual posee 82 ítems y de la versión S20/23 de este último, la cual posee 23 ítems. Cabe mencionar que todos los ítems de esta versión S10/12 están en el S20/23, por lo que podría considerarse como una versión abreviada de este último (Meliá & Peiró, 1989).

Las dimensiones que engloba este instrumento son la satisfacción con la supervisión (ítems del 5 al 10), satisfacción con el ambiente físico de trabajo (del 1 al 4) y satisfacción con las prestaciones recibidas (ítems 11 y 12). La satisfacción con la supervisión se refiere a la proximidad y frecuencia de éstas, las relaciones personales con los supervisores y cómo estos

juzgan el trabajo realizado, además de la igualdad de trato percibida. La satisfacción con el ambiente es la relacionada con la limpieza del lugar de trabajo, la higiene, temperatura, iluminación, y ventilación principalmente. La satisfacción con las prestaciones es la relativa a la forma en la que la empresa cumple el contrato, las formas en las que se negocia, las remuneraciones recibidas y las posibilidades de promoción y formación que la organización brinda a sus trabajadores (Chiang, Salazar & Nuñez, 2007).

Las propiedades psicométricas de esta escala tipo Likert adaptada consiste en un Alpha de Cronbach global de 0.88, mientras que sus ítems varían entre 0.89 para el factor uno, 0.72 para el factor dos, y 0.74 para el factor tres (Chiang et al., 2007). Las respuestas son de escala tipo Likert (1 al 7) incluyendo tres tipos de respuesta donde “Insatisfecho” contiene el valor (1) que significa “Muy”, (2) que es “Bastante” y (3) que es “Algo”; además está la respuesta “Indiferente” que sólo posee el valor (4); por último está la respuesta “Satisfecho” que incluye los valores (5) que significa “Algo”, (6) que es “Bastante” y (7) que significa “muy” (Meliá & Peiró, 1989). Siendo el puntaje mínimo de esta escala de 12 y el máximo de 84 puntos.

Por último, se realizó una entrevista en profundidad a una directiva del área de Recursos Humanos con el propósito de conocer la perspectiva de los trabajadores acerca de las políticas de la organización y cómo interactúan con las variables establecidas.

Procedimiento

En una primera fase, se lleva a cabo el contacto inicial por parte de una funcionaria del equipo de recursos humanos de la organización y el profesor a cargo de la investigación, quien fue solicitado para llevar un estudio completo de las variables influenciadas en la organización.

En una segunda instancia, mediante un consentimiento informado, se explicó el trabajo de investigación que se llevaría a cabo, para luego proceder con la firma del consentimiento informado de cada uno de los participantes (dicho documento señala los fines de la investigación y asegura el anonimato de las respuestas). Una vez que se obtuvo la firma de cada persona se entregaron los instrumentos y se dieron las consignas correspondientes. La aplicación de los instrumentos (cuestionarios y consentimiento informado) fue de manera grupal, para lo cual dentro de las instalaciones de la empresa se nos facilitó una sala, en donde se dividieron los grupos por sectores: directivos, administrativos, operarios y trabajadores agrícolas; en primer lugar se les leyó el consentimiento informado, luego se dió un tiempo para las dudas, posteriormente luego de firmar el consentimiento informado, se les hizo entrega de los cuestionarios y se explicó de manera breve cada cuestionario y sus dimensiones. De esta manera, cada funcionario se tomó el tiempo necesario para responder y a medida que iban terminando los cuestionarios se iban retirando.

Cabe destacar que sumado a la aplicación de los cuestionarios de forma presencial, también se aplicaron algunos de forma online específicamente para funcionarios que trabajan en otra ciudad o en el extranjero, teniendo la misma modalidad a excepción de que en esos casos no se solicitaba firmar el consentimiento informado.

Por último, y con el propósito de complementar los resultados obtenidos, se realizó una entrevista en profundidad a una directiva del área de Recursos Humanos para conocer la perspectiva de los trabajadores acerca de las políticas de la organización y cómo interactúan con las variables en estudio.

Plan de Análisis

Para la información obtenida de los cuestionarios, se realizó una base de datos en excel, la cual contempla todos los datos obtenidos en los cuestionarios, ya sean Sociodemográfico de Percepción de equidad de género, de Satisfacción laboral y de Interacción Trabajo-Familia (SWING). A partir de esta información se efectuó un análisis cuantitativo mediante el programa estadístico SPSS para hacer los análisis descriptivos, de correlación de Pearson y de varianza ANOVA según cargos.

Resultados

A continuación se presentan los resultados del estudio, comenzando por el análisis descriptivo, luego por el análisis correlacional y finalmente el análisis de varianza en una muestra de 186 trabajadores de una empresa vitivinícola de la región del Maule.

Análisis Descriptivo

Tabla 1.

Análisis de EQ. Género y cargos

Cargos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativo	38	20,8%	20,8%	20,8%
Operario	59	32,2%	32,2%	53,0%
Profesional	36	19,7%	19,7%	72,7%
Temporero	50	27,3%	27,3%	100,0%

Total	183	100,0%	100,0%
-------	-----	--------	--------

En la tabla 1, se aprecia la cantidad de trabajadores por los cargos. En la área administrativa, se encuentran 20, 8% trabajadores, en operario 32,2% trabajadores, profesional 19,7% y en temporeros 27,3%.

Analisis Correlacional

Tabla 2.

Relación entre Satisfacción Laboral, Equidad de Género y Equilibrio Trabajo- Familia.

		Sat. Laboral	EQ. Género	EQ. Trabajo-Familia
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	-0,016	0,073
	Sig. (bilateral)		0,825	0,324
	N	186	186	186
Equidad de Género	Correlación de Pearson	-0,016	1	,214**
	Sig. (bilateral)	0,825		0,003
	N	186	186	186

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según lo presentado en la tabla 2, la relación entre Satisfacción Laboral, Percepción de Equidad de Género y Equilibrio Trabajo- Familia, se puede evidenciar que existe una relación baja y positiva entre Equilibrio Trabajo-Familia y Percepción de Equidad de Género ($r=,214$; $p<0,05$); mientras que entre Equilibrio Trabajo-Familia y Satisfacción Laboral ($r=,073$; $p>0,05$), y Percepción de Equidad de Género y Satisfacción Laboral ($r= -,016$; $p>0,05$) no existe relación estadísticamente significativa.

Análisis de varianza

Tabla 3.
Anova de un factor

Cargos	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Temporero	50	71,02	10,826	1,531	67,94	74,10	50	103
Operario	59	64,29	10,842	1,412	61,46	67,11	38	84
Profesional	36	64,31	10,730	1,788	60,68	67,94	46	99
Administrativo	41	63,88	7,339	1,146	61,56	66,19	46	77
Total	186	66,01	10,518	,771	64,49	67,53	38	103

Tabla 4.
Prueba de homogeneidad de varianzas

Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
2,067	3	182	,106

Según lo presentado en la tabla 4, se puede evidenciar el cumplimiento del supuesto de homogeneidad de varianzas ($p > 0,05$).

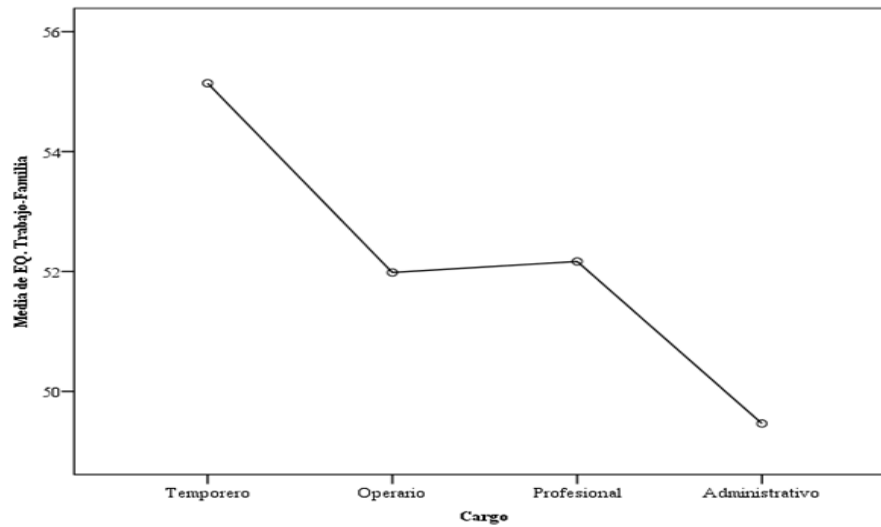
Tabla 5.
Anova de un factor

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	1720,868	3	573,623	5,569	,001
Intra-grupos	18745,111	182	102,995		
Total	20465,978	185			

Según lo presentado en la tabla 5, el análisis de varianza de un factor (ANOVA) respecto a la percepción de equidad de género, demuestra la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los grupos ($p < 0,05$).

Gráfico 1.

Relación entre Percepción de Equidad y tipo de cargos



En el gráfico 1, se asocia la medida de Percepción de Equidad de Género y los tipos de cargos, donde se aprecia que los temporeros tienen una significación entre las medias en comparación a los demás cargos (Operario, Profesional y Administrativo).

Tabla 6.

Relación entre Percepción de Equidad de Género y tipo de cargo

Cargos	Cargos	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Temporero	Operario	6,732*	1,951	,004	1,67	11,79
	Profesional	6,714*	2,218	,015	,96	12,47
	Administrativo	7,142*	2,138	,006	1,60	12,69
Operario	Temporero	-6,732*	1,951	,004	-11,79	-1,67

	Profesional	-,017	2,146	1,000	-5,58	5,55
	Administrativo	,410	2,063	,997	-4,94	5,76
Profesional	Temporero	-6,714*	2,218	,015	-12,47	-,96
	Operario	,017	2,146	1,000	-5,55	5,58
	Administrativo	,428	2,318	,998	-5,58	6,44
Administrativo	Temporero	-7,142*	2,138	,006	-12,69	-1,60
	Operario	-,410	2,063	,997	-5,76	4,94
	Profesional	-,428	2,318	,998	-6,44	5,58

En la tabla 6, se puede analizar que ante la existencia de diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la percepción de equidad de género, se procedió a realizar un análisis de comparaciones múltiples (prueba post hoc) a través del test HSD de Tukey con el objetivo de ahondar aún más en las diferencias existentes. En este sentido, y respecto a la variable cargo, en la tabla 7 se puede evidenciar que las diferencias significativas ($p < 0,05$) existen sólo entre el grupo temporero y el resto de los grupos, ya sea operario, profesional y administrativos. En cambio, entre estos últimos tres grupos no se verifica la existencia de diferencias estadísticamente significativas ($p > 0,05$).

Discusión y Conclusión

El principal objetivo de nuestra investigación, consistió en indagar si es que existe relación significativa entre percepción de equidad de género, equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral en los trabajadores pertenecientes a una empresa vitivinícola de la región del Maule. Sumado a esto, en base a un requerimiento de la empresa, propusimos analizar si es que existen diferencias en la percepción de equidad de género, según el tipo de cargos que desempeñan los trabajadores, ya sea temporero, operario, profesional o administrativo. En relación a lo anterior, se establecieron 4 hipótesis que se contrastan a continuación a partir de los resultados obtenidos.

La primera hipótesis que se planteó era si es que existe relación positiva y significativa entre percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en los trabajadores de una empresa vitivinícola de la región del Maule. Los resultados de la presente investigación evidencian que si existe una relación estadísticamente significativa baja y positiva entre la percepción de equidad de género y equilibrio trabajo- familia ($r=,214$) por lo que se acepta la hipótesis establecida. La relación entre estas variables puede explicarse en parte con lo que identifican Mcdonald, Brown & Bradley (2005) como los cinco aspectos claves de la cultura trabajo-familia que pueden establecer las organizaciones con el fin de favorecer la conciliación trabajo-familia, los cuales corresponden a la apreciación de los efectos del uso de políticas pro trabajo-familia en la profesión, el apoyo de superiores, las expectativas del tiempo y su adecuado uso tanto para el trabajo como para la familia, la percepción de un adecuado manejo de las políticas sin discriminar por género y el apoyo de pares.

La información obtenida a partir de la entrevista en profundidad corrobora lo citado anteriormente, ya que evidencia la presencia de una cultura familiar que los/as trabajadores/as

valoran bastante, puesto que perciben una preocupación de parte de la empresa por su familia, lo que impacta positivamente en su percepción de equilibrio entre ambos aspectos.

Sin embargo, a pesar de que dentro de la propia entrevista no se reconoce una percepción directa de falta de equidad de género, si se reconoce como “natural” que las mujeres tienen más presente la tensión entre la familia y el trabajo, puesto que son ellas las que habitualmente deben responder por el funcionamiento del hogar.

Esta naturalización puede explicar la baja correlación que resulta entre ambas variables y además puede estar influenciada en concordancia con lo que señala el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2015) donde tanto hombres como mujeres dividen el tiempo a partir de las diversas actividades que deben realizar, provocando así una mayor inequidad en el género femenino respecto a la distribución de roles al interior del hogar.

En la segunda hipótesis, se plantea la existencia de una relación positiva y significativa entre equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral, en los trabajadores de una empresa vitivinícola de la región del Maule. Frente a ello, los resultados obtenidos evidencian que no existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables ($r=,073$), por lo que se rechaza la hipótesis establecida.

Por lo tanto, dentro de la muestra de trabajadores/as encuestados no se logra verificar lo que describen Greenhaus, Collins y Shaw (2003) acerca de que el equilibrio trabajo-familia es un factor que podría predecir la calidad de vida que presentan los empleados, esto relacionado con la satisfacción laboral que influye eventualmente en la problemática.

Cabe mencionar que en términos generales, se reconoce que la implementación de políticas flexibles con la familia y los estilos de supervisión consistentes con el equilibrio

trabajo-familia, tienen una alta influencia en la satisfacción; ya sea en la disminución de los conflictos ocasionados por ambos roles (Frye & Breugh, 2004; Jiménez & Moyano, 2008).

Relacionado a esto, mediante la entrevista se logra evidenciar que los/as trabajadores/as, frente a ciertas situaciones que requieran dedicar tiempos no programados de la jornada de trabajo para atender requerimientos familiares, no perciben la existencia de una política clara que permita evaluar si la solicitud de permisos será acogida positivamente por los supervisores. Esto introduce un cierto nivel de arbitrariedad o azar a la hora de evaluar las respuestas de la empresa frente a los trabajadores/as.

Respecto a la hipótesis 3, se plantea la existencia de una relación positiva y significativa entre percepción de equidad de género y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa vitivinícola de la región del Maule. Frente a ella los resultados obtenidos demuestran que no existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables ($r=-,016$), por lo que se rechaza la hipótesis estipulada.

Este resultado concuerda con los hallazgos de Gamero (2004) quien descubrió que la variable indicadora de género resulta irrelevante para la explicación de los niveles de satisfacción laboral.

Un análisis más detallado señala que ello se debe a la inclusión como regresores de variables de percepción de las características laborales, para las que existen marcadas diferencias por sexo y en concreto, las que recogen la evaluación que el trabajador hace del tiempo de trabajo, de la dureza de la tarea y, fundamentalmente, del salario recibido respecto al de mercado. (Gamero, 2004, p.140).

Finalmente la hipótesis 4, plantea la existencia de diferencias estadísticamente significativas en las medias de los diferentes cargos respecto a la percepción de equidad de género. Ante esto, los resultados revelan la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los grupos, por lo que se acepta la hipótesis establecida. No obstante, específicamente estas diferencias en las medias solo se verifican para el grupo temporero con el con el resto de los cargos, ya sean operarios, profesionales y administrativos. Entre estos últimos tres grupos no se constatan diferencias estadísticamente significativas.

Asimismo, en el análisis descriptivo, específicamente en la tabla de contingencias (Ver Anexo nº5), se puede evidenciar que en el cargo de operario, está concentrada la mayor cantidad de trabajadores para ambos sexos (31,7%). Otro dato a considerar, es que el cargo de administrativo es el único que se encuentra liderado en cantidad por el sexo femenino, en cambio en el resto de los cargos lidera el sexo masculino.

Estos resultados pueden ser explicados por varios factores, en primer lugar la diferencia significativa en cuanto a la percepción de equidad de género del cargo temporero con el resto de los grupos puede deberse a que es el único cargo que trabaja por temporadas lo que genera que los trabajadores/as no estén familiarizados con la cultura de la organización y sus políticas y queden fuera de los proyectos de promoción dentro de la misma.

Otro factor que puede estar implicado en esta diferencia entre cargos, puede estar asociado a que, a pesar de que algunas mujeres laboren fuera del hogar, deben hacerse cargo de las tareas domésticas, siendo el trabajo remunerado de las mujeres rurales paralelo al reproductivo o “doméstico”. Ello implica una doble jornada excesivamente extensa, que tienen como consecuencia un gran desgaste tanto físico como psicológico. Más específicamente, en el

caso de las temporeras, “algunas investigaciones han estimado que realizan turnos de entre 8 a 17 horas, debiendo luego encargarse de las labores del hogar” (INE, 2007).

Sumado a esto se evidencia en la entrevista en profundidad que los/as trabajadores/as pertenecientes a los otros cargos reciben cursos de capacitación o actualización para desempeñar mejor su misma función, los cuales son valorados positivamente.

Lo anterior resulta ser un aspecto relevante para la percepción de equidad de género, ya que comunmente, para quienes sienten mayores presiones para equilibrar el trabajo con la familia (habitualmente mujeres) las oportunidades de capacitación pueden aparecer como una presión adicional de tiempo y/o trabajo, a menos que existan mecanismos para que ello no sea así. De no ser así, y aunque no se plantea como una responsabilidad de la empresa por parte de los/as trabajadores, en la práctica ello significa que las mujeres con responsabilidades familiares están en desventaja frente a quienes no tienen este tipo de responsabilidades.

Relacionado a esto, Godoy & Mladinic (2009) señalan que el hecho de que las responsabilidades familiares sigan recayendo predominantemente en las mujeres ha sido señalado por aquellas que se desempeñan en cargos de mayor jerarquía como uno de los obstáculos más importantes para acceder a estas posiciones.

Dentro de las limitaciones de este estudio, se puede señalar que la muestra no se puede generalizar, pues no representa a la totalidad de la población perteneciente a la empresa vitivinícola. Además, si bien el proyecto de investigación fue autorizado por la organización, de todas formas hubo una resistencia a la aplicación; era la primera vez que se realizaba un estudio de esta categoría, lo que generó que los participantes no se comprometieran con la totalidad de las pruebas, ya que durante su aplicación no lograban comprender el propósito de

los cuestionarios, a lo que se suma una respuesta temerosa a la hora de su aplicación debido a la confidencialidad. Cabe destacar que se encontró un porcentaje menor de alfabetización en la muestra, por lo que fue requerida la lectura y acompañamiento durante las evaluaciones a los trabajadores, sumado a la necesidad de recalcar los beneficios del estudio y el énfasis sobre la confidencialidad de la información obtenida. Debido a esto, se sugiere un proceso de sensibilización más detallado a los trabajadores respecto al alcance de las futuras investigaciones que se podrían desarrollar, con el objetivo de reducir estas resistencias y mostrar los beneficios que conllevan estos estudios para las organizaciones.

Respecto a los instrumentos utilizados, fueron los adecuados para medir las variables en estudio y poder cumplir con los objetivos propuestos. De todas maneras, para futuras investigaciones, se sugiere que dentro del cuestionario sociodemográfico se incorporen otras variables de exploren de manera más detallada las responsabilidades domésticas o los problemas de salud, pues este dato surgió debido a que los mismos trabajadores nos señalaron que eran responsables del cuidado de un adulto mayor o que padecían algún tipo de enfermedad, razón por la cual en muchas oportunidades solicitaban permisos en función de la persona que estaba a su cuidado (en el caso de los temporeros que solo trabajaban en temporada de estival). Por otro lado, sería interesante realizar otro análisis para identificar si existen diferencias entre los tipos de cargos (Temporero, Operario, Profesional y Administrativo) en relación la percepción de equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral. Sumado a esto, explorar si estas diferencias se ven influenciadas por las condiciones de la aplicación de los instrumentos, ya sea en su modalidad presencial o en línea. No incluimos este análisis puesto que no se incluye dentro de los objetivos de nuestra investigación.

Finalmente, en base a los resultados obtenidos se sugiere que las empresas deben incorporar políticas o reglamentos de equidad de género y conciliación trabajo-familia con el propósito de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores. Debido a que las organizaciones han implementado una serie de políticas enmarcadas a conciliar la vida laboral y familiar, pero no han logrado involucrarse en el ámbito personal del trabajador, para así conocer su contexto familiar y promoviendo acciones que promuevan la corresponsabilidad y autoeficacia parental (Ortega, Rodríguez & Jiménez, 2012). También, por ser primera vez que se realiza este tipo de estudio en esta empresa vitivinícola, sería recomendable realizar estudios de esta magnitud anualmente, con el propósito de conocer las percepciones de sus trabajadores y el estado actual de la organización frente a estas temáticas.

Referencias

- Abrajan, M., Padilla, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 14(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria? Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23969.pdf>.
- Abramo, L. (2006). Trabajo docente y equidad de género en América Latina. Recuperado de http://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/21571/1/12_oit-trabajo_decente_y_euidad_de_genero.pdf.
- Abramo, L., & Valenzuela, M. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. En L. Abramo (Ed.), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (pp. 9-62). Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Aguilar, N., Magaña, D., & Surdez, E. (2010). *Importancia de la satisfacción laboral*. Recuperado de https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf.
- Aguirre, R., Arriagada, I., Batthyány, K., Bucheli, M., Filgueira, C., Fuller, N., García, B., Coleta, M., Oliveira, O. & Wainerman, C. (2007). *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades*. Buenos Aires: Clacso

- Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 24(1).
- Álvarez, A. & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 89-106.
- Anderson, S., Coffey, B. & Byerly, R. (2002). "Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes". *Journal Management*, 28 (2), 787-810.
- Arias, W. & Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. "Ciencia & Trabajo", 16(51), 185-191.
- Balmforth, K. & Garden, D. (2006). "Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations". *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Banco Mundial (2017). División de Población de las Naciones Unidas. Recuperado de https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL.FE.ZS?view=chart&year_high_desc=false.
- Beauregard, T. A., & Henry L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19, 9-22.

- Bell, A., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1). Doi: 10.7790/ejap.v8i1.320.
- Benvin, E., & Perticará, M. (2007). Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile. *Revista de análisis económico*, 22(1), 71-92. Recuperado de <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/1874/68-330-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Biedma, J., & Medina, J. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3). Doi: 10.3926/ic.506.
- Brega, C., Durán, G., & Sáez, B. (2015). Mujeres Trabajando: una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile. Santiago, Chile: Fundación Sol. Recuperado de <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Estudio-Mujeres-Trabajando-2015.pdf>.
- Brullet, C. (2010). "Cambios familiares y nuevas políticas sociales en España y Cataluña. El cuidado de la vida cotidiana a lo largo del ciclo de vida". *Educar*, 45, 51-79.
- Burin, M. & Meler, I. (1998). Género y familia: poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad. Buenos Aires, Paidós.

- Caamaño, E. (2007). Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral chilena. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 2, 171-202.
- Campos, J., Ronda, P., Artazcoz, L., Benavides, F. (2012). Desigualdad de género en salud laboral en España. *Gac Sanit.* 2012; 26 (4): 34-51
- Centro de Estudios Distribuidos, Laborales y Sociales [CEDLAS] (2015). Participación laboral femenina en América Latina. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de la Plata*.
- Chant, S. (1991). *Women and survival in Mexican cities. Perspectives on gender, labour markets and low-income households*, Manchester University Press, Manchester y New York.
- Chiang, M., Salazar, C., & Núñez, A. (2007). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un Establecimiento de Salud Estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*, 16(2), 61-76.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), pp. 66-85. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci_arttext

Chile, Ministerio de la mujer y la Equidad de Género (2017). Mujeres rurales en Chile: Sistematización de algunos elementos. Recuperado de <https://www.minmujeryeg.cl/wp-content/uploads/2018/03/MMEG-2017-Mujeres-rurales-en-Chile-1.pdf>

Chile, Servicio Nacional de la Mujer [SERNAM] (2005). *Mujeres rurales en Chile*. Recuperado de: <http://www.fao.org/3/a-ai019s.pdf>

Clark, S. (2000). "Work Cultures and work/family balance". *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.

Contreras, D., Hurtado, A., & Sara, M. (2012). La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina. *Serie Documentos de Trabajo, Departamento de Economía*, 374, pp. 1-21.

Cooklin, A., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. (2015). Mothers' work–family conflict and enrichment: associations with parenting quality and couple relationship. *Child: care, health and development*, 41(2), 266-277.

Cunuhay, N. & Toapanta, D. (2016). *Equidad de género* (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3851>

De Barbieri, T. (1984). *Mujeres y vida cotidiana*, FCE e Instituto de Investigaciones Sociales/UNAM, México.

Debeljuh, P. & Jáuregui, K. (2004). Trabajo y Familia. Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Esan-cuadernos de difusión*, 16, 91-102. Recuperado de <http://www.esan.edu.pe/paginas/pdf/jauregui.pdf>

Dirección del Trabajo. (2018). La mujer y el trabajo. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-59923.html>.

El Mostrador (2017). Participación laboral de mujeres en Chile se acerca de cifras de países islámicos y es la segunda peor de América.

Fawaz, Y. Vallejos, R. (2011). Calidad de vida, ocupación, participación y roles de género: un sistema de indicadores sociales de sostenibilidad rural (Chile). *Cuaderno de Desarrollo Rural*, 8 (67), 45-68

Fernández M., Villanueva A., Andrade A., Rivera, M., Gómez, J. y Parilla, O. (2000). Satisfacción laboral de los profesionales de Atención Primaria del Área 10 del Insalud de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 74(2), 139-147.

Fernández, M., De la Cruz, M., Gayoso, M., y Rodríguez, S. (2015). Carga mental en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia. *Medicina y seguridad del trabajo*, 61(238), 18-23.

Fondo de Población de las Naciones Unidas (2005), Estado de la población mundial 2005. La promesa de igualdad: equidad de género, salud reproductiva y Objetivos de Desarrollo del Milenio, Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, Nueva York.

Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). Work and family. Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices. Nueva York: Oxford University Press.

Frye, N. & Breugh, J. (2004). "Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model". *Journal of Business and Psychology*, 19 (2), 197-220

Fuentes, M. (2012). "*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*" (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzal Tenango (Tesis de Pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Gamero, C. (2004). Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias de género. *Cuadernos de economía*, 27(74), 109-145.

Godoy, L., Mladinic, A.(2009). *Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargo de dirección* (Tesis de Magister). Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile.

- Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 89-106.
- Gómez, V., & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis. Revista Latinoamericana*, 14(40), 377-396.
- González, M. (2011). Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. *Medicina y Seguridad del trabajo*.
- Gornick, J., & Meyers, M. (2004). Welfare regimes in relation to paid work and care. En J. Zollinger Giele & E. Hoslt (eds.), *Changing life patterns in western industrial societies* (pp. 45-67). Oxford: Elsevier.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510- 531
- Guadalupe, M., Contreras J., Montoya, S., (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*.
- Hall, D.T. (1990). "Promoting work/family balance: An organization-change approach". *Organizational Dynamics*, 18, 5-18.

Halpern y S.E. Murphy. From work-family balance to work-family interaction. Changing the metaphor. London: Lawrence Erlbaum Associates, p. 11-24.

Halpern, D., Drago, R. & Boyle, N. (2005). How we study workfamily interactions. En D.F.

Hegney, D., Plank, A., & Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14(4), 271– 281.
<http://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00618.x>.

Hill, E.J., Hawkins, A.J. , Ferris, M. & Weitzman (2001). "Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance". *Family Relations*, 50 (1), 49-58.

Idrovo, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Estudios gerenciales*, 22(100), 49-70.

Iglesias, R. (2015). Impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Madrid: Ediciones Paraninfo.

Instituto Nacional de Estadísticas INE (2006). *Fecundidad en Chile Situación Reciente*. Recuperado de http://historico.ine.cl/canales/chile_estadistico/demografia_y_vitales/demografia/pdf/fecundidad.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas INE (2007). La mujer en la agricultura Chilena. Resultados censo agropecuario 2007.

Instituto Nacional de Estadísticas INE (2015). Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo. Documento de Principales Resultados ENUT 2015.

Instituto Nacional de Estadísticas INE (2015). Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales. Santiago, Chile: Subdirección técnica.

Instituto Nacional de Estadísticas INE (2018). Síntesis resultados Censo 2017.

Jiménez, A. & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia. Medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 1, 116-133.

Kirchmeyer, C. (2000). "Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers time". En C.L. Cooper & D.M. Rosseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, 7. 79-93

La Tercera (2016). *Casen 2015: Escolaridad promedio de los chilenos aumentó a 11 años*. Recuperado de <http://www2.latercera.com/noticia/casen-2015-escolaridad-promedio-los-chilenos-aumento-11-anos/>

La Tercera (2017). *Nuevas cifras del INE revelan los cambios demográficos en Chile*. Recuperado de <http://www2.latercera.com/noticia/nuevas-cifras-del-ine-revelan-los-cambios-demograficos-chile/>

Lamas, M. (2015). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”, *Revista de estudios de género. La ventana*, núm. 1, pp. 10-61

Landy, F.J. y Conte, J.M. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.

Lapierre, L. & Allen, T. (2006). "Work-supportive family, family.-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being". *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (2), 169-181.

Larrañaga, O. (2006). Participación laboral de la mujer en Chile: 1956- 2005. *El Eslabón Perdido. Familia, modernización y bienestar en Chile*. Taurus, Santiago.

López, O. H., Barbosa, J., & Alvis, M. P. (2018). Modelo de gestión de talento humano enmarcado en la perspectiva de equidad de género. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 8(1).

Manual Moderno.

- Maruani, M. (1993). La cualificación, una construcción social sexuada. *Economía y Sociología del Trabajo*, 21-22, 41-50.
- Mauno, S. (2010). Effects of Work-Family Culture on Employee Well-Being: Exploring Moderator Effects in a Longitudinal Sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 675-695
- Mcdonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the gap in work-life policy. *Women in management review*, 20(1), 37-57.
- Meliá, J. & Peiró, J. (1988). El cuestionario de satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*.
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A., y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337.
- Navarro, E., Llinares, C. y Montañana, A.(2010). Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana (España). *Revista de la construcción*, 9(1), 4-16.

Observatorio (2007). Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas. Recuperado de <https://www.um.es/estructura/unidades/igualdad/recursos/2013/007-conciliacion.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (2015). La igualdad de género. Ciudad de México, México: Entidad de las naciones unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Organización Internacional del Trabajo (1997). El acceso de las mujeres a puestos de dirección. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (2007). *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres. Resumen marzo de 2007*. Génève

Organización Internacional del Trabajo. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo.

Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico [OCDE]. 2005. Economic Surveys: Chile 2015, OECD Publishing

Ortega, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 9(1), 55-64.

- Osorio, C. (2011). La emergencia de género en la nueva ruralidad. *Revista Punto Género*, (1), pp.153-169. Recuperado de <https://revistas.uchile.cl/index.php/RPG/article/view/16851/17556>
- Papí, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. Alicante: Universidad de Alicante. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/22662/1/2005_RES.pdf.
- Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago, Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Perticará, M. (2009). Instrumentando mecanismos para facilitar la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Documento informe final en el marco de Bases de una Política Pública Orientada al Mejoramiento de los Índices de Empleo de Jóvenes entre 18 y 24 Años y de la Inserción de la Mujer en el Mercado de Trabajo Formal y Decente. Santiago.
- Portales, C. (2011). Políticas conciliación trabajo-familia en la empresa: su necesidad, sus costos y sus beneficios.
- Richter, J. (2007). Segmentadas y segregadas: las mujeres en la fuerza de trabajo en Venezuela, *Politeia*, vol. 30, núm. 39.
- Riquelme, E., Rojas, A., & Jiménez, A (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y sociedad*, (18), 203-215. Recuperado en 19 de diciembre de 2018, de

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000100013&lng=es&tlng=es.

Rodriguez, D., & Jiménez A. (2013). Equilibrio trabajo-familia:corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Revista diversitas-perspectivas en psicología- Vol. 9, No. 1, 2013*.

Safa, H., (1992). Development and changing gender roles in Latin America and the Caribbean", en Hilda Kahne and Janet Z. Giele, *Women's work and women's lives. The continuing struggle worldwide*, Westview Press, Boulder, San Francisco, Oxford.

Save the Children (2013). La conciliación de la vida laboral y familiar en España: Una oportunidad para promover y proteger los derechos de la infancia. Madrid. Recuperado de https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/la_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiaresp_vok.pdf.

Shaffer M., Janice R., & Hsu, Y. (2011). Expanding the boundaries of work-family research. A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management*, 11(2), 221-268.

Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: Investigación y práctica*. México: El

- Torío, S., Peña, J.C., Rodríguez, M.C., Fernandez, C.M y Molina, S. (2010). "Hacia la corresponsabilidad familiar: Construir lo cotidiano. Un programa de educación parental". *Education Siglo XXI*, 28(1), 85-108.
- Torns, T., Carrasquer, P., Borràs, V., & Roca, C. (2002). *El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar*. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2002/132328/Doble_Presencia_Informe_a2002.pdf.
- Valenzuela, M. & Reinecke, G. (2000). ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países en el MERCOSUR y en Chile.
- Vargas, C. (2001). Cambios en la familia: repercusiones en la práctica pediátrica. *Revista chilena de pediatría*, 72(2), 77-80.
- Velásquez Z., R. (2001) La satisfacción con las condiciones de trabajo, una propuesta para su medición. *GestioPolis.Com.*, 10.

Anexos

Anexo 1



CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este documento es entregarle toda la información necesaria para que Ud. pueda decidir libremente si desea participar en la investigación que se le ha explicado verbalmente, y que busca establecer posibles facilitadores y/o obstáculos para la conciliación trabajo-familia en esta organización.

Para ello, solicitamos a Ud. pueda completar los formularios adjuntos.

Esta investigación no representa riesgo alguno para Ud., ya que la información que proporcione sólo será presentada de manera anónima, **sin identificación de la fuente**, en publicaciones de carácter científico.

La investigación tampoco entraña beneficio personal, ya que se trata de una colaboración voluntaria y no remunerada. Ninguno de los procedimientos aplicados para recolectar información implicará costo alguno para Ud. ni riesgo para su salud.

Al firmar esta carta, Ud. declara:

- Haber recibido una explicación satisfactoria sobre el propósito de la investigación, así como de los beneficios sociales o comunitarios que se espera ésta produzca.

- Estar en pleno conocimiento que la información obtenida con la actividad en la cual participará será absolutamente confidencial, y que **no aparecerá su nombre ni datos personales** en ninguna etapa de esta investigación.

- Estar en conocimiento de que la decisión de participar en esta investigación es absolutamente voluntaria. Si una vez iniciada la investigación no desea seguir colaborando, puede suspender su participación sin que ello implique ninguna consecuencia negativa para Ud.

Adicionalmente, quienes realizan esta investigación manifiestan su voluntad para aclarar cualquier duda que surja sobre su participación en la misma. Para estos efectos, puede contactarse con Andrés Jiménez, docente de la Universidad de Talca, al correo anjimenez@utalca.cl en el período comprendido en la investigación y hasta 6 meses después de concluida ésta.

Asimismo, declara haber leído el documento, entendido las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar su consentimiento, para lo cual lo firma libre y voluntariamente.

Declaración de consentimiento informado

Yo, _____, Cédula de identidad o pasaporte N° _____, de nacionalidad _____, mayor de edad, consiento en participar en la investigación sobre conciliación trabajo y familia descrita verbalmente, y autorizo se realicen el (los) procedimiento (s) requerido (s) por el proyecto de investigación descrito arriba, exclusivamente para los fines señalados en este documento.

Fecha:/...../.....

Firma de la persona que consiente: _____

Anexo 2

Cuestionario Sociodemográfico

A continuación se realizarán una serie de preguntas, por favor responda con toda honestidad. (Marque con un círculo).

1. Sexo: Hombre ___ Mujer ___	2. Edad _____
3 ¿Cuál es su nivel de estudios: educación superior técnica ___ educación superior universitaria ___ educación de posgrado _____	4. Ocupación actual _____ horas semanales trabajadas _____

5. Estado civil: Casado ___ Conviviente ___ Soltero ___ Viudo/a ___ Divorciado/a ___ Separado/a ___
6. En caso de estar en pareja, ¿Cuál es la duración de su relación de pareja actual? _____
7. ¿En el caso de tener pareja, trabaja? Sí ___ No _____
8 ¿Cuál es la profesión o trabajo de la pareja? _____

9. ¿Tiene hijos? Si ___ No ___	10. ¿Cuántos hijos tiene? _____	11. Edad de los hijos _____
12. ¿Tiene servicio doméstico? Si ___ No ___	13. ¿Tiene a su cuidado adultos mayores? Si ___ No _____	
14. ¿Cuántas horas al día permanece en el hogar? _____		

En cuanto a su trabajo...
15. Cargo que desempeña en la organización _____
16. Años de experiencia laboral _____ 17. Tipo de contrato _____
18. ¿Cuánto tiempo se demora en llegar a su lugar de trabajo aproximadamente? _____

19. ¿Del total de ingresos de su hogar, usted dónde se ubicaría?

150.000-300.000	
300.000-450.000	
450.000-675.000	
675.000-975.000	
975.000-1.575.000	
1.575.000-2.175.000	
2.175.000 o más	

20 ¿Cuál es el nivel de educación que alcanzó la persona que aporta el ingreso principal de su hogar? _____ **y es Hombre** _____ **Mujer** _____

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009)

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una X la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

Dimensión/Ítem	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.				
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.				
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.				
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.				
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.				
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.				
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.				
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.				
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.				

12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.				
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.				
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.				
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.				
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				

Anexo 4

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S10/12 (J.L. Meliá y J.M. Peiró, 1998)

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo. Cada ítem (del 1 al 12) se responde marcando con una X en la columna del número de su elección, que va de 1 hasta 7, donde 1 = muy insatisfecho y 7 = muy satisfecho.

Ejemplo:

Si usted considera que está muy insatisfecho con su horario actual de entrada y de salida al trabajo, marcará la alternativa 1, del modo siguiente:

		Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
	El horario de entrada y de salida al trabajo.	X						

		Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
1	Los objetivos y metas de producción que usted debe alcanzar.							
2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
3	El ambiente físico y espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
4	La temperatura de su local de trabajo.							

5	Las relaciones personales con sus superiores.							
6	La supervisión que ejercen sobre usted.							
7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
8	La forma en que sus supervisores evalúan su tarea.							
9	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.							
10	El apoyo que recibe de sus superiores.							
11	El grado en que su empresa cumple las disposiciones y leyes laborales.							
12	La forma en que la empresa negocia con sus trabajadores, los aspectos laborales.							

Cuestionario de Percepción de Equidad de Género

En el siguiente cuestionario, por favor indique para cada una de las siguientes afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo, marcando con una **X** en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni preguntas con trampa. **(Recuerde escoger la casilla que corresponde a su respuesta en las columnas de derecha)**

		Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En Desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.	Sin considerar el tiempo que dedica a trabajar o a cumplir con sus tareas diarias, creo que tengo tiempo libre durante la semana					
2.	De ese tiempo libre, gran parte lo dedico a mi familia.					
3.	De ese tiempo libre, gran parte lo dedica a Ud. mismo (hobbies, ver amigos/as, descansar, hacer deportes, etc.)					
4.	Creo que mi horario de trabajo interfiere con mi vida familiar.					
5.	Si mi pareja ganara lo suficiente, creo que no trabajaría remuneradamente.					
6.	Creo que es más importante para los niños/as pasar más tiempo con la madre que con el padre.					
7.	Una madre que trabaja fuera del hogar no establece la misma relación con sus hijos que una que no trabaja.					
8.	Un padre que trabaja fuera del hogar no establece la misma relación con sus hijos que uno que no trabaja.					
9.	Las mujeres tienen menos posibilidades de alcanzar una buena posición en su trabajo que los hombres.					

10.	Trabajaría menos horas, incluso si ganara menos, si eso significara poder cuidar mejor a mi familia.					
11.	En general, diría que estoy plenamente satisfecho/a con mi vida familiar					
12.	Si tuviera una emergencia familiar, me iría del trabajo sin pensarlo, luego veo cómo lo compenso.					
13.	Cuando llego del trabajo, estoy demasiado cansado/a como para ocuparme de las tareas de la casa.					
14.	Cuando llego del trabajo, estoy demasiado cansado/a como para ocuparme de personas de mi familia que requieran atención.					
15.	A veces me parece difícil cumplir con todas mis responsabilidades familiares.					
16.	A veces me parece difícil cumplir con todas mis responsabilidades laborales.					
17.	En última instancia, la responsabilidad de mantener económicamente a la familia es siempre del hombre.					
18.	En última instancia, la responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de la mujer.					
19.	Dedico muy poco tiempo a mis hijos por motivos de trabajo.					
20.	Me gustaría trabajar menos si eso significara pasar más tiempo con mis hijos.					
21.	En una pareja que está casada o conviva, es importante que ambos puedan trabajar y contribuir al ingreso económico del hogar.					

Anexo 5

Análisis Descriptivos

Tabla.

Tipo de sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
H	117	62,9	62,9	62,9
M	69	37,1	37,1	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Tabla. 8

Edades

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad	179	18	69	38,94	12,051
N válido (según lista)	179				

Tabla. 9

Estado Civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	1	,5	,5	,5
Casado	74	39,8	39,8	40,3
Conviviente	27	14,6	14,6	54,8
Divorciado	5	2,7	2,7	57,5
Separado	7	3,8	3,8	61,3
Soltero	70	37,6	37,6	98,9
Viudo	2	1,1	1,1	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Tabla. 10

Nivel educacional

Educación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básica- Media	122	65,6	65,6	66,1
Posgrado	13	7	7	73,1
Universitaria	50	26,8	26,8	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Tabla. 11

Tipo de contrato

Contrato	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Operador	1	,5	,5	65,6
Permanente	115	61,7	61,7	66,1
Plazo fijo	63	33,9	33,9	100,0
Total	186	100,0	100,0	

Tabla.12

Estructura por sexo, según tipo de cargo

Cargo		Sexo		Total
		H	M	
Administrativo	Recuento	18	20	38
	% dentro de Cargo	47,4%	52,6%	100,0%
	% dentro de Sexo	15,4%	29,0%	20,4%
Operario	Recuento	38	21	59
	% dentro de Cargo	64,4%	35,6%	100,0%
	% dentro de Sexo	32,5%	30,4%	31,7%
Profesional	Recuento	21	15	36
	% dentro de Cargo	58,3%	41,7%	100,0%
	% dentro de Sexo	17,9%	21,7%	19,4%

Temporero	Recuento	37	13	50
	% dentro de Cargo	74,0%	26,0%	100,0%
	% dentro de Sexo	31,6%	18,8%	26,9%
Total	Recuento	117	69	186
	% dentro de Cargo	62,9%	37,1%	100,0%
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
