



**UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**BIENESTAR SUBJETIVO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA
Y EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA EN TRABAJADORES
DE UNA EMPRESA FARMACÉUTICA CHILENA**

Memoria para optar al Título de Psicólogo
Mención en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Alumnas:

Dahiana del Pilar Morales Valenzuela

Paula Analis Rodríguez Covili

Profesor Guía:

PhD. Andrés Jiménez Figueroa

Talca

Enero de 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

En primer lugar agradecer a mi familia por el apoyo incondicional que me ha brindado durante todos los años de formación académica, por el esfuerzo que me permitió alcanzar todas las metas que hace cinco años atrás me propuse y más, por velar por mi bienestar siempre y acompañarme en cada paso. Espero poder retribuir en alguna medida todo lo que han hecho por mí.

También agradecer a mis amigas y compañeras que estuvieron durante los años de universidad, alentándome en momentos difíciles y me permitieron aprender de ellas.

Y por último, pero no por eso menos importante, agradecer a mi profesor guía Andrés Jiménez por su gran disposición y compromiso, que permitió poder desarrollar y concluir esta memoria.

Dahiana

Esta etapa de formación profesional ha sido una de las mejores de mi vida. Porque he aprendido a disfrutar la vida desde otra perspectiva. No solo adquirí conocimientos teóricos, también aprendí a conocerme mejor, lo que me permitió tener más confianza en mis misma, produciendo que sea una persona más independiente y persistente.

En primer lugar, quiero agradecer a una persona muy importante para mí. Mi tío paterno que ha estado brindándome su cariño y apoyo desde que tengo memoria, ayudándome a cumplir en gran medida con mis anhelos y sueños. Gracias por esas vacaciones en donde lo pasábamos muy bien los tres con comidas gourmet y películas. Agradezco esas palabras de aliento cuando las cosas se ponían difíciles, haciendo muchas veces el papel de padre, por confiar en mi cuando ingrese a la Utal y por ser la persona más buena que he conocido.

En segundo lugar, quiero agradecer a mis padres, los artífices de mi persona, forjadores de mis principios e inspiradores de mis sueños. Sin uds no estaría en esta etapa, ni concluyendo un ciclo lleno de emociones las cuales he podido compartir con uds. Y así mismo uds con su atención han sabido apoyarme para lograr este objetivo. En especial agradecer a mi mamá que siempre ha estado apoyándonos, por su amor y esfuerzo que me ha entregado a través de los años. A mi papá por su cariño, apoyo y esas largas conversaciones.

En tercer lugar, me gustaría reconocer el apoyo de mis hermanos Catalina, Paolo y especialmente a mi hermano Francisco que siempre me ha apoyado con todas mis decisiones, dándome sus consejos, acompañado de su incondicional cariño, por esas largas conversaciones en donde queremos cambiar el mundo y por siempre estar para mí.

A mis abuelos paternos y maternos, gracias por brindarme su apoyo y cariño en esta etapa universitaria. Junto a mis tíos y primos que siempre me estuvieron brindando su cariño y eran una fuente de alegría cuando estaba estresada y cansada por las actividades académicas. A mi tía Jessica, tío paulito por nuestras juntas de fin de semana y su constante preocupación. A mi tío Denys que siempre me ha brindado su apoyo y cariño a lo largo de todo mi crecimiento.

A Sebastián que con su singular forma de ser me expresaba su apoyo y cariño en los momentos de mayor estrés. Por su paciencia cuando estaba de mal humor, por las conversaciones y las mutuas enseñanzas.

Quiero agradecer a mis amigas las que han sido un apoyo fundamental en Talca. Por nuestras aventuras extracurriculares, por esos trasnoches de estudio. Cuando sentimos que no íbamos a sobrevivir tras pruebas y trabajos. Dar gracias por el apoyo que me han dado en todas las decisiones locas que he tomado en este tiempo. A Carla que ha sido mi fiel amiga desde el día uno que llegamos a Talca, por acompañarnos y cuidarnos en las distintas aventuras que vivimos. Esas conversaciones en donde nos sincerábamos contando nuestros temores y sueños. A Anyi por su ternura, buen humor y apoyo incondicional, por esas idas al centro y los trabajos a última hora. A mi compañera de tesis Dahiana gracias por el apoyo, por esas salidas nocturnas, por tener ideas parecidas y ser las malpensadas, por tenerme paciencia en este proceso y ser la mejor compañera de trabajo. Son una de las mejores cosas que me ha dado la Uta.

Al profesor Andrés Jiménez por ser nuestro profesor guía, por brindarnos parte de su tiempo y facilitarnos todo el material para la realización de este trabajo. Por su buena disposición y permitirnos ser partes de su equipo, a pesar de que estaba completo. Muchas gracias.

Paula

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación consistió en identificar la relación entre las variables Bienestar Subjetivo, Cultura Trabajo-Familia y Equilibrio Trabajo-Familia con el cargo que desempeñan funcionarios de una empresa farmacéutica de Chile. Para esto se trabajó con una muestra de 618 trabajadores escogidos de manera aleatoria, pertenecientes a 14 regiones del país. Para realizar la investigación se utilizó el cuestionario Escala de Satisfacción con la Vida (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) y la Escala de Felicidad Subjetiva (Lyubormirsky y Lepper, 1999) con el fin de medir la variable Bienestar Subjetivo, además, la variable Cultura Trabajo-Familia fue medida con el instrumento de Beauvais Thompson y Lyness (1996), mientras que el Equilibrio trabajo - familia se midió a través del cuestionario SWING de Geurts, Moreno, Sanz y Rodríguez (2009). Se observa que no existen diferencias significativas en cada una de estas variables: Bienestar Subjetivo, Cultura Trabajo-Familia y Equilibrio Trabajo-Familia según el cargo que desempeñe el funcionario, ya sea este directivo o trabajador y tampoco fue posible comprobar una relación estadísticamente significativa entre las variables Bienestar Subjetivo y Cultura Trabajo-Familia de los funcionarios. Se concluye la necesidad de incorporar nuevas variables a futuros estudios, realizando algunas distinciones como tipos de empresas, modalidad de jornada, ingresos, entre otros.

Palabras clave: Bienestar Subjetivo, Cultura-Trabajo Familia, Equilibrio Trabajo-Familia, Retail, Cargo, Industria Farmacéutica.

ÍNDICE

Agradecimientos	2
RESUMEN	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Cultura Trabajo-Familia	11
2.2. Equilibrio Trabajo-Familia	17
2.3. Bienestar Subjetivo	21
2.4. Industria del Retail	25
3. OBJETIVOS	30
3.1. Objetivo general	30
3.2. Objetivos específicos	30
4. HIPÓTESIS	31
5. MÉTODO	32
5.1. Diseño:	32
5.2. Sujetos:	32
5.3. Instrumentos:	33
5.4. Procedimiento:	34
5.5. Plan de análisis:	35
6. RESULTADOS	36
7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN	42
7.1. Limitaciones	46
7.2. Sugerencias	47
8. REFERENCIAS	48
9. ANEXOS	55

1. INTRODUCCIÓN

Los cambios desarrollados en las últimas décadas en el ámbito económico, social, tecnológico y político han generado una nueva estructura social y por consiguiente nuevas dinámicas relacionales que marcan un ciclo nuevo en la vida de las personas. Las nuevas dinámicas implican transformaciones importantes en dos aspectos muy significativos: el trabajo y familia (Álvarez y Gómez, 2011).

El primero es considerado un aspecto central de la organización social, el que puede ser apreciado como una fuente positiva de bienestar y salud. Sin embargo, existe evidencia de que puede existir un conflicto negativo entre estas dos esferas de la vida. Lo anterior se produce debido al distanciamiento en la interacción entre el trabajo y la familia, incluyendo las actividades de ocio. Esto puede desencadenar una baja satisfacción laboral, brotes de estrés, depresión, entre otras situaciones relacionadas con lo anterior (Mauro, 2010; citado en Pérez, Palací y Topa, 2017)

El sostenimiento del equilibrio entre la dedicación a la familia y al trabajo se ve amenazado por cualquier movimiento que implique mayor dedicación a favor de uno de los ámbitos, que provocará problemas en la otra, y viceversa, sin embargo, es posible que estos dos ámbitos puedan complementarse, resultando beneficioso para las personas que están constantemente desenvolviéndose en ellas, generando a la vez interacciones de tipo ganar-ganar (Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe, 2008).

Debido a los cambios socioeconómicos, sociopolíticos y el surgimiento de nuevas tecnologías, las empresas han debido adaptarse promoviendo nuevas formas de organización del trabajo, obligándose a desarrollar y afinar recursos como la participación femenina o la modificación de las normativas laborales, con el objetivo de mantener y aumentar su capacidad para competir y subsistir (Aguirre, 2015).

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo aporta una nueva visión de la dinámica familiar, respecto a la modificación de roles, si se concibe desde una perspectiva tradicional de modelo de familia (asumiendo un rol productivo, además del rol de cuidadora), lo que pone en evidencia un modelo nuevo familiar y al mismo tiempo la capacidad de adaptación que le demanda a las mujeres un nuevo orden laboral por un lado, y por otro, el viejo orden social (Álvarez y Gómez, 2011).

Las empresas con frecuencia deben enfrentarse a estereotipos llenos de prejuicios y valores cuando se proponen contraer la responsabilidad de ofrecer a sus trabajadores opciones factibles para equilibrar las exigencias del trabajo con las de la familia. Es común que en las organizaciones se mida el éxito profesional en base al tiempo destinado al trabajo o a reuniones de carácter informal relacionadas con el trabajo, pero fuera del horario laboral (Debeljuh y Jáuregui, 2004)

La familia le entrega a las personas un enriquecimiento, debido a que los sujetos despliegan todas sus potencialidades, en donde ejerce la dimensión propia: darse a sí mismo, sin embargo, esto siempre debe estar ligado a la responsabilidad mutua entre las parejas que la conforman. Por lo mismo darle el valor a los trabajadores de máquinas es un efecto de grandes conflictos y tensiones ya sea a nivel organizacional, personal y social (Debeljuh y Reyes de Santos, 2016).

Cabe destacar que los padres dedican mayor cantidad de tiempo al cuidado de sus hijos si se hace una comparación con generaciones anteriores (Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe, 2008).

Hoy en día las familias necesitan frecuentemente dos salarios para poder solventar gastos del hogar y la educación de los hijos, llegando incluso a ser más difícil mantenerlos con sueldo único. El cuidado de los hijos, así como el cuidado de los mayores es un tema

central en las familias de clase trabajadora, por lo que sería provechoso para la sociedad en su conjunto hacer coincidir los horarios de las escuelas y de los trabajos, como también el curso escolar y el curso laboral. Las iniciativas de conciliación entre trabajo y vida familiar surgieron con la idea de dar más control a los trabajadores sobre su vida personal, lo que en muchos casos se ha concretado a través de la implementación de horarios flexibles. (Murphy y Zagorski, 2005; citado en Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe, 2008).

También es sabido que en el mundo globalizado en el cual nos desenvolvemos que el desarrollo ocurre a través de distintas etapas de la vida, donde gran parte de las personas desean alcanzar la felicidad que es equivalencia de bienestar subjetivo. En la actualidad es indispensable la validación y estimular el bienestar subjetivo, puesto que es un indicador que se relaciona con la calidad de vida que perciben los sujetos, lo que produce, personas más productivas y saludables. Por consiguiente las personas más felices pueden encontrarse en buenas condiciones para valorar decisiones de largo y corto plazo produciendo mayores beneficios personales (De Neve, Diener, Tay, y Xuereb, 2013)

Sin embargo, es difícil encontrar una definición general de este concepto, por las distintas interpretaciones que le puede dar cada sujeto (García, 2002). Aunque lo anterior no ha limitado la captación de su interés, ya que sus estudios se remontan hace varios milenios, pero su auge se da desde hace un par de décadas donde se estudia de forma sistemática (Díaz, 2001).

Otra variable de consideración corresponde al comercio minorista o al detalle, conocido como la industria del retail, que se ha posicionado como uno de los sectores económicos más importantes en Latinoamérica en términos de crecimiento, generación de empleo, aporte al Producto Interno Bruto, expansión internacional, innovación tecnológica y utilización de diversas estrategias de flexibilidad organizacional (Stecher et al., 2015).

Dentro de esta industria se encuentran cadenas de supermercado, multitiendas, tiendas para el mejoramiento del hogar y locales especializados como es el caso de las farmacias.

En el presente estudio se trabajará con funcionarios de una empresa perteneciente al retail, específicamente una empresa farmacéutica donde se analizará las variables Bienestar Subjetivo, Cultura Trabajo-Familia y Equilibrio Trabajo-Familia.

Hoy en día, en el contexto moderno y globalizado en el cual estamos insertos, la conciliación entre el ámbito familiar y laboral resulta difícil de lograr. El trabajo podría supeditar aspectos familiares importantes, debido a jornadas excesivamente largas, carga que trasciende lo laboral o condiciones laborales desfavorables. Lo anterior junto a la incorporación de la mujer al mundo del trabajo ha generado fenómenos considerables, como la reducción en el número de hijos, disminución en el número de matrimonios, retraso en la edad para tener hijos, elementos que indican una priorización al desarrollo profesional o desarrollo de carrera. Las personas tienden a escoger una de estas esferas de su vida, trabajo o familia, para enfocarse, pues cada vez resulta más complejo equilibrar ambos ámbitos, como sería lo ideal. Puede que esto sea un indicativo que las políticas de las empresas no están siendo orientadas al bienestar de los trabajadores, por lo que sería importante estudiar variables incidentes en esto.

El propósito de este estudio es conocer si el cargo que una persona desempeñe al interior de una organización es relevante o repercute al momento de medir los niveles de Bienestar Subjetivo, Cultura Trabajo-Familia y Equilibrio Trabajo-Familia en ellos, siendo éstas variables significativas para las empresas, como se ha mencionado con anterioridad.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Cultura Trabajo-Familia

En el siglo XX en nuestro país una gran parte de la población chilena se definía por estar amparada bajo marcos jerárquicos patriarcales. Considerándose en relación a padres e hijos y la vida de pareja, estableciéndose de manera implícita que el hombre debía ser el proveedor del hogar, mientras la mujer realizaba las labores de la casa siendo totalmente respaldado por diversos dispositivos públicos de la época.

Sin embargo, esta estructura familiar experimenta un fuerte proceso de cambio, el que inicia principalmente con la migración campo-ciudad, lo que origina que en las ciudades se incremente el número de mujeres en relación con el de hombres, pero sin duda un hecho que cambia el curso de la historia es la movilización de los derechos ciudadanos realizada por las mujeres y que les permitió sufragar en 1949 (Gutiérrez y Osorio, 2008).

Lo anterior sumados a un aumento del proceso de industrialización de nuestro país, permitió acrecentar la participación femenina en el mundo laboral. Produciendo además, un fuerte acceso de la mujer al mundo académico lo que otorgó la disminución de las brechas educacionales entre hombres y mujeres, otorgándole a la mujer el acceso a nuevas fuentes laborales (Bertoni, 1998).

Estudios realizados en nuestro país relacionados con las familias establecen que ha cambiado la percepción de los chilenos entorno a esta. Es así que el 70% de las personas está de acuerdo con que las parejas convivan, también se apoya la crianza de hijos de padres y madres solteros y se acepta el uso de la píldora del día después (Herrera y Teitelboim, 2010; citado en Vidal, 2017).

En el presente la descripción de familia es sin duda variada, debido a que apuntan a ámbitos que trascienden lo puramente sanguíneo y biológico, dando prioridad a los proyectos de vida que las personas desean para sí mismas. Algunos autores la definen como el vínculo de sujetos que participan en un proyecto vital y que se prolonga en el tiempo, lo que produce un importante sentido de pertenencia a dicho grupo, debido a que se establece un compromiso personal entre los integrantes (Rodrigo y Palacios, 1998; citado en Vidal, 2017).

Se establece que la relación de trabajo-familia integra ambientes desiguales. Sin embargo, ambos se ven afectados recíprocamente, estableciendo una relación que puede ser descrita a partir de diversas teorías (Clark, 2000; citado en Andrade y Landero, 2014). La teoría de Spillover menciona como los acontecimientos que se desarrollan en alguno de los dos ambientes “salpica” en el otro, estableciendo la relación indirecta que tiene el trabajo sobre la familia e inversamente (Piotrkowski, 1978; citado en Andrade y Landero, 2014).

La Cultura Trabajo-Familia se refiere a “los supuestos, creencias y valores compartidos acerca del grado en que la organización apoya y valora la integración del trabajo y vida familiar de los empleados” (Thompson et al., 1999). Varias investigaciones han encontrado que esta variable está compuesta por las siguientes dimensiones: 1. El apoyo del jefe inmediato hacia la integración trabajo-familia de sus subordinados (apoyo del supervisor). 2. El apoyo de los directivos y mandos medios de la empresa hacia la integración trabajo-familia de los empleados (apoyo de los managers).

3. Las consecuencias sobre la carrera de los trabajadores bajo las medidas de conciliación y la dedicación horaria que exige la empresa a sus empleados (consecuencias sobre la carrera) (De Sivatte y Guamadillas, 2014).

Los conflictos entre la vida en el trabajo y la vida en familia casi siempre se expresan en términos de demandas excesivas de tiempo en el trabajo, horarios incompatibles y presión causada por el deseo de las personas de cumplir con sus deberes tanto en el trabajo como en el hogar. Respecto a mujeres profesionistas, este conflicto se da debido a la falta de tiempo y ausencia de la mujer en el hogar, pues en su rol de ejecutivas dedican más tiempo a cubrir actividades laborales, ya sea viajes, horarios prolongados de trabajo, entre otros. Los efectos generados en el hogar con la familia por causa de esta ausencia es lo que se llama: conflicto trabajo familia (Bernice, Galicia y García, 2013).

Investigaciones han determinado que el conflicto es una variable bidireccional. Es decir, el trabajo puede interferir en la vida familiar (conflicto trabajo-familia) como también las responsabilidades familiares pueden interferir con las de tipo profesionales (conflicto familia-trabajo) (De Sivatte y Guamadillas, 2014).

Se trata de dos procesos diferentes, cada uno de ellos con sus propios mecanismos específicos, los investigadores están interesados en estudiar ambos dominios y la manera en que un dominio afecta al otro. Sin embargo la mayoría de los estudios se han centrado en la dirección trabajo-familia, principalmente porque suelen ser el tipo de conflicto que se produce más frecuentemente (Sanz, 2011).

El hecho de que la gran mayoría de los puestos de trabajos se encuentran segregados según el género, hace complicado considerar trabajo-familia sin reparar en los roles que mujeres y hombres cumplen en la sociedad actual. Las mujeres están sobre-representadas en las profesiones de enfermería, educación, y trabajo social, mientras que una mayor proporción de hombres están en ingeniería, física, y química, entretanto que en otras categorías profesionales se están alcanzando niveles semejantes, como es el caso de

la medicina, el derecho, y el periodismo. Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2017) el porcentaje de mujeres ocupadas que se desempeñan como trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercio y mercados corresponde al 64,6%, mientras que el 35,4% atañe a los hombres.

El acceso a mayores niveles de escolaridad ha motivado las aspiraciones de las mujeres chilenas a avanzar en su carrera profesional y a asumir un rol protagónico en la actividad económica y social del país. No obstante y de acuerdo a los datos disponibles, la tasa de participación laboral de las mujeres es la más baja de Latinoamérica, lo cual genera una alta preocupación, en especial porque se encuentra en gran parte segmentada por el nivel socioeconómico (Jiménez y Gómez, 2015).

Las mujeres deben recurrir a estrategias para así lograr compatibilizar su vida familiar con la profesional, sin embargo, algunas son capaces de sacrificar su crecimiento profesional para lograr un equilibrio. Este conflicto ocasiona estrés y culpabilidad, por lo que muchas resuelven dejar a un lado sus aspiraciones de tipo profesional, también se da que mujeres dediquen su vida a su carrera prescindiendo de la formación de una familia (Bernice, Galicia y García, 2013).

En el caso de los hombres, realmente estos poseen mucha ventaja sobre las mujeres, ya que la situación de ellos al ocupar puestos ejecutivos muchas veces exige que pase gran parte de su tiempo en el trabajo, incluso se les solicita el cambio residencia que para ellos resulta más fácil pues dirigen a la familia. Por otro lado, las mujeres cuando se enfrentan a una instancia parecida es muy difícil poder tomar una decisión debido a la familia. En caso de ser soltera, debe de contar con la aprobación de los padres, y en caso de encontrarse casada, en la mayoría de los casos sus parejas se niegan a apoyarlas (Bernice, Galicia y García, 2013).

Las organizaciones tienen una función esencial en la promoción de la conciliación trabajo-familia y de los procesos de recuperación, de modo que son pilares primordiales el desarrollo de políticas de conciliación como los horarios flexibles, o el teletrabajo. Es fundamental que exista una limitación de los tiempos reales de trabajo, concediendo al trabajador autonomía y apoyándole en las necesidades familiares. Además es preciso considerar la importancia de ofrecer la oportunidad de recuperación interna, como tomarse un descanso durante la jornada laboral y de igual manera las organizaciones deberían fomentar la recuperación externa. Por ejemplo, ofertar actividades de ocio o bien organizar actividades sociales o deportivas son algunas de las estrategias que diversas organizaciones ya han empezado a implementar.

Para llevar a cabo todas estas medidas, la cultura de la organización debe ser flexible y basada en una comunicación abierta. Esa apertura implica fijarse no sólo a la productividad directa sino a los recursos humanos a medio y largo plazo. La capacitación para la organización del tiempo laboral y la extensión y desarrollo de un tiempo personal son dos de los grandes medios de que disponen para ello (Sanz, 2011).

Medidas de conciliación trabajo-familia puede representar una herramienta fundamental en la gestión de recursos humanos, para disminuir factores perceptuales negativos y para promover conductas deseables. Entre los factores perceptuales a disminuir se encontraría el estrés, la falta de satisfacción y de motivación. Respecto a las conductas en los que se puede intervenir de manera positiva al establecer medidas de conciliación se encontraría la reducción del absentismo y abandono, como también mejoras en el desempeño de los trabajadores (Biedma y Medina, 2014).

Dentro de las teorías organizacionales se encuentra la teoría del apoyo percibido que hace referencia al apoyo que entrega la empresa a la vida familiar, dentro de los cuales

existen dos aspectos importante, el apoyo de las personas como los jefes y compañeros, como también las políticas que tenga la empresa con referencia al apoyo hacia la familia. Los dos puntos nombrados anteriormente son imprescindibles para que las personas puedan conlleva las obligaciones familiares y laborales (Ugarteburu, Cerrato y Ibarretxe, 2008).

La teoría del límite plantea que la vida laboral y familiar está marcada por diferentes culturas, el trabajador se mueve diariamente de una a otra, para algunas personas la transición puede ser muy sutil (idioma y costumbres culturales muy similares) mientras que para otras las expectativas de comportamiento en un entorno o en otro pueden ser muy distintas, por lo que la transición entre uno y otro será muy brusca. Las personas han de manejar estas fronteras entre trabajo y familia para poder conciliar ambas esferas. La teoría del límite establece que los límites débiles, flexibles y permeables, permiten mantener un buen equilibrio entre trabajo y familia si ambos ámbitos son similares, mientras que los límites fuertes permiten mantener el equilibrio cuando las esferas del trabajo y la familia son muy distintas. Según esta teoría los individuos integrados serán aquellos que tengan influencia y afiliación con el grupo, y una internalización de los valores y cultura de la esfera en la que se muevan, al tiempo que tendrán capacidad para controlar los límites de manera compensada entre las dos esferas de actuación. Mientras que los individuos periféricos serán aquellos que cuenten con poca capacidad de influencia, y desconocimiento de valores y normas, y tendrán una capacidad muy limitada de ejercer un equilibrio eficaz entre ambas esferas de actuación.

Una tercera teoría organizacional es la teoría de Schein, muy utilizada para entender los aspectos culturales de la interacción trabajo/familia. Según esta teoría, existen tres niveles de manifestación cultural, el primero, el nivel superficial de los recursos, que

viene a reflejarse en las características de la organización física, las memorias anuales y los informes organizacionales; el segundo nivel, el de los valores, estrategias e ideologías; y un tercer nivel más profundo, el de los valores subyacentes como las percepciones, los procesos mentales, los sentimientos, y el comportamiento organizacional. Aplicando esta teoría al ámbito de la interacción trabajo/familia, el nivel de los recursos vendría a estar representado por las políticas empresariales favorecedoras de la conciliación trabajo/familia. Estas estarían sostenidas por valores tales como el mantenimiento de las mujeres de alta cualificación y con compromisos familiares. En tercer lugar, los valores subyacentes son aquellos parten de los valores culturales generales que con el tiempo pasan a ser asumidos de manera implícita y quedan en un plano subyacente; estarían representados en el discurso organizacional, cómo se valora el tiempo, la productividad y el compromiso organizacional.

2.2. Equilibrio Trabajo-Familia

La concepción de "Equilibrio Trabajo-Familia" posee dos significados, por un lado, la falta de conflicto o interferencia entre el trabajo y los roles familiares y por otro, la manera en que el trabajo aporta y enriquece la vida en familia y establece un equilibrio positivo, centrado en el concepto de "Facilitación Trabajo-Familia" (Frone, 2003).

El Equilibrio Trabajo-Familia, según Clark (2000) corresponde al equilibrio como la satisfacción y buen funcionamiento tanto en el trabajo como con la familia, existiendo un mínimo conflicto de roles.

Derivados de las nociones de equilibrio y no equilibrio, aparece el concepto de conciliación trabajo-familia, que ha sido entendido de diferentes maneras. El término hace referencia fundamentalmente a las medidas de conciliación trabajo-familia, que

corresponden a las iniciativas que adoptan las organizaciones, adicionales a las que establece la ley. Estas están dirigidas a crear las condiciones para que tanto trabajadores como trabajadoras cumplan de forma óptima con las respectivas responsabilidades familiares y laborales, así como resultado de estas medidas se alcance una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres (pnud, 2010; citado en Jiménez y Gómez, 2014). La implementación racional de políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones puede generar múltiples beneficios, que impactan tanto en los trabajadores como en las propias empresas (Jiménez y Gómez, 2015).

La temática respecto a la conciliación trabajo-familia (CTF) despierta un creciente interés para las organizaciones laborales, quienes son los encargados de gestionar y resolver eficientemente las dificultades de sus empleados para establecer un equilibrio entre las responsabilidades en el trabajo con los compromisos familiares y personales. Lo anterior, debido a que el desequilibrio de los roles laborales y familiares genera repercusiones negativas en el trabajo, como: insatisfacción laboral, rotación de personal, estrés o depresión de los trabajadores, entre otras consecuencias (de Sivatte y Guadamillas, 2014).

El mercado laboral se presenta cada vez más desafiante y exigente por la amplia gama de competencia profesional que existe. Por lo mismo, las personas al ingresar a una empresa se sienten con la necesidad de aprovechar esa oportunidad y desafío, lo que los lleva a emplear sus habilidades, vivencias y conocimientos. No obstante, cabe mencionar que los trabajadores presentan diversas expectativas ya sea como: especializarse profesionalmente, asumir una jefatura, tener diversas capacitaciones y esto acompañado de objetivos personales. Sin embargo, las personas se comprometen con las metas de las

empresas, asumiendo cumplir todas las responsabilidades organizacionales, utilizando el tiempo y energía del espacio de ocio o de tiempo en familia (Vera, 2017).

Debido a ello mujeres y hombres deben asumir diversos roles que trascienden la esfera familiar, donde se involucra directamente la protección profesional, con el fin de obtener mejores prestaciones laborales y alcanzar una mejor calidad de vida. Por lo tanto, el trabajo se transformó en un eje central de la organización social, estableciendo una relación positiva con él puede ser una fuente de salud y bienestar (Álvarez y Gómez, 2011).

No obstante, la evolución que ha tenido el mundo laboral en los últimos años ha generado nuevas demandas para las personas, que pueden llegar a producir una relación negativa, comprometiendo al individuo y el entorno de este, como la familia, amigos, etc.

Cuando se es padre resulta más complicado equilibrar los dominios del trabajo y la familia, pues esto implica mayores exigencias y responsabilidades. Algunos estudios han mostrado que la angustia emocional que produce la dificultad de compatibilizar las demandas y responsabilidades del trabajo y la familia tiene relación con problemas entre padres e hijos y con conductas negativas en estos (Valk y Srinivasan, 2011).

Sumado a ello, la ya mencionada incorporación de la mujer al mundo laboral, produjo un nuevo concepto de dinámica familiar, debido a que las tareas y roles se modifican. Este hecho ocurrió en diversos países del mundo, lo que originó distintos cambios económicos, sociales, entre otros. Como por ejemplo, la comunicación se realiza en mayor medida mediante aparatos electrónicos, los niños deben ser cuidados por otras personas mientras sus madres trabajan, así como también el incremento de las tasas de divorcios e incremento del estrés en los trabajadores (Joplin, Francesco, Shaffer y Lau, 2003; citado en Álvarez y Gómez, 2011).

Por lo mismo cuando se habla de Equilibrio Trabajo-Familia se establece que debe existir una relación de armonía entre ambas áreas de la vida de las personas, y es por esto que se espera que exista un compromiso por parte del individuo en el desempeño en cada una de las áreas, con el propósito de obtener buenos resultados en cada una de ellas y de esta manera ninguna interfiera en la otra (García y Pérez, 2013).

La sobrecarga en uno de los roles puede conducir a un compromiso que consume tiempo para ese rol y, por consiguiente, la sobrecarga en el trabajo estará positivamente relacionada con el compromiso de tiempo dedicado al trabajo en contra del compromiso de tiempo para la familia y por otro lado la sobrecarga en la familia estará positivamente relacionada con el compromiso de tiempo dedicado a la familia, en contra del compromiso de tiempo para el trabajo (Frone et al., 1997).

Estas dos formas de conflicto, ya sea trabajo-familia o familia-trabajo, derivan de la interferencia entre las distintas actividades necesarias para desarrollar los roles propios de la familia con aquellas actividades propias del rol en el trabajo y viceversa, es decir, la interferencia entre las actividades del trabajo con las necesarias para cumplir con el rol familiar.

Algunos autores no consideran relevante analizar la dirección de tal interferencia, debido a que los resultados de las investigaciones en esta área han sugerido que las actividades desarrolladas en el interior tanto de la familia como del trabajo ejercen influencias directas y recíprocas (Frone et al., 1992).

Frone et al. (1992) postulan que hay una relación mutua entre los conflictos Trabajo-Familia y Familia-Trabajo, basados en el supuesto de que, por ejemplo, si una sobrecarga en el trabajo comienza a interferir con las obligaciones de la familia, estas obligaciones insatisfechas pueden comenzar a interferir con las funciones del trabajo. En

consecuencia, el interés investigativo en el conflicto de los roles tiene que dirigirse a las consecuencias negativas evidenciadas en la calidad de vida en ambos dominios de trabajo y familia y a entender completamente la interfaz de trabajo-familia.

La tarea de las organizaciones hoy en día implica tener la capacidad de responder acorde a las necesidades de los trabajadores que va más allá del valor económico. Más bien se necesita crear compromiso y confianza con los empleados. Lo anterior considera centrarse en sus necesidades familiares y personales, porque sin energía, espacios de recreación o una apropiada remuneración los empleados se vuelven menos productivos, se hace imposible tener hijos debido a que es imposible cuidarlos y atenderlos ya sea contribuir a la sociedad como ciudadanos activos (Debeljuh y Reyes de Santos, 2016).

Para que se generen un equilibrio trabajo-familia es necesario que exista un ambiente de trabajo favorable en donde la empresa genere políticas organizacionales que les genere motivación a los trabajadores y validación, lo que producirá autonomía y estimulación para trabajar (Vera, 2017). Hay autores que plantean que se creen políticas complementarias que apoyen tanto la vida laboral como personal, lo que reducirá los niveles de estrés y otorgará un mejor control en el trabajo, más tiempo de ocio y en familia produciendo un crecimiento en la productividad y bajo ausentismo y rotación laboral (Dallimore y Mickel 2006; citado en Vera, 2017).

2.3. Bienestar Subjetivo

El bienestar de las personas generalmente se asocia socialmente con algunas condiciones óptimas, como las psicológicas, económicas y sociales, existiendo dos conceptos: el bienestar subjetivo y el bienestar objetivo (Gómez, Villegas, Barrera y Eduardo, 2007).

Bienestar subjetivo o felicidad se asocia con una buena salud en un sentido general, el que puede ocurrir en diversos momentos de la actividad humana. Implícitamente es sabido por todos que cuando una persona se encuentra bien, será más innovador, creativo, presentará una mayor productividad y será un individuo sociable, de lo anterior se desprende que será una persona feliz y positiva que podrá adaptarse al medio (Victoria y González, 2000).

Los estudios sobre bienestar subjetivo se interesan por el bienestar hedónico, por la felicidad y/o por la satisfacción con la vida (Rodríguez y Goñi, 2011).

Bienestar subjetivo es un componente psicosocial de la calidad de vida, y se refiere a las percepciones que las personas tienen sobre sus condiciones de vida, económicas, sociales, culturales, de salud, logros personales, entre otros (Casas et al., 2013).

El bienestar subjetivo se identifica como una vivencia humana ligada al presente de cada persona, con un efecto en el futuro, ya que está vinculado al establecimiento de objetivos y metas personales. Concretamente el bienestar se origina, a partir del cumplimiento de metas, las expectativas del futuro, relacionadas directamente con las áreas de interés de los sujetos como lo son la familia, acompañado de buenas relaciones interpersonales, la salud, el trabajo junto con una buena calidad de vida. También el rol que tiene el ambiente en el Bienestar Subjetivo de las personas está relacionado con la importancia que se les asigna a las instituciones, ya sean organizaciones laborales, educativas, entre otras (Reyes, Reyes y López, 2016).

Por lo tanto, El Bienestar Subjetivo implica, una valoración integral que hace el individuo acerca de sus vivencias, logros, fracasos, emociones, o factores de crianza, entre otros, teniendo en consideración áreas concretas, como su vida a nivel global y que

exclusivamente se podrá conocer a través del propio juicio del individuo (Rojas y Elizondo-Lara, 2012).

El bienestar subjetivo lo podemos evaluar desde tres perspectivas: indicadores económicos, sociales y la calidad de vida de la población. Entonces se establece que saber cómo piensan y se sienten los individuos es primordial para lograr comprender el bienestar (Martínez, 2004; citado en Denegri, García y González, 2015).

En el caso de Chile, la incorporación de la perspectiva del bienestar subjetivo resulta central debido a que corresponde a un país con un alto nivel de cobertura de servicios, que ha avanzado hacia la superación de la pobreza de manera sistemática (Oyanedel, alfaro y Mella, 2015).

El bienestar subjetivo en el trabajo es la investigación de las fortalezas, habilidades y emociones buenas del trabajador y desarrollo integral de las personas a nivel personal, familiar y de carrera. En esta área se ha desarrollado el contagio de emociones positivas para obtener un efecto dominó, que genere resultados positivos en los equipos de trabajos (Rodríguez, 2011; citado en Herrera, Sánchez, Trejos y Bossa, 2015).

El reconocimiento del bienestar como una prioridad sanitaria se debe, en parte, a los esfuerzos realizados, de manera fundamental desde la psicología, para abordar su conceptualización y evaluación desde una perspectiva científica (San Juan y Ávila, 2016).

Así, respecto a la calidad de vida, el Bienestar Subjetivo proporciona los dispositivos psicológicos que comprometen la estabilidad tanto física como emocional en la vida de las personas (Casas y Bello, 2012).

La variable Bienestar Subjetivo se relaciona con la dimensión de satisfacción con la vida, la que se evalúa a nivel cognitivo, puesto que tiene relación con las metas de la vida de cada sujeto, tales como la salud, el trabajo, la vida de pareja, los pasatiempos. De

hacerse una evaluación del bienestar subjetivo desde el área que comprende las emociones, debieran presentarse emociones positivas y por consiguiente ausentarse las emociones de carácter negativo (Marrero y Carballeira, 2010).

El Bienestar Subjetivo comprende juicios cognitivos tales como satisfacción con la vida, y respuestas emocionales ante los diferentes eventos como sentimiento de emociones positivas (Pavot y Diener, 2008). Durante las últimas décadas, este constructo ha despertado creciente interés entre los teóricos de diversas orientaciones, sociológicas y psicológicas, considerando la satisfacción con la vida como uno de sus componentes centrales (Rodríguez y Goñi, 2011). La satisfacción con la vida es definida como la percepción subjetiva de la calidad de vida de una persona que se basa en las preferencias individuales de múltiples dominios de la vida y de la satisfacción en esos dominios. (Liu, Wang & Lü, 2013).

Existen aspectos o dominios ambientales de un sujeto, como trabajo, familia, amigos y más, que pueden influir en la experimentación o no de satisfacción, y que se relacionaría con el bienestar subjetivo. El tipo de trabajo desempeñado puede incidir en la satisfacción laboral que experimente una persona. Se ha observado que la satisfacción se incrementa cuando la labor que se realiza es especializada y tiene un estatus más elevado, mientras que los individuos que realizan tareas repetitivas y no especializadas son los menos satisfechos con su labor (Gómez, Villegas, Barrera y Eduardo, 2007).

Aunque la mayor parte de las investigaciones que analizan el bienestar en diferentes sociedades han partido de una consideración universal de este constructo, sus determinantes no parecen ser las mismas en distintos grupos culturales. La satisfacción con la vida y los estados emocionales ratifican la importancia de observar diferencias en el comportamiento de las personas provenientes de distintos ecosistemas y con ello, la

manera en cómo perciben e interpretan las demandas del grupo social al que pertenecen (Vera, Laborín, Córdova y Parra, 2007).

2.4. Industria del Retail

La estructura ocupacional en el país ha cambiado en el último tiempo enfocándose en el área de los servicios, pero concretamente hacia el comercio. Siendo uno de los sectores que congrega a una parte importante del empleo nacional (Brega, 2015).

En los últimos años la industria del retail ha entrado con fuerza al mercado nacional. Retail hace referencia a las actividades comerciales que brindan servicios al consumidor y la venta de bienes ya sea para su uso personal y no lucrativo, siendo la parte final del proceso de distribución. Esta industria se diferencia dependiendo el tipo de bienes que distribuyan, siendo no durables, dicese bienes comercializados en supermercados, farmacias, tiendas, etc. Y los bienes del tipo durables, siendo aquellos que duran 3 o más años. Estas estructuras económicas se desarrollan de la misma forma que las otras organizaciones. Sus alcances de modelos de gestión y la manera de evaluar sus resultados tienen características distintas y particulares (Bustamante, 2004).

El retail en las últimas décadas ha experimentado significativos procesos de expansión y modernización, configurando en la actualidad una de las áreas más competitivas y dinámicas de la economía chilena. Se han estructurado grandes grupos económicos, que buscan controlar diversos tipos de negocios en el rubro: cadenas de supermercado, multitiendas, tiendas de mejoramiento de hogar y locales especializados como las farmacias (Gálvez, Henríquez y Morales, 2009).

En el proceso de reorganización del retail en Chile, las grandes empresas se han caracterizado por llevar a cabo nuevos principios de gestión y diversas estrategias de flexibilidad en el ámbito laboral. Observándose formas de flexibilidad externa como contratos a plazo fijo, temporales, eventuales, externalización mediante subcontratación y/o suministro personal, como también formas de flexibilización interna, principalmente flexibilidad en la jornada de trabajo (contratos part time, jornada laboral escalonada, horarios nocturnos y fin de semana). Además en los sistemas de remuneraciones e innovación en los procesos de trabajo (Dirección del Trabajo, 2009).

La industria del retail está conformada por una estructura organizacional que se desarrolla en dos niveles (1) la contratación o compra con proveedores y (2) distribución, en el primer nivel las tiendas recaudan los bienes de diversos vendedores y posteriormente los distribuyen ofreciendo una gran variedad de servicios y productos a los clientes finales. Dentro del retail existen diversos modelos de mercado por ejemplo multitiendas, farmacias, supermercados, etc. (Brega, 2015).

Contrariamente a lo que se piensa, en el comercio se establecen discrepancias en relación a la participación de las mujeres elevada la participación de estas en el sector de ventas y no de la misma forma en cargos ejecutivos o profesionales (Gálvez, Henríquez y morales, 2009 citado Brega,2015). Por ejemplo, mientras que las mujeres ocupan un 3.2% en cargos profesionales o directivos, los hombres ocupan un 4.7% en las mismas funciones (CASEN, 2013).

Según Pérez- Franco (2014) El riesgo psicosocial laboral (RPSL) ha aumentado, vinculado a los grandes cambios que ha tenido el trabajo en el mundo desde hace unos 20 años. Puede observarse que los lugares de mayor RPSL son los servicios administrativos y de apoyo, seguidos de cerca por los hogares familiares, es decir, como empleadores de

trabajadoras domésticas, estas últimas en su mayoría son mujeres. Enseguida se encuentra el comercio de grandes tiendas, retail, y los servicios de asistencia social/hogares de menores, ancianos y otros.

Dentro del retail también se encuentran las grandes cadenas de farmacias. A nivel nacional existen 2.659 farmacias aproximadamente, de estas, cerca del 60% pertenecen a las principales cadenas del país: Salcobrand, Farmacias Ahumada [FASA] y Cruz Verde; las cuales generan el 90% de las ventas de medicamentos en el país. Por otro lado, existe un número importante de farmacias independientes y cadenas menores que buscan posicionarse en el mercado, siendo el mayor de ellos Dr. Simi, con 115 locales (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2013).

Por muchos años en las cadenas farmacéuticas del país, se produjeron turnos de hasta 24 horas, sin que se provocará una problemática de salud pública. Posterior a estos horarios podrían existir turnos de llamados para ciertas condiciones de urgencia, ya sea como una presentación de receta médica, entre otras. Sin embargo, esto ocurre con baja frecuencia y generalmente se venden artículos que no tienen una receta médica prescrita como, por ejemplo, mamaderas, pastas dentales, condones, leche, entre otros. Sumado a lo anterior el sistema establecido en algunas regiones de nuestro país imposibilita el cumplimiento de la ley, debido a que la jornada diaria se amplía por encima de las horas laborales establecidas legalmente. A pesar de ello si las farmacias no cumplen con los turnos establecidos, están expuestos a normas que pueden llegar a las 1000 unidades tributarias mensuales, generando una explotación laboral por parte de las empresas (Colegio de Químico Farmacéuticos de Chile, 2019).

La importancia que ha tomado el trabajo en nuestra sociedad, y sobre todo en nuestro país, ha generado un récord negativo en el mismo dentro del ambiente

organizacional, como ejemplos se tienen el incremento en los niveles de estrés, la alta rotación de personal, entre otras. Debido al elevado número de horas de empleadas en un trabajo, junto con la incorporación sostenida de mujeres y una alta demanda de responsabilidades que primeramente eran exclusivas de los hombres, pasaron a ser actividades mixtas, puede generar un conflicto entre trabajo-familia (Jiménez y Moyano, 2008).

A partir de lo anterior se puede inferir que el Bienestar Subjetivo de los trabajadores, tanto de hombres como de mujeres, se ve afectado, ya que las personas se enfocan en mayor medida en sus labores más que en la familia y desarrollo personal. Por lo mismo ocurre un desequilibrio entre trabajo y familia, puesto que la dedicación al trabajo es cada vez mayor.

En la actualidad son cada vez más las personas que se ven obligadas a trabajar extensas jornadas, horas extras e incluso a buscar un segundo empleo, esto principalmente porque un sueldo mínimo no alcanza para cubrir todas las necesidades que surgen en una sociedad globalizada como la nuestra.

El comercio minorista o también llamado retail en las últimas décadas ha experimentado significativos procesos de expansión y modernización, configurando en la actualidad una de las áreas más competitivas y dinámicas de la economía chilena, generando millones de empleos cada año, no obstante las condiciones laborales reportadas no son las mejores, extensos horarios y bajos sueldos, es decir las empresas en la actualidad no incluyen suficientes prácticas orientadas a equilibrar el trabajo y la familia, perjudicando tanto a los trabajadores como a la propia organización.

Es preciso investigar si las empresas que incluyen políticas de cultura - trabajo familia tienen entre sus filas a trabajadores con una percepción mayor de felicidad que

aquellos que se desempeñan en instituciones donde las políticas tendientes a favorecer el equilibrio trabajo familia son escasas.

En la presente investigación se buscará dar respuesta a las siguientes interrogantes:
¿Los niveles de las variables Cultura Trabajo - Familia, bienestar subjetivo y equilibrio trabajo - familia pueden verse afectados por el tipo de cargo que desempeñe un funcionario? ¿La cultura trabajo familia tiene alguna relación con el bienestar subjetivo de los funcionarios de una farmacéutica de Chile?

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Determinar si existen diferencias significativas en la Cultura Trabajo-Familia, Equilibrio Trabajo-Familia y Bienestar Subjetivo de los funcionarios de una empresa farmacéutica Chilena de acuerdo al cargo que desempeñan.

3.2. Objetivos específicos

- Establecer si existen diferencias significativas en los trabajadores de una empresa farmacéutica Chilena con relación a su cargo y la percepción de bienestar subjetivo.
- Determinar si existen diferencias significativas en los trabajadores de una empresa farmacéutica Chilena en relación a su Cargo y la Cultura Trabajo-Familia.
- Definir si existen diferencias significativas en el Equilibrio Trabajo-Familia entre los funcionarios de una farmacéutica en relación al cargo que desempeñan.
- Determinar si existe relación entre las variables Cultura Trabajo-Familia y Bienestar Subjetivo de los trabajadores de una empresa farmacéutica Chilena.

4. HIPÓTESIS

H1: Existe una diferencia significativa en el bienestar subjetivo dependiendo del cargo que ocupe el funcionario en una empresa farmacéutica chilena.

H2: Existe una diferencia significativa en la variable Cultura Trabajo-Familia dependiendo del cargo que desempeñe el funcionario en una empresa farmacéutica chilena.

H3: Existe una diferencia significativa en la variable Equilibrio Trabajo-Familia dependiendo del cargo que desempeñe el funcionario en una empresa farmacéutica chilena.

H4: La variable Cultura Trabajo-Familia se relaciona positiva y significativamente con la variable Bienestar Subjetivo de los trabajadores de una empresa farmacéutica chilena.

5. MÉTODO

5.1. Diseño:

El estudio realizado es de tipo descriptivo correlacional, no experimental ya que no existe una manipulación de las variables consideradas en relación a la muestra, que fue escogida arbitrariamente. Además, el diseño es cuantitativo puesto que los resultados se obtendrán a través de la utilización de instrumentos de este tipo.

5.2. Sujetos:

La muestra del presente estudio está constituida por 618 trabajadores y trabajadoras de una empresa farmacéutica chilena, 29% de los participantes es de sexo masculino y 71% de sexo femenino, de ellos 579 cuentan con un contrato de tipo indefinido y 39 cuentan con contrato a plazo fijo. Un 4,7% de ellos se desempeña en jornada part-time mientras que casi la totalidad de ellos, el 95,2%, lo hace en jornada completa. El 48% tiene cargo de colaborador o trabajador, mientras que el 52% posee un cargo de líder.

Respecto al estado civil de los participantes, un 36,7% de ellos se encuentra soltero, 227 personas de un total de 618, 17,6% se encuentra en pareja, el 34,7% se encuentra casado, mientras que el 6,6% de la muestra está separado y el 3,4% divorciado.

La muestra abarca 14 regiones del país, siendo predominante los sujetos pertenecientes a la Región Metropolitana con el 46% de los participantes, le sigue la región de Valparaíso con 10,7% y la región del Bio Bio con el 9,4 %.

En cuanto a los ingresos líquidos mensuales, el 25,4% de la muestra gana entre \$1.575.001 y \$ 2.175.00, luego el porcentaje disminuye al 21,2% de la muestra que

obtiene un ingreso entre \$300.001 y \$450.000, el 16,2% gana entre \$450.001 y \$975.000, mientras que solo el 8,4% de los participantes percibe como ingreso líquido de \$2.175.001 o más.

La mayoría de los sujetos tiene hijos, 69% y el 30,3% no tiene hijos. De los trabajadores participantes, 77 tiene a su disposición servicios domésticos y 541 no cuentan con ello.

Cerca del 50% de la muestra trabaja 45 horas a la semana, aproximadamente el 20% trabaja entre 45 y 50 horas y el 10% trabaja más de 50 horas. Respecto a las horas en el hogar, 27% de ellos está 4 horas en su hogar, siendo predominante la muestra que pasa entre 3 y 5 horas en su hogar a la semana.

5.3. Instrumentos:

Para esta investigación se utilizaron cinco instrumentos con el fin de medir a la población objetivo, correspondiente a un total de 618 individuos.

La variable de Bienestar Subjetivo se midió a través de la Escala de Satisfacción con la Vida (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) (Anexo 14) instrumento constituido por una escala tipo Likert con 7 valores, donde 1 es “totalmente en acuerdo” con la afirmación y 7 “totalmente en desacuerdo” con la misma, contiene 5 ítems donde se realiza una evaluación de satisfacción con la vida a través del juicio global que hacen las personas sobre ésta; también se utilizó la Escala de Felicidad Subjetiva (Lyubormirsky & Lepper, 1999). Este instrumento comprende cuatro ítems de tipo Likert de siete puntos donde las puntuaciones menores, evidencian una menor felicidad (Anexo 15).

La variable Cultura Trabajo-Familia fue medida con el instrumento de Beauvais Thompson y Lyness (1996) nombrado Cultura Trabajo-Familia C.T.F.I. (Anexo

16). El instrumento se responde mediante una escala Likert con 7 valores, siendo 1 “totalmente en acuerdo” con la afirmación y 7 “totalmente en desacuerdo” con la misma. El cuestionario está conformado por 20 ítems organizados en tres categorías: Consecuencias de Carrera el cual se compone de 5 ítems y posee una fiabilidad de 0,79. Apoyo directivo con 11 ítems y un valor alfa de 0,85 enfocado en conocer la consideración que brinda la jefatura hacia la conciliación trabajo familia. Y Demandas de Tiempo con fiabilidad de 0,76 y 4 ítems. El alfa de Cronbach del instrumento en general es de 0.86.

La variable Equilibrio trabajo - familia se midió mediante el cuestionario SWING (Anexo 17) de Geurts, Moreno, Sanz & Rodríguez (2009). Este instrumento está conformado por 22 ítems que se responden en un cuestionario tipo Likert que busca evaluar la percepción de los participantes acerca de la conciliación que logran llevar entre el trabajo y la familia. Los ítems se agrupan en 4 dimensiones independientes entre sí, siendo estas: Interacción negativa trabajo-familia con 8 ítems, Interacción negativa familia-trabajo con 4 ítems, Interacción positiva trabajo-familia con 5 ítems e Interacción positiva familia-trabajo con 5 ítems. El alfa de Cronbach presente en el cuestionario se encuentra entre 0,77 y 0,89.

Además se utilizó un instrumento de Registro de Antecedentes Sociodemográficos con el fin de recabar información descriptiva de los participantes (Anexo 13).

5.4. Procedimiento:

Para esta investigación se realizó un convenio con una organización de retail de la región Metropolitana. El holding se responsabilizó y permitió la facilitación de una plataforma virtual, donde los trabajadores accedieron y respondieron los instrumentos

disponibles con el fin de obtener los datos de forma segura y confiable. Se aplicaron tres instrumentos por un total de 618 trabajadores de la empresa, de ambos géneros, distintas funciones. En los meses de julio y agosto del año 2016, con previa entrega de consentimiento informado. Posteriormente se llevaron los datos a una base de datos en SPSS para obtener el resultado de sus análisis.

5.5. Plan de análisis:

Para llevar a cabo el análisis de los datos se elaboró una base con la información de las características sociodemográficas de la población junto con el puntaje que obtuvo cada sujeto en los instrumentos utilizados, los cuales se analizarán cuantitativamente mediante el programa SPSS Statistics 23, ejecutando análisis Descriptivos, prueba de normalidad, correlaciones bivariadas y Prueba T de Student.

6. RESULTADOS

A continuación se presentan las tablas de análisis estadístico con la información que permitirá verificar si se cumplen o no los supuestos establecidos en este estudio, que contempla una muestra de 618 trabajadores de una empresa farmacéutica de Chile y donde se analizan las variables Cultura Trabajo-Familia, Bienestar Subjetivo y Equilibrio Trabajo-Familia.

Tabla 1

Comparación de medias Bienestar Subjetivo según el cargo

	Cargo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Bienestar Subjetivo	Directivo	324	4,66	1,17	,065
	Trabajador	294	4,68	1,05	,0617

En la tabla N°1, respecto a la variable Bienestar Subjetivo, se puede observar que los funcionarios que ejercen un cargo directivo (N= 324; SD= 1,17) exponen una Media de 4,66 y por otro lado aquellos funcionarios que desempeñan un cargo de trabajador (N=294; SD=1,05) presentan una media de 4,68, indicando que no existen diferencias significativas en las medias de ambos grupos, directivo y trabajador.

Tabla 2

Resultados prueba t para la comparación de grupos Bienestar Subjetivo

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	t	Gl	Sig. (bilateral)
Bienestar Subjetivo	Se asumen varianzas iguales	4,997	,026	-,215	616	,830
	No se asumen varianzas iguales			-,216	615,986	,829

En adición a los resultados de la tabla N°1, la prueba de Levene para igualdad de varianzas (tabla N°2) indica que se asumen varianzas distintas, pues presentan un nivel crítico (*significación*= 0,026) que es menor a 0,05, de manera que existen diferencias estadísticamente significativas en la variable Bienestar Subjetivo según el cargo que ocupe el funcionario en la empresa farmacéutica chilena.

Tabla N°3

Comparación de medias cultura trabajo familia según el cargo

	Cargo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Cultura trabajo- familia	Directivo	324	4,2586	,52632	,02924
	Trabajador	294	4,2670	,55509	,03237

En la tabla N°3 es posible apreciar que los funcionarios que desempeñan el cargo directivo (N=324; SD=0,52632) presentan una media de 4,2586, mientras que los funcionarios que ocupan un cargo de trabajador en la empresa farmacéutica chilena (N=294; SD= 0,55509) muestran una media de 4,2670. Es por esto que no se comprueban diferencias significativas entre las medias de ambos grupos, directivo y trabajador, respecto a la variable Cultura Trabajo-Familia.

Tabla N°4

Resultados prueba t para la comparación de grupos Cultura Trabajo - Familia

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)
Cultura Trabajo- familia	Se asumen varianzas iguales	,313	,576	-,192	616	,848
	No se asumen varianzas iguales			-,192	602,387	,848

Sumados a los resultados de la tabla N°3, la prueba de Levene para igualdad de varianzas (tabla N°4) nos indica que se asumen varianzas iguales, pues presenta un nivel crítico (*significación*= 0,576) que es mayor a 0,05, esto demuestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables Cultura Trabajo - Familia y el cargo que ejercen los funcionarios de la empresa farmacéutica chilena, siendo este directivo o trabajador.

Tabla N°5

Comparación de medias Equilibrio Trabajo – Familia según el cargo

	Cargo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Equilibrio trabajo-Familia	Directivo	324	3,894	,712	,039
	Trabajador	294	3,785	,675	,039

Respecto a la variable Equilibrio trabajo familia, en la tabla N° 5 se aprecia que los funcionarios que desempeñan el cargo directivo (N=324; SD=0,712) presentan una media de 3,894, mientras que los funcionarios que ocupan un cargo de trabajador en la empresa farmacéutica chilena (N=294; SD= 0,675) muestran una media de 3,785. En consecuencia no se logra verificar diferencias significativas entre las medias de ambos grupos, directivo y trabajador.

Tabla N°6

Resultados prueba t para comparación de medias Equilibrio Trabajo–Familia

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)
Equilibrio Trabajo – Familia	Se asumen varianzas iguales	2,535	,112	1,949	616	,052
	No se asumen varianzas Iguales			1,954	614,826	,051

Junto a los resultados expuestos anteriormente (tabla N°5), la prueba de Levene para igualdad de varianzas en la tabla N°6 nos indica que se asumen varianzas iguales, pues presenta un nivel crítico (*significación*= 0,112) que es mayor a 0,05, esto evidencia que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables Equilibrio Trabajo-Familia y el cargo que ejercen los funcionarios de la empresa farmacéutica chilena (directivo o trabajador).

Tabla N°7

Relación entre las variables Cultura Trabajo-Familia y Bienestar Subjetivo

		Cultura Trabajo-Familia	Bienestar Subjetivo
Cultura Trabajo-Familia	Correlación de Pearson	1	,038
	Sig. (bilateral)		,344
	N	618	618
Bienestar Subjetivo	Correlación de Pearson	,038	1
	Sig. (bilateral)	,344	
	N	618	618

En los resultados de la tabla N°7 se puede ver la correlación de Pearson (0,038) y un valor crítico (significación = 0,344), mayor que 0,05 por lo que no se verifica una relación entre las variables Cultura Trabajo-Familia y Bienestar Subjetivo ($p > 0,05$) de los funcionarios de una empresa farmacéutica chilena (N=618).

7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

El objetivo general de este estudio fue determinar si existen diferencias significativas en las variables Cultura Trabajo-Familia, Equilibrio Trabajo -Familia y Bienestar Subjetivo de los funcionarios de una empresa farmacéutica según el cargo que desempeñan, para esto se establecieron cuatro hipótesis de investigación, la primera de ellas plantea la existencia de diferencias significativas en la variable Bienestar Subjetivo de acuerdo al cargo que ejecute un funcionario en una empresa farmacéutica chilena. Esta hipótesis no ha sido aceptada, puesto que no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en el nivel de la variable Bienestar Subjetivo, entre funcionarios con cargos directivos y con cargo de empleados.

En la literatura se señala que el tipo de trabajo desempeñado puede incidir en la satisfacción laboral que experimente una persona. Se ha observado que la satisfacción se incrementa cuando la labor que se realiza es especializada y tiene un estatus más elevado. Las personas más satisfechas con su trabajo suelen ser profesores universitarios, científicos, médicos, abogados, mientras que los individuos que realizan tareas repetitivas y no especializadas son los menos satisfechos con su labor (Gómez, Villegas, Barrera y Eduardo, 2007).

Sin embargo, tal como señalan Diener et al. (1999), más importante que el tipo de trabajo es tenerlo o no tenerlo. De acuerdo con estos autores, las personas desempleadas tienen un nivel más alto de tensión, presentan una menor satisfacción con la vida y tasas más altas de suicidio que las personas que se encuentran realizando algún tipo de trabajo.

En términos generales, investigaciones han demostrado que las características sociodemográficas tienen una escasa influencia en el bienestar.

Las condiciones laborales parecen ejercer cierta influencia, aunque en algunos estudios con trabajadores mexicanos se han obtenido niveles altos de bienestar global, independientemente del bienestar laboral de los trabajadores (Díaz y González, 2011). Lo anterior podría indicar que tener un puesto directivo no influiría significativamente en el bienestar subjetivo de las personas., puesto que existen factores más determinantes al respecto, como el sentido de pertenencia y aspectos afectivos.

Se ha encontrado que en sociedades individualistas las personas se encuentran más felices al obtener logros orientados a las metas personales, dando más valor a los sucesos vitales, tanto positivos como negativos, atribuyendo sus acciones a sí mismos, otorgando poca importancia a aspectos poco sanos de su entorno social (Triandis, 2005). Por otro lado estudios indican que las sociedades colectivistas muestran mayor bienestar en la medida en que sientan pertenencia a su grupo social, lo que puede llevar a una estructura social más segura (Díaz y González, 2011).

Respecto a la segunda hipótesis de investigación, existe una diferencia significativa en la variable Cultura Trabajo-Familia dependiendo del cargo que desempeñe el funcionario en una empresa farmacéutica chilena, no ha sido posible comprobar, puesto que no se encontró diferencias significativas en la Cultura Trabajo - Familia según el cargo que ocupe un funcionario. Los estudios hacen énfasis en otro tipo de variables que tendrían relación con la Cultura Trabajo-Familia, por ejemplo, la flexibilidad que dispone un empleado para seleccionar su horario de entrada y salida, donde probablemente le sería más fácil adaptarse al horario de otros miembros de su familia. O si se le permite ausentarse del trabajo en determinados momentos del día, pudiendo atender a las necesidades puntuales de sus familiares con más facilidad y tranquilidad. Así, el acceso a ciertas medidas de conciliación puede contribuir a que algunas demandas que emanan del

ámbito laboral interfieran en menor medida en la vida privada del empleado logrando que disminuya su conflicto trabajo-familia.

Sin embargo, no se ha encontrado información sobre la influencia que le cargo de un trabajador tendría en la Cultura Trabajo-Familia.

Según lo recabado en la literatura si algunos de los cargos en estudio presenta algún grado de flexibilidad es probable que se incrementen los valores de la variable Cultura Trabajo-Familia, en este sentido resulta fundamental que los directivos apoyen abiertamente las Políticas Familiares Amigables (PFA) y hacer ellos mismos uso de estas. Así, los trabajadores podrán comprobar que estas prerrogativas no pondrán en peligro su puesto de trabajo, es decir, es preciso que estén enmarcadas dentro de una cultura familiar amigable y que lleguen a configurar un auténtico marco de pensar y también de actuar dentro de cada organización (Debeljuh y Jáuregui, 2004).

Como tercera hipótesis en este estudio se ha planteado que existen diferencias significativas en el Equilibrio Trabajo-Familia en funcionarios de una farmacéutica de Chile según el cargo que estos ocupen, sin embargo tampoco ha sido posible aceptarla, es decir, no se encuentra alguna relación entre estas variables.

Según Clark (2000) investigaciones realizadas en base a políticas organizacionales para fomentar el equilibrio entre trabajo y familia evidencian una relación positiva tanto en la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, como un mejor desempeño en las empresas que las implementan. Medidas como la flexibilidad de horarios, servicios de asistencia en labores domésticas, permisos laborales, junto a otros beneficios organizacionales, han mostrado un aumento en los niveles de bienestar y satisfacción en los trabajadores (Lapierre & Allen, 2006).

Friedman y Greenhaus (2000) llegan a conclusiones similares al señalar que características laborales tales que recursos como el tiempo, flexibilidad, información o consejo (ambientes de apoyo), tienen un impacto significativo en el ámbito de la familia (Citado en Jiménez y Moyano, 2008).

De igual manera, características laborales como la autoridad, la autonomía y variedad en el puesto de trabajo pueden tener positivos efectos en la motivación y el despliegue de nuevas habilidades que pueden ser movilizadas para facilitar el funcionamiento en la familia. Por consiguiente, cuando las jefaturas y los trabajadores dedican tiempo al ocio y a sus familias, produce un dínamo creador de nuevas capacidades, siendo fuente de gran motivación., es decir, el tiempo invertido en la familia y el ocio generalmente tienen un regreso en el ámbito laboral con una mayor productividad social (Debeljuh y Reyes de Santos, 2016).

Para el logro de un impacto sostenido de las políticas organizaciones en el Equilibrio Trabajo-Familia uno de los supuestos a la base es el referido al papel de la cultura organizacional. Clark & Farmer (1998) relacionan el impacto de la cultura organizacional sobre la interacción trabajo-familia en 150 trabajadores con responsabilidades laborales y familiares, reportando que una cultura organizacional con un alto grado de formalidad y jerarquía, menor autodeterminación e intimidad, presenta una relación negativa con el bienestar en general y una mayor dificultad para integrar la relación familia-trabajo (Clark, 2000).

Respecto a última hipótesis de esta investigación, la variable Bienestar Subjetivo se relaciona positiva y significativamente con la variable Cultura Trabajo-Familia, no ha sido aceptada, indicando que no existe una correlación estadísticamente significativa entre estas variables en estudio.

Sin embargo la bibliografía nos indica que en las ciencias sociales existe un consenso fuertemente asentado de que el trabajo constituye una de las actividades de mayor importancia para la integración y ajuste psicológico y social de los individuos (Jiménez y Moyano, 2008)

Medidas como la flexibilidad de horarios, servicios de asistencia en labores domésticas, permisos laborales y, en general, beneficios organizacionales, han mostrado un incremento en los niveles de bienestar y satisfacción en los trabajadores (Lapierre & Allen, 2006), dicho de otro modo, una Cultura Trabajo-Familia orientada a los trabajadores, incrementa los niveles de bienestar de estos.

En conclusión no se ha encontrado relación entre las variables Cultura Trabajo-Familia, bienestar subjetivo y Equilibrio Trabajo-Familia en relación al cargo que desarrollan los funcionarios al interior de una empresa farmacéutica Chilena, tampoco existe relación significativa entre las variables Cultura Trabajo-Familia y bienestar subjetivo por lo que las hipótesis han sido rechazadas.

7.1. Limitaciones

Los participantes del presente estudio representan a funcionarios de una empresa farmacéutica de la industria del retail, sin embargo sería ambicioso generalizar los resultados a la totalidad de dicha industria, puesto que no fueron incluidos otros rubros de ésta, muy variados y donde los niveles de las variables en estudio podrían cambiar.

También resulta relevante tener en cuenta que para dicho estudio no han sido incorporadas técnicas de análisis cualitativo que pudieron completar aún más la investigación procurando una mirada más integral de las variables en investigación.

7.2.Sugerencias

Respecto a las sugerencias para futuros estudios se recomienda ampliar la muestra a otro tipo de rubro dentro del mismo retail, como por ejemplo ferreterías, librerías, tiendas por departamentos, tiendas de conveniencia entre muchos otros, para de esta manera constituir una muestra que resulte más representativa, abarcando de manera más completa esta industria que se amplía cada vez más y que capta una cantidad importante de trabajadores en el país. También pudiéndose incluir nuevas variables de estudio como tipos de empresas, jornadas laborales (parciales v/s completas) o género.

8. REFERENCIAS

- Álvarez, A., y Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106.
- Aguirre, C. (2015). *Estresores Laborales y Calidad de Vida en Pilotos Hispanoparlantes de Aeronaves Comerciales*. (Tesis Doctoral). Universidad de Salamanca. España.
- Andrade, G., y Landero, R. (2014). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1),185-198.
- Alves, D., Cirera, Y., & Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Universidad del Centro Educativo Latinoamericano* , 145-163.
- Berenice, N., Galicia, O., y García, L. (2013). Conflicto trabajo familia en mujeres profesionistas. *Revista Electrónica de Divulgación de la Investigación*, 5, 2007-3542.
- Bertoni, J. (1998). Fuerza laboral de la mujer en Chile: cifras y características. *Rev. Latino- am.enfermagem, Ribeirão Preto*, 6(5), p. 53-58.
- Brega, C. (2015). *Identidad laboral y proyectos de vida*. Trabajar en el retail (Tesis de pregrado). Universidad de Chile. Santiago, Chile.
- Bustamante, A. (2004). *La imagen y percepción de una tienda por departamentos, a través de la percepción de los clientes caso ilustrativo de Almacenes París*. (Tesis de pregrado). Universidad de Chile. Santiago, Chile.
- Biedma, J., y Medina, J. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466.

- Clark, S. (2000). "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Casas, F., y Bello, A. (2012). *Calidad de vida y bienestar infantil subjetivo en España. ¿Qué afecta al bienestar de niños y niñas españoles de 1º de ESO?*. Madrid: Unicef España.
- Casas, F., Fernández-Artamendi, S., Montserrat, C., Bravo, A., Bertrán, I., y Del Valle, J. (2013). El bienestar subjetivo en la adolescencia: estudio comparativo de dos Comunidades Autónomas en España. *Anales de Psicología*, 29(1), 148-158.
- Carballeira, M., González, J. y Marrero, R. (2015). Diferencias transculturales en bienestar subjetivo: México y España. *Anales de psicología*, 31(1), 199-206.
- Chile, C. d. (6 de 01 de 2019). *Colegios de químicos farmaceuticos y bioquímicos de Chile*. Obtenido de <http://www.colegiofarmaceutico.cl/index.php/noticias-nacionales/73-problematika-laboral-de-las-farmacias-con-el-cumplimiento-de-los-turnos-actuales>
- Denegri, M., García, C., y González, N. (2015). Definición de bienestar subjetivo en adultos jóvenes profesionales chilenos. Un estudio con redes semánticas naturales. *Revista CES Psicología*, 8(1), 77-97.
- Debeljuh, P., y Jáuregui, K. (2004). Trabajo y familia: hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *The bi-annual academic publication of Universidad ESAN*, 9(16), 91-102.

- Debeljuh, P. (2006). *Hacia el balance de vida, trabajo y familia: la experiencia en y desde El Salvador*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: Centro Internacional Trabajo Familia
- De Neve, J. E., Diener, E., Tay, L., & Xuereb, C. (2013). *The objective benefits of subjective well being* [CEP Discussion Papers, CEPDP1236]. Londres: Centre for Economic Performance.
- De Sivatte, I., y Guadamillas, F. (2014). ¿La disponibilidad de medidas de conciliación y la cultura trabajo-familia disminuyen el conflicto trabajo-familia de los empleados?. *Universia Business Review*, 4(44).
- Díaz, F. y González, M. (2011). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100, 273-285.
- Díaz, G. (2001). Bienestar subjetivo: Actualidad y perspectiva. *Revista Cubana de medicina general integral*, 17(6), 572-579.
- Dirección del trabajo. (2009). *ENCLA 2008: Informe de Resultados Sexta Encuesta Laboral*, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- El mercado de medicamentos en Chile (2013). División de estudios. Ministerio de economía, fomento y turismo
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M..(1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-Family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.
- Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

- Gálvez, T., Henríquez, H., y Morales, G. (2009). *Cuaderno de Investigación N° 36: Holding y tiendas. La trama que multiplica las ventas y redobla el trabajo*, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- García, M. (2002). El bienestar Subjetivo: Departamento de psicología social Málaga. *Escritos de psicología*, 6, 18-39.
- García, C., y González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista cubana de medicina general integral*, 16(6), 586-592.
- Gómez, V., Villegas, C., Barrera, F. y Cruz, J. (2007). Factores predictores de bienestar subjetivo en una muestra colombiana. *Revista Latinoamericana de psicología*, 39(2), 311-325.
- Gutiérrez, E., y Osorio, P. (2008). Modernización y transformaciones de las familias como procesos del condicionamiento social de dos generaciones. *Última Década*, 16 (29), 103-135.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2017) *Género y Empleo*. Recuperado de <http://historico.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/enfoque-estadistico-genero-y-empleo.pdf>
- Jiménez, A., y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133.
- Jiménez, A., y Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11(2), 289-302.

- Jiménez, A., Acevedo, D., Salgado, A., y Moyano, E. (2009). Cultura trabajo-familia y compromiso organizacional en empresa de servicios. *Psicología em estudo*, 14(4).
- 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.
- Liu, Y., Wang, Z., y Lü, W. (2013). Resilience and affect balance as mediators between trait emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 54, 850-855.
- Marrero, R., y Carballeira, M. (2010). El papel del optimismo y del apoyo social en el bienestar subjetivo. *Salud mental*, 33(1), 39-46.
- Milena, D. Sánchez, N. Trejos, M., y Bossa, S. (2015). Felicidad en el trabajo, estrategia garante del equilibrio de retención de empleados de una empresa retail. Universidad Sergio Arboleda. Escuela de postgrados.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2015). *Libro de Códigos Base de Datos Principal Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2013*. Serie Documentos Metodológicos N° 31.
- Pérez, V., Palací, F., y Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/ familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción psicológica*, 193-210.
- Pavot, W. & Diener, E. (2008). The Satisfaction with Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.
- Rodríguez, A., y Goñi, A. (2011). La estructura tridimensional del bienestar subjetivo. *Anales de psicología*, 27(2).

- Rojas, M., y Elizondo-Lara, M. (2012). Satisfacción de vida en Costa Rica: un enfoque de dominios de vida. *Latin American Research Review*, 47(1), 78-94.
- Riquelme, E., Rojas, A., y 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.
- Stecher, A., Godoy, L. y Toro, J. (2015). Condiciones y experiencias de trabajo en la sala de venta de un supermercado. Explorando los procesos de flexibilización laboral en el sector del retail en Chile. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 9(27), 523-550.
- Sanjuán, P., y Ávila, M. (2016). Afrontamiento y motivación como predictores del bienestar subjetivo y psicológico. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 21(1), 1-10.
- Thompson, C., Beauvais, L., & Lyness, K. (1999): When work-life benefits are not enough: The influence of work-life culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-life conflict, *Journal of Vocational Behavior*, (54), 392-415.
- Vera, J., Laborín, J., Córdova, M., y Parra, E. (2007). Bienestar Subjetivo: comparación en dos contextos culturales. *Psicología para América Latina. Revista de la Unión Latinoamericana de Entidades de Psicología*, (11).
- Vera, I. (2017). Balance vida trabajo. Departamento académico de ciencias de la gestión. Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/111951/Balance_Vida_Trabajo.pdf?sequence=1

- Vidal, F. (2017). Transformaciones familiares en Chile: Modelos Familiares Emergentes. *Argumentos*.
- Ugarteburu, I., Cerrato, J., y Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan harramenak: Revista de relaciones laborales*, (18), 1-41.
- Victoria, C., y González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de medicina general integral*, 16(6), 586-592.
- Valk, R. & Srinivasan, V. (2011). Workfamily balance of Indian women software professionals: a qualitative study. *IIMB Management Review*, 23(1), 39-50.

9. ANEXOS

Anexo 1

Estadísticos

Region

N	Válidos	618
	Perdidos	1

Region

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Tarapacá	12	1,9	1,9	1,9
	Antofagasta	23	3,7	3,7	5,7
	Atacama	17	2,7	2,8	8,4
	Coquimbo	12	1,9	1,9	10,4
	Valparaíso	63	10,2	10,2	20,6
	OHiggins	10	1,6	1,6	22,2
	Maule	44	7,1	7,1	29,3
	Biobio	58	9,4	9,4	38,7
	Araucanía	42	6,8	6,8	45,5
	Lagos	21	3,4	3,4	48,9
	Magallanes	3	,5	,5	49,4
	Metropolitana	285	46,0	46,1	95,5
	Ríos	3	,5	,5	96,0
	Arica	3	,5	,5	96,4
	JZ	5	,8	,8	97,2
	Recetario	17	2,7	2,8	100,0
	Total	618	99,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,2		
Total		619	100,0		

Anexo 2

Tipo de contrato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Plazo fijo	39	6,3	6,3	6,3
	Indefinido	579	93,5	93,7	100,0
	Total	618	99,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,2		
Total		619	100,0		

Anexo 3

Jornada Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Jornada completa	589	95,2	95,3	95,3
	Part-time	29	4,7	4,7	100,0
	Total	618	99,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,2		
Total		619	100,0		

Anexo 4

Nivel de Estudios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Básica incompleta	10	1,6	1,6	1,6
	Básica completa	181	29,2	29,3	31,1
	Media incompleta	83	13,4	13,5	44,3
	Media completa	28	4,5	4,5	48,8
	Técnica completa	88	14,2	14,2	63,0
	Universitaria incompleta	244	39,4	39,2	82,8
	Universitaria completa	30	4,8	4,8	87,6
	Postgrado	18	2,9	2,9	100,0
Total		618	99,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,2		
Total		619	100,0		

Anexo 5
Estado Civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero	227	36,7	36,7	36,7
	En pareja	109	17,6	17,6	54,4
	Casado	215	34,7	34,8	89,2
	Separado	41	6,6	6,6	95,8
	Divorciado	21	3,4	3,4	99,2
	Union civil	3	,5	,5	99,7
	Viudo	2	,3	,3	100,0
	Total	618	99,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,2		
Total		619	100,0		

Anexo 6
Frecuencia de ingresos líquidos

Ingresos	Frecuencia	Porcentaje
150.000 - 300.000	49	7,9
300.001 - 450.000	131	21,2
450.001 - 675.000	100	16,2
675.001 - 975.000	64	10,4
975.001 - 1.575.000	157	25,4
1.575.001 - 2.175.000	65	10,5
2.175.001 o más	52	8,4
Total	618	100,0

Anexo 7
A cargo de AM

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	91	14,7	14,7	14,7
	No	527	85,1	85,3	100,0
	Total	618	99,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,2		
Total		619	100,0		

Anexo 8

Frecuencia de encuestados según si tienen hijos

Tiene hijos	Frecuencia	Porcentaje
Sí	431	69,7
No	187	30,3
Total	618	100,0

Anexo 9

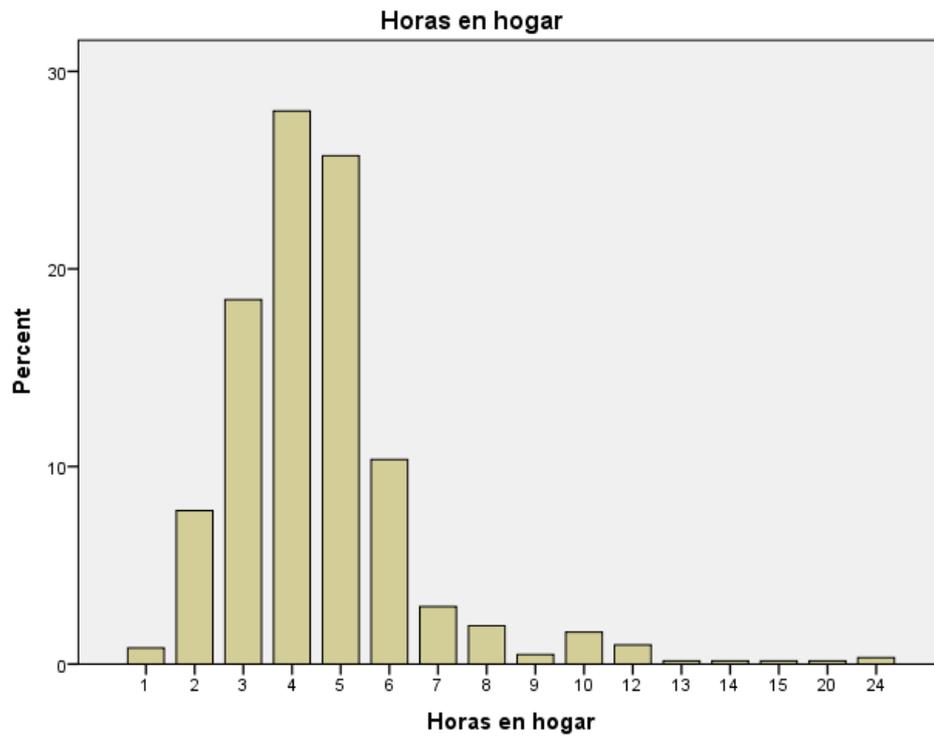
Servicio doméstico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	77	12,4	12,5	12,5
	No	541	87,4	87,5	100,0
	Total	618	99,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,2		
Total		619	100,0		

Anexo 10



Anexo 11



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: Impacto de la Cultura Trabajo-Familia sobre el Equilibrio Trabajo-Familia, Bienestar Subjetivo y Desempeño Percibido en trabajadores y trabajadoras

Sr. (Sra., Srta.):

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 a continuación se describe en forma resumida:

Resumen del proyecto:

El objetivo general del proyecto consiste en evaluar el efecto de la cultura trabajo-familia sobre el equilibrio trabajo-familia, el bienestar subjetivo y el desempeño percibido de los trabajadores y trabajadoras

Al respecto, expongo que:

Esta investigación no representa riesgo alguno para Ud., ya que la información que proporcione sólo será utilizada para el análisis de discursos. La investigación tampoco entraña beneficio personal, ya que se trata de una colaboración voluntaria y no remunerada. Por ello, el tiempo destinado a la entrevista será determinado de acuerdo a su propia disponibilidad personal, al momento de iniciar ésta.

He sido también informado/a en forma previa a la aplicación, que los procedimientos que se realicen, no implican un costo que yo deba asumir. Mi participación en el procedimiento no involucra un costo económico alguno que yo deba solventar (hacerme cargo).

Junto a ello he recibido una explicación satisfactoria sobre el propósito de la actividad, así como de los beneficios sociales o comunitarios que se espera éstos produzcan.

Estoy en pleno conocimiento que la información obtenida con la actividad en la cual participaré, será absolutamente confidencial, y que no aparecerá mi nombre ni mis

datos personales en libros, revistas y otros medios de publicidad derivadas de la investigación ya descrita.

Sé que la decisión de participar en esta investigación, es absolutamente voluntaria. Si no deseo participar en ella o, una vez iniciada la investigación, no deseo proseguir colaborando, puedo hacerlo sin problemas. En ambos casos, se me asegura que mi negativa no implicará ninguna consecuencia negativa para mí.

Adicionalmente, el investigador responsable, Andrés Jiménez Figueroa ha manifestado su voluntad en orden a aclarar cualquier duda que me surja sobre mi participación en la actividad realizada. Para ello, se me informa que el domicilio para estos efectos es Campus Lircay s/n, 2201616, en el horario comprendido entre las 09 y las 18 horas, en el período comprendido en la investigación y hasta 6 meses después de concluida ésta.

He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Consiento en participar en la investigación denominada: **Impacto de la Cultura Trabajo-Familia sobre el Equilibrio Trabajo-Familia, Bienestar y Desempeño Percibido en trabajadores y trabajadoras**, y autorizo al señor Andrés Jiménez Figueroa, investigador responsable del proyecto y/o a quienes éste designe como sus colaboradores directos y cuya identidad consta al pie del presente documento, para realizar el (los) procedimiento (s) requerido (s) por el proyecto de investigación descrito.

Investigador responsable: Andrés Jiménez Figueroa

ANEXO 13 Registro de Antecedentes Sociodemográficos

Para enriquecer esta investigación, se le solicita a continuación completar los siguientes datos sociodemográficos, marcando con una X en los casos que sea necesario:

Sexo: Femenino ____ Masculino ____	Edad: ____
Nivel de Estudios: Enseñanza superior a nivel técnica ____ / Enseñanza superior a nivel Universitaria ____	

Estado Civil: Casado ____ Separado ____ Viudo ____ En pareja (Sin vínculo legal) ____ Divorciado ____ Soltero ____
En caso de tener pareja (con o sin vínculo legal), ¿esta trabaja remuneradamente?: Si ____ No ____
Ocupación _____ del Cónyuge: _____
Usted es el principal proveedor económico de su familia: Si ____ / No ____
¿Cuál es el nivel educacional que alcanzó la persona que aporta el ingreso principal de su hogar? Ed. Básica ____ Ed. Media ____ Ed. Técnica ____ Universitario ____ Posgrado ____

Cargo que desempeña en la Organización: Directivo ____ Mando Medio ____ Empleado ____
Años de Experiencia Laboral: _____ Horas semanales trabajadas: _____
Jornada Laboral: Part –Time ____ Jornada Completa ____
Tipo de Contrato: Planta ____ A Contrata ____ A Honorarios ____

¿Cuántas horas al día permanece en su hogar? _____
Cuenta con servicio Doméstico (Asesora del Hogar): Si ____ No ____
Está a cargo de Adultos mayores: Si ____ No ____
Cuántos hijos tiene (Viviendo con usted): 1 a 2 hijos ____ 3 ó más ____
Indique el número de hijos en el rango de edad en el que se encuentran: 0-3 ____ 4-6 ____ 7-11 ____ 12-17 ____ 18 o más ____

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

150.000 - 300.000	
300.001 - 450.000	
450.001 - 675.000	
675.001 - 975.000	
975.001 - 1.575.000	
1.575.001 - 2.175.000	
2.175.001 o más	

ANEXO 14 Escala de Satisfacción con la Vida

Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones, considerando lo siguiente:

1	Muy insatisfecho
2	Insatisfecho
3	Ligeramente insatisfecho
4	Ni satisfecho ni insatisfecho
5	Ligeramente satisfecho
6	Satisfecho
7	Muy satisfecho

		1	2	3	4	5	6	7
1	En general, ¿cuán satisfecho está con su actual trabajo?							
2	¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su vida en general?							
3	¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su vida familiar?							
4	¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su tiempo de ocio?							
5	¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su estado de salud y bienestar?							
6	¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su participación social (por ejemplo, en organizaciones voluntarias, políticas y sindicales)?							
7	¿Cuán satisfecho o contento se siente							

	actualmente con el equilibrio entre su trabajo y otros aspectos de su vida?								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 15 Escala de Felicidad Subjetiva

Para cada una de las siguientes frases (o preguntas), encierre en un círculo el número de la escala que Ud. considere que mejor lo describe.

1. En general, me considero	No muy Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Muy Feliz
2. En comparación con la mayoría de mis iguales, me considero:	Menos Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Más Feliz
3. Algunas personas son muy felices en general. Disfrutan de la vida independientemente de lo que suceda, disfrutan al máximo todo. ¿Hasta qué punto le describe esta caracterización?	Nada	1	2	3	4	5	6	7	Mucho
4. Por término general, algunas personas no son muy felices. Aunque no se encuentran deprimidas, nunca parecen estar felices como podrían. ¿Hasta qué punto le describe esta caracterización?	Mucho	1	2	3	4	5	6	7	Nada

ANEXO 16 Cuestionario de Cultura Trabajo-Familia

En el siguiente cuestionario indique para cada una de las siguientes afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo en relación a su percepción sobre diversos aspectos de la institución, 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)**

		T o t a l m e n t e d e A c u e r d o	M u y d e A c u e r d o	D e A c u e r d o	N i d e A c u e r d o n i e n D e s a c u e r d o	E n D e s a c u e r d o	M u y d e s a c u e r d o	T o t a l m e n t e d e A c u e r d o
1.	En esta organización los empleados pueden fácilmente armonizar su trabajo con su vida familiar.							
2.	En caso de algún problema, los jefes se muestran comprensivos cuando los empleados dan prioridad a sus familias.							
3.	Durante el trabajo en esta organización, es generalmente aceptado hablar acerca de la familia							
4.	Se espera a menudo que los empleados lleven trabajo a completar en casa al término de la jornada y/o en fines de semana.							
5.	La gerencia en esta organización anima a sus supervisores a ser receptivos con los problemas personales y familiares de los empleados.							
6.	Se espera normalmente que los empleados den más importancia a sus trabajos que a sus familias.							
7.	Rechazar por razones familiares la oferta de un ascenso o un traslado dentro de esta organización, dañaría seriamente el desarrollo profesional del							

	empleado.								
8.	En general, la gerencia de esta organización es muy flexible frente a las necesidades familiares del personal.								
9.	Muchos empleados se disgustan cuando las mujeres de esta organización se acogen a largos permisos de ausencia para cuidar a sus recién nacidos o a sus niños adoptados.								
10	Para progresar en esta organización, se espera que los empleados trabajen más de 50 horas semanales, sea en la misma empresa o en sus hogares.								
11	A fin de ser vistos favorablemente por la jefatura, los empleados de esta organización deben constantemente dar prioridad su trabajo antes que a su vida familiar o privada.								
12	En esta organización los empleados que participan en programas disponibles que favorecen la familia (ej: trabajo compartido, trabajo a tiempo parcial), son vistos como menos serios acerca de sus carreras que aquellos funcionarios que no participan								
13	Muchos empleados se disgustan cuando hombres de esta organización se acogen a largos permisos de ausencia para cuidar a sus recién nacidos o niños adoptados								
14	En esta organización es muy difícil salir durante el día de trabajo para dedicarse a asuntos personales o familiares								
15	Esta organización estimula a sus empleados a fijar límites donde termine el trabajo y comience la vida familiar.								
16	Los mandos medios y los ejecutivos de esta organización son solidarios con las responsabilidades de los empleados en el cuidado de sus niños.								
17	Esta organización es flexible con aquellos empleados que por razones familiares, quieren cambiarse a trabajos menos exigentes.								
18	Los mandos medios y ejecutivos en esta organización solidarizan con las responsabilidades de los empleados con respecto al cuidado de sus ancianos								
19	En esta organización los empleados que trabajan a "tiempo flexible", tienen menos probabilidades de avanzar en sus carreras que aquellos que no trabajan de aquel modo.								
20	En esta organización los empleados son estimulados a equilibrar su trabajo con su vida familiar.								
Muchas Gracias por Participar. Recuerde revisar si ha contestado a todas las preguntas									

ANEXO 17

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/Item	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.				

Muchas Gracias.

