



UNIVERSIDAD DE TALCA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA , CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR Y
PERCEPCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO, EN FUNCIONARIOS/AS DE UNA
INSTITUCIÓN PÚBLICA, REGIÓN DEL MAULE.**

Memoria para optar al título de Psicólogo del trabajo y de las organizaciones

Nombres

Camila Ignacia Ahumada Cruz

Francisca Antonia Valenzuela Godoy

Profesor Guía

Andrés Jiménez Figueroa

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, 2022

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
ABSTRACT	5
AGRADECIMIENTOS	6
1. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
2. OBJETIVOS	19
2.1 Objetivo General.....	19
2.2 Objetivos Específico	19
3. HIPÓTESIS.....	19
4. METODOLOGÍA.....	20
4.1 Tipo de Estudio.....	20
4.2 Diseño de Estudio	20
4.3 Participantes.....	21
4.4 Instrumentos -variables	21
4.4.1 Cuestionario de Percepción de Equidad de Género	21
4.4.2 Escala CTF/CFT	22
4.4.3 Cuestionario de participación en el trabajo familiar	23
4.5 Procedimiento	23
4.6 Plan de Análisis	25
5. RESULTADOS	25
5.1 Conflicto Trabajo-Familia	
5.1.1 Análisis Descriptivo Conflicto Trabajo-Familia	25
5.1.2 Análisis Comparativo de Equilibrio Trabajo-Familia	26

5.2	Corresponsabilidad	
	5.2.1	Análisis Descriptivo Corresponsabilidad..... 27
	5.2.2	Análisis Comparativo de Corresponsabilidad 28
5.3	Percepción de Equidad de Género	
	5.3.1	Análisis Descriptivo de Percepción de Equidad de Género 29
	5.3.2	Análisis Comparativo de Percepción de Equidad de Género... 30
6	DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN	31
7	REFERENCIAS	40
8	ANEXOS	47

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo “Determinar si existen diferencias entre el género y el nivel de conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y corresponsabilidad familiar en trabajadores de una institución pública de la Región del Maule”. Para esto se evaluaron las diferencias por género de las puntuaciones en cada una de estas temáticas. La muestra de este estudio estuvo compuesta por dos grupos (hombres (N=104) y mujeres (N=102)), que trabajan en una institución pública de la Región del Maule. Se les administró un registro de antecedentes sociodemográficos y tres cuestionarios para indagar aquellos temas antes mencionados: Escala CTF/CFT (Carlson, Kacmar & Williams, 2000), Cuestionario de Participación en el Trabajo familiar (Bartau, Etxeberría & Maganto, 2003), y Cuestionario de Percepción de Equidad de Género (Gómez y Jiménez, 2015), respectivamente. Se observa que no existe una diferencia apreciable entre hombres y mujeres en temas de Conflicto Trabajo Familia. En suma, tampoco existe una diferencia por género en la dimensión seleccionada de Percepción de Equidad de Género. Sin embargo, sí podemos encontrar una diferencia por género en lo que respecta a Corresponsabilidad Familiar. Esto nos habla de un gradual cambio de la sociedad hacia una más igualitaria; sin embargo, aún existen brechas dentro de la distribución de tareas domésticas, conformando un desafío futuro para las nuevas generaciones.

Palabras claves: conflicto trabajo familia, percepción de equidad de género, corresponsabilidad familiar, institución pública, trabajadores

ABSTRACT

The objective of this research is "To determine if there are differences between gender and the level of Work-Family Conflict, Perception of Gender Equality and Family Co-responsibility in public sector workers in an institution in the Maule Region." To this end, the score differences by gender were evaluated for each of these issues. The sample for this study was composed of two groups (men (N = 104) and women (N = 102)), who work for a public institution in the Maule Region. A sociodemographic record was taken and three questionnaires were administered to investigate the aforementioned issues: CTF / CFT Scale (Carlson, Kacmar & Williams, 2000), Participation in Family Work Questionnaire (Bartau, Etxeberria & Maganto, 2003), and Perception of Gender Equity Questionnaire (Gómez & Jiménez, 2015), respectively. It is observed that there is no significant difference between men and women in matters of Family Labor Conflict. In short, there is also no difference by gender in the selected dimension of Perception of Gender Equity. However, we can find a difference according to gender when it comes to Family Co-responsibility. This speaks of a gradual change in society towards a more egalitarian one; however, there are still gaps within the distribution of domestic tasks, forming a future challenge for generations to come.

Keywords: family work conflict, perception of gender equity, family co-responsibility, public institution, workers

Agradecimientos

Ha pasado tiempo desde ese lejano día de marzo, cuando crucé por primera vez la puerta de una sala de clases. Ha pasado tiempo desde que entré ansiosa por primera vez al Liceo a la espera de conocer a las personas que serían mis amigos para toda la vida. Incluso ha pasado tiempo desde que entré por primera vez a la Universidad siendo ya parte de ella. Hoy estoy aquí culminando este proceso y solo puedo mirar hacia atrás agradecida de las personas que han estado ahí, que me han regalado su tiempo y dedicación. Cada uno de ellos aportó algo en específico para el desarrollo de mi vida. A ellos les debo este viaje y los logros que he tenido en él.

Agradezco a mi madre por su incondicionalidad y amor inmensurable. Agradezco su esfuerzo diario por cuidarnos y velar por nuestra seguridad. Agradezco sus palabras de ánimo cuando estaba por flaquear. Agradezco que sea la inspiración de mi vida, gracias a ella soy una persona fuerte.

Agradezco a mi padre por su perseverancia y coraje. Agradezco su esfuerzo por sostener a nuestra familia. Agradezco que sea un modelo de trabajo arduo para quienes le rodeamos. Agradezco que me enseñara a ser una persona humilde y feliz, gracias a él soy una persona centrada en la vida.

Agradezco a la persona que amo por estar a mi lado y motivarme desde el inicio de este proceso. Agradezco su comprensión cuando las exigencias universitarias sobrepasaban mi paciencia. Agradezco el pasado que hemos construido y el futuro que nos espera. Agradezco su lealtad y cariño, gracias a él soy una persona que puede amar.

Agradezco a los profesores que tuve durante mi vida por su orientación, motivación y vocación, gracias a ellos soy una persona competente.

Gracias a todos ellos encontré la luz cuando el camino parecía lóbrego. Gracias a ellos estoy aquí.

Camila Ahumada Cruz

En este proceso que está culminando quiero agradecer a diferentes personas que fueron cruciales en esta etapa de mi vida permitiéndome surgir como la profesional que he anhelado. Antes de mencionar a estas personas, quiero agradecerle a Dios por estar siempre conmigo, por entregarme calma y convicción de que cada decisión tomada tenía un fin y un propósito en mi vida, gracias por hacer de cada instancia un aprendizaje, por entregarme fuerza y alegría y por cruzar en mi camino a las personas adecuadas en los momentos apropiados.

Entre las personas a mencionar, destaco principalmente a mi familia, a mi **madre** por su apoyo incondicional en todo momento, gracias por estar cuando lo necesitaba, por alentarme y motivarme con cada gesto de amor expresado o demostrado a través de acciones. A mi **padre** por guiarme cuando me sentía desorientada, por aconsejarme con sus sabias palabras que lograban iluminar mi camino, gracias por demostrarme que todo se puede alcanzar con esfuerzo y perseverancia. Agradecer a ambos por entregarme la oportunidad de cumplir este sueño, por ser la pieza fundamental en todo el camino recorrido. Agradecer también a mis **hermanos**, por el carisma, la alegría y compañía, gracias por entregarme felicidad y hacerme sentir amparada en este camino.

A mis **amigos y compañeros**, por lo reído, compartido y por el apoyo en momentos complejos, por ser tan certeros en lo expresado, gracias por otorgarme seguridad y recalcar mis cualidades en diversas situaciones.

A mis **profesores** por guiarme con sabiduría y enseñarme con dedicación durante estos años, gracias porque todo el conocimiento y las lecciones entregadas, agradecer también a mi **profesor guía** por su comprensión, paciencia, cariño y sobre todo su buena disposición en cada momento en el que se le solicitó ayuda, gracias por darme la oportunidad de conocerlo como profesional y como persona.

Solo los sueños grandes inspiran, los sueños razonables no inspiran a nadie. Lanza tu corazón y ten una estrategia, no una ideal, sino uno que se ejecute. Actúa en pequeño, poco a poco y que cada paso que des en tu vida te lleve a tu sueño. El resultado es que poco a poco te convertirás en quien realmente quieres y tendrás la experiencia de vivir en plenitud. -Mario Alonso Puig-

Francisca Valenzuela

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la psicología laboral ha investigado la interdependencia entre el dominio familiar y laboral, las implicancias de uno sobre otro y los factores que se ven mayormente afectados por esta dualidad. Con la inserción laboral femenina podemos observar que este fenómeno adquiere un tinte genérico que difiere entre hombres y mujeres, esto a su vez tiene un impacto en las políticas laborales de las organizaciones o empresas en las cuales están inmersos (Collins, 2020). En este sentido, evidenciamos un cambio a lo largo de la historia, donde se distinguía marcadamente la escisión entre las labores eminentemente masculinas y femeninas. Estas últimas pertenecían al hogar, como educar a los hijos y cuidar a la familia, mientras que los varones debían consagrarse a las actividades públicas y al trabajo productivo lo que les permitiera el sostén de sus dependientes. La literatura da cuenta que el rol doméstico, de crianza y de servicio a lo largo del tiempo, era y aún es propio del rol femenino (Gutiérrez, 2000).

En los últimos años, como se mencionó la mujer ha pasado por un importante proceso, ejemplo de esto es que las mujeres actualmente no desean limitarse solo al rol familiar, sino que cada día están capacitándose para tener un mayor espacio en el mundo laboral. Gracias a esto el rol de las mujeres adquiere un valor agregado, alcanzando actualmente el 48,5% de la Población Económicamente Activa (PEA) urbana de Chile (INE, 2018). Pese a lo anterior, las mujeres que acuden en gran medida a la educación superior y al trabajo remunerado no redistribuyen las tareas o responsabilidades domésticas con sus pares masculinos (Delgado, Saletti, Toro, López, Luna y Rodríguez, 2011).

Sin embargo, se puede dilucidar que tras este importante proceso por el que se ha visto envuelto el género femenino, la sociedad se acerca y adquiere una mayor visión de igualdad en cuestiones de género. En este sentido, en Chile en los últimos decenios, se han producido avances significativos en cuanto a la igualdad de género en diferentes ámbitos como es la

economía, la educación y el trabajo, esto ha dado lugar a la promulgación de diferentes leyes que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres (Solbes, Valverde & Herranz, 2020). Podemos entender que el género es una representación cultural, que incluye valores, prejuicios, interpretaciones, deberes y normas sobre la vida de los hombres y las mujeres, distinguiéndose en función del aprendizaje sobre representaciones culturales de género que rigen su constitución genérica y las relaciones que se mantienen en diferentes esferas sociales, por lo tanto, el género provee de referentes culturales que son asumidos y reconocidos por todas las personas (Bravo & Moreno, 2007).

En esta línea, Mosteiro & Porto (2017), señalan que uno de los hechos que ha contribuido de manera significativa a este proceso, como se mencionó, ha sido el cambio que han tenido las mujeres en el nivel educativo, es decir, su incrementación en la formación académica ha favorecido de manera considerable su incorporación en el mercado laboral junto a su participación en la vida económica y social. Pese a esto, el hecho de que exista un cambio importante en el rol de las mujeres a nivel social no ha significado la desaparición de estereotipos en cuanto al género, sin embargo, se puede destacar que existe un cambio de creencia respecto a los atributos presentes entre hombres y mujeres (Eagly, Nater, Miller, Kaufmann & Sczesny, 2020).

En relación a las acciones y programas ligados a la equidad de género, el Gobierno de Chile ha contribuido a instaurar diferentes medidas que abordan las diferencias de género. Una a destacar es la concebida por el ministerio de Educación en el 2014 creando la Unidad de Equidad de Género (UEG) como una estructura permanente encargada de incorporar la perspectiva de género a los planes, políticas y programas ministeriales que permitan el desarrollo equitativo e integral de niños, niñas y jóvenes en nuestro país (Ministerio de Educación, 2017). Sin embargo, Stromquist (2006) señala que las políticas educativas sobre equidad de género se limitan a “igualdad de oportunidades” en cuanto a la proporción de

hombres y mujeres en el sistema educativo, tras concentrarse en que las mujeres accedan a la escuela y con ello a una educación completa, reduciéndose estas políticas de género a sexo. Por lo tanto, pese a los avances educativos en la igualdad, los estudios realizados por el Instituto de la Mujer sobre transmisión de géneros en escuelas mixtas determinan que no existe una verdadera coeducación en las aulas respecto a esta temática (Pozuelo, 2008).

De manera similar sucede en materia de política organizacional, el Código del Trabajo (2019) señala que existe el objeto de garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras en relación a la remuneración y discriminación. De lo anterior es relevante mencionar que el convenio sobre la discriminación (relacionada a empleo y ocupación) no hace referencia a las distinciones basadas en las responsabilidades familiares, esto implica la creación de normas que regulen esta situación. En el Convenio n°156 se reconoce que los problemas de trabajadores con responsabilidades familiares se enmarcan en áreas más amplias como lo son la familia y la sociedad, las que deberían regirse por políticas nacionales, sin embargo, es necesario reconocer la necesidad de compatibilizar elementos de igualdad efectiva en oportunidades y trato a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (Hermosilla, 2013).

Nuestro país ha instaurado diferentes medidas para abordar la igualdad de género, en este caso se destacan aquellas relacionadas al ámbito laboral. Dentro de este ámbito, Abramo y Valenzuela (2006), ofrecen un modelo para definir la igualdad de género, este es denominado la igualdad como justicia individual, que plantea que la noción de igualdad propone asegurar que toda decisión laboral, ya sea en materia de contratación, condiciones de trabajo, ascenso y despido se adopte sin basarse en las condiciones y/o características específicas de los trabajadores. Todos los individuos deben ser tratados de la misma manera, siendo las “reglas del juego” imparciales y aplicables a todos por igual, para que todos puedan competir en igualdad de condiciones y sean recompensados en función de sus méritos y esfuerzos. Además,

existen modelos que incorporan esta visión equitativa de género, como los modelos dinámicos descritos por Contreras, Hurtado y Sara (2012), que exploran la trayectoria de la tasa de participación femenina y abarcan las diferencias en las normas sociales respecto a la participación laboral tanto masculina como femenina. La principal predicción de estos modelos es un aumento continuo en la participación laboral femenina, a través de una retroalimentación positiva que la promueve, lo que se traduce en un cambio en las concepciones del rol tradicional de las mujeres. Sumado a lo anterior, la división de responsabilidades y roles al interior del hogar provocan una transformación en el papel de la mujer en la sociedad lo que también afecta su participación en el mercado del trabajo (Contreras, Hurtado y Sara, 2012). Gómez y Jiménez (2015) proponen un modelo para definir las dimensiones de la percepción de equidad de género, estas dimensiones abarcan: percepción de disponibilidad de tiempo personal, percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico/de cuidado, percepción de distribución de responsabilidades de manutención económica del hogar y percepción de distribución de demandas laborales. En base a las dimensiones desarrolladas por estos autores entendemos como la equidad de género requiere una transformación en las políticas organizacionales.

Para alcanzar una mayor equidad de género en la sociedad, es importante que exista una transformación en la realidad laboral que implique la necesidad de reparto de obligaciones entre hombres y mujeres dentro del hogar, lo que podemos denominar corresponsabilidad familiar. El concepto de corresponsabilidad familiar puede entenderse, según Maganto, Bartau y Porcel (2010) como los patrones interaccionales o comportamentales que influyen entre los miembros de la familia en el consenso o en la distribución de roles y tareas familiares, distinguiendo tres dimensiones. La primera de ellas es la percepción de un reparto justo, donde los distintos integrantes de la familia perciben una distribución justa en cuanto a tareas, lo que favorece el desarrollo potencial de cada miembro, evitando así la sobrecarga de roles en algún

miembro de la familia. La segunda dimensión es la actuación coordinada que precisamente se refiere a coordinar anticipadamente las tareas entre los miembros de la familia. La tercera dimensión supone una asunción de responsabilidad compartida donde se asume que las tareas o responsabilidades dentro de la familia son parte de todos los miembros.

En caso de que no se alcance un equilibrio entre las áreas laboral y familiar, por defecto se experimentará un conflicto. Es importante mencionar que cuando hacemos referencia a lo familiar también estamos considerando los diferentes tipos de familia presentes en la actualidad, como lo es la compuesta por dos cónyuges con vínculo legal de matrimonio y sus hijos (familia biparental), las parejas que tienen lazos afectivos (familia cohabitación), el padre o madre que vive con al menos un hijo menor de 18 años que puede o no vivir con otras personas (familias monoparentales) y también se consideran a personas que viven solas (familias unipersonales) (Martínez, Estévez & Inglés, 2013). Por lo anterior, entendemos que este conflicto puede presentarse dentro de estas distintas esferas familiares descritas anteriormente, así como también en los diferentes trabajos en los que se desenvuelven las personas.

Este conflicto mencionado anteriormente, se produce al existir un desequilibrio entre los roles de los individuos y esta disparidad puede tomar dos direcciones, la primera de ellas es la dirección conflicto trabajo-familia, que son las actividades que tienen que ver con el trabajo que a su vez dificultan el desempeño de las responsabilidades familiares y el conflicto familia-trabajo son responsabilidades familiares que dificultan o interfieren con el desempeño correcto del trabajo. Así mismo, este conflicto está compuesto por tres dimensiones: tiempo, comportamiento o conducta y estrés o tensión, las fuentes de conflicto basados en el tiempo se refiere a cuando el tiempo dedicado a desempeñar un rol (ej. trabajar sábado y domingo) dificulta o interfiere en el desempeño de otros (ej. acompañar a los hijos a ir al estadio), los basados en la conducta tienen que ver con que los comportamientos para llevar a cabo una

determinada actividad son contrarios a los comportamientos relacionado con otras actividades y los basados en el estrés o tensión hacen referencia a que el desempeño de un rol provoca estrés o tensión (ej. problemas laborales) repercutiendo en el comportamiento de otros contextos (ej. en la convivencia con la familia) (López, 2020). Si estas dimensiones se encuentran presentes de manera positiva en alguna persona los niveles de conflicto trabajo-familia serán menores (Jiménez, Mendiburo, Olmedo, 2011).

Es importante mencionar que el conflicto en sus direcciones trabajo-familia y familia-trabajo, es vivenciado tanto por mujeres y hombres. En base a la inserción laboral femenina, se produce un cambio en la visión de la dinámica familiar, evidenciando una transformación en los roles de cada género (Ramírez, 2012). Los roles que asumen deben contar con igualdad de género, lo que a su vez, hace referencia a que tanto hombres como mujeres tengan igual acceso a oportunidades, recursos y poder en las distintas esferas, como lo es en la vida familiar, las instituciones sociales, la vida laboral, la educación, los reglamentos jurídicos, la política, la salud y la religión (Tekbaş y Pola, 2020). Para conseguir una equidad en los roles que se asumen en las familias debe existir un cambio gradual respecto a los patrones comportamentales e interaccionales del reparto, distribución y consensos de las tareas y los roles familiares, entre los integrantes de la familia (Maganto, Bartau y Etxeberría, 1999; Maganto, Etxeberría y Porcel, 2010). Sin embargo, esto conlleva un problema de origen, puesto que la distribución de tareas se ha relacionado culturalmente al género. Goodnow (1996) señala que los niños en su crianza temprana aprenden como existen actividades femeninas y otras masculinas, adquiriendo un patrón individualista donde cada uno debe abocarse “a lo que le corresponde”. Cabe destacar que esta separación no tiene una fundamentación racional ni funcional. Por ende, aquellas tareas eminentemente femeninas o masculinas que no son distribuidas con el sexo opuesto causan problemas para quienes se incorporan al mundo laboral y por consiguiente necesitan compatibilizar trabajo y familia.

A raíz de que en la actualidad la relación trabajo-persona, trasciende a una nueva relación trabajo-familia, genera una multiplicidad de roles que pueden limitar o potenciar el desempeño tanto profesional como personal, con esto, las personas asumen determinadas responsabilidades en el trabajo y en su hogar (Álvarez & Gómez, 2011). Es importante considerar las experiencias individuales en relación al equilibrio trabajo-familia, ya que cuando se reporta que los roles familiares facilitan el trabajo o que el trabajo facilita el rol familiar, se relaciona a emociones positivas como el disfrute o entusiasmo (Jiménez, Mendiburo & Olmedo, 2011). Sin embargo, en el conflicto trabajo-familia y viceversa, la persona puede consumir más tiempo en algún rol, trayendo consigo una sobrecarga, que es un factor de estrés, en el trabajo o en la familia, esto puede ser una fuente de presión y traer consigo diferentes síntomas como la irritabilidad, tensión o fatiga (Montenegro, 2007). Aquí radica la necesidad de explorar ambas direcciones del conflicto, con el propósito de determinar si son los roles familiares los que interfieren en las responsabilidades laborales (conflicto familia-trabajo) o si son los roles en el trabajo lo que dificultan el desempeño de las responsabilidades familiares (conflicto trabajo-familia), en este caso, cuando el rol familiar es incompatible con el laboral, hay una sobrecarga de rol, es decir, ambos roles poseen las mismas exigencias, lo que ocasiona que la persona cuente con energías limitadas para cumplir con los roles (Álvarez & Gómez, 2011).

La literatura existente sobre el tema aborda la interrelación entre las experiencias familiares y el trabajo, proponiendo una serie de modelos los cuales relacionan estos aspectos de la vida de una persona: segmentación, desbordamiento, compensación, instrumental y conflicto (Montenegro, 2007). Los modelos que han recibido mayor apoyo para explicar la naturaleza de la relación entre trabajo y familia son el desbordamiento y el conflicto, este autor entiende que trabajo y familia se superponen, mientras que emociones, talentos, aptitudes y comportamientos se desbordan mutuamente entre ambos dominios. Este desbordamiento, por

su parte, puede ser tanto positivo, como negativo, lo que se traduce como un bienestar producto de esta interacción o como un conflicto producto del mismo. Los roles que asumen las personas dentro de la familia y en el trabajo compiten en términos de tiempo y energía, esta competencia implica una repartición en los recursos que se invierten en cada uno. Las expectativas de un rol harán que el desempeño en otro rol se dificulte y que, de esta manera, la persona experimente un conflicto (Montenegro, 2007). Por otra parte, el desempleo y subempleo ocasionan una extensión de la jornada laboral. Generalmente hombres y mujeres permanecen hasta diez o doce horas en sus centros de trabajo, lo que se traduce en que ni padres ni madres cuentan con el suficiente tiempo para dedicarlo al hogar y a sus hijos. Lo anterior influye en la disposición de los trabajadores para plantear sus inquietudes personales por miedo a perder su trabajo. Con esta situación, es difícil que las empresas, instituciones y el gobierno en general de Latinoamérica, apoyen las políticas de conciliación de trabajo y familia. Sin embargo, la realidad actual, lejos de ser un obstáculo en la tarea de conciliar el trabajo y la familia, constituye un punto de partida para analizar cómo se debe fomentar una cultura familiar amigable (Debeljuh & Jáuregui, 2004).

En suma a este fenómeno de conflicto laboral y familiar, podemos destacar que el ingreso masivo de las mujeres en el mercado de trabajo, marca un antes y un después en la historia y diversos factores han estado en el origen de esto: la crisis económica mundial, que obliga a las familias salir a la búsqueda de fuentes de ingresos, otro factor que da origen a este proceso es el fenómeno de liberalización femenina en todos sus aspectos, el acceso a la educación superior y la búsqueda de reconocimiento profesional (Debeljuh & Jáuregui, 2004). El ingreso femenino en el mercado laboral requiere que la ley adopte medidas para las organizaciones con el objetivo de contribuir a las buenas prácticas laborales y así, mejorar el rendimiento y adhesión de los empleados con la empresa, para esto y entre otras medidas, se abordan aquellas relacionadas con las prácticas de equidad de género (Jiménez y Hernández,

2020). Estos autores destacan la responsabilidad de las instituciones públicas por el desarrollo de políticas para resguardar la calidad de vida de los trabajadores frente al cambio en la dinámica laboral-familiar.

En este sentido, un cambio en la visión de dinámica familiar requiere una reorganización de roles entre hombres y mujeres, en este contexto es de suma importancia el papel que ocupa la organización, ya que para generar una redistribución equitativa en el hogar se necesitan políticas que permitan facilitar la vida familiar y laboral para hombres y mujeres. En este marco, el fenómeno de facilitación positiva en el trabajo ocurre cuando la participación en roles laborales y familiares contribuyen positivamente y se benefician mutuamente (Balmforth & Garden, 2006). En este sentido, la corresponsabilidad familiar proporciona nuevos modelos de socialización en la educación de los hijos/as y da la posibilidad de relaciones más igualitarias (Torío, Peña, Rodríguez, Fernández & Molina, 2010). Sin embargo, en la realidad existe una creencia social de los roles que deben asumir los hombres y los que tienen o deben asumir por su parte las mujeres, por ello, existe la necesidad de una reorganización de los roles entre hombres y mujeres para generar compromisos en el soporte económico, tareas cotidianas y en el cuidado y educación de los niños y niñas (Torío, et. al, 2010).

Las investigaciones actuales se centran principalmente en aspectos que involucran intereses organizacionales, utilizando variables como la satisfacción laboral, los índices de rotación, índices de rendimiento, capacitación, entre otros, sin tomar en consideración variables individuales o dejando de lado variables más bien personales, como aquellas de índole familiar (Jiménez, Mendiburo y Olmedo, 2011).

Las organizaciones reconocen como las apreciaciones que los trabajadores desarrollan del apoyo prestado por la institución en temas familiares, inciden directamente en la percepción de apoyo organizacional. Lo anterior tiene su origen directamente en la cultura chilena ya que

gran parte de los trabajadores encuentran sus aspiraciones y satisfacciones en la familia (Abarca y Errázuriz, 2007). Es por esto por lo que las organizaciones asumen una especie de responsabilidad social, desarrollando actividades y estrategias que contribuyan a las buenas prácticas laborales, mejorando el rendimiento de los trabajadores y su adhesión con la empresa (Jiménez y Hernández, 2020). Además, estos resultados se relacionan con efectos positivos en Compromiso Laboral (Lirios, Guillén y Aguayo, 2012). Por su parte, las instituciones públicas y privadas desarrollan estrategias diferentes para la conciliación familiar y laboral, además de las estrategias para el desarrollo de equidad de género. Lo anterior se evidencia en el estudio desarrollado por Jiménez y Hernández (2020), donde los funcionarios de instituciones privadas demuestran tener mayores condiciones de equidad de género y conciliación trabajo-familia que los funcionarios de instituciones públicas. Evidenciando la necesidad de estudiar la realidad existente en las organizaciones públicas.

Planteamiento del Problema

El motivo de realizar este estudio parte del deseo de entregar un aporte académico a la institución, por ende, es de carácter descriptivo, ya que buscamos detallar la realidad vivida en una de las instituciones públicas de Chile, en lo que respecta a la implementación de las políticas de conciliación entre trabajo y familia, políticas de equidad de género y de manera personal cómo estos logran redistribuir sus responsabilidades familiares. A partir de los resultados que puedan obtenerse, esta institución tendría la opción de generar o mantener políticas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, tomando en consideración que las investigaciones han relacionado temas como el estrés y otros indicadores de salud, producto de problemas de conciliación con la familia y el trabajo. En suma, García (2011) señala la existencia de situaciones estresantes, como lo es el estrés laboral, entendido desde las dificultades laborales, exigencias, acoso, conciliación trabajo familia, doble jornada

laboral y violencia de género, este autor señala que estas situaciones tienen un fuerte componente de género, afectando de sobremanera a las mujeres, producto de su forma “menos adecuada” de hacer frente al estrés. En base a esto, la institución puede tomar en cuenta los resultados para generar o mantener políticas de equidad de género que le permitan desarrollar o potenciar la percepción de equidad en sus trabajadores. En este sentido, los lineamientos que pueda tomar o mantener la institución pública pueden resultar ser un referente para otras instituciones, tanto públicas como privadas del país, lo que implica que el alcance de carácter local de nuestro aporte académico pueda alcanzar un alcance más amplio.

En relación a las variables que abordamos en este estudio, es importante conocer si las distintas políticas en relación a la vida laboral y familiar presentes específicamente en esta institución pública se reflejan en la percepción que tienen los trabajadores y trabajadoras, o bien de manera más general, dar cuenta de la percepción que tiene tanto el género femenino como el masculino en cuestiones de equidad de género en el ámbito laboral y familiar, en la distribución de tareas en el hogar y presenciar si existe conflicto o una conciliación en términos de roles en el trabajo y en la familia según la visión de cada género, puesto a que como hemos mencionado se evidencia que la mujer es quien ha tenido una mayor sobrecarga de roles, mayoritariamente en el hogar, lo que la hace más proclive a presentar este conflicto entre ambas esferas. Por lo tanto, daremos cuenta de la percepción que tienen tanto hombres y mujeres de una organización pública en relación a las variables mencionadas, es decir:

¿Existen diferencias por género en las variables conflicto trabajo-familia, percepción de equidad, y corresponsabilidad familiar en instituciones públicas?.

OBJETIVOS:

Objetivo General:

Determinar si existen diferencias entre el género y el nivel de conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y corresponsabilidad familiar en trabajadores de una institución pública de la Región del Maule.

Objetivos Específicos:

1. Describir si existen diferencias en la dirección del conflicto trabajo-familia y familia-trabajo y sus dimensiones tiempo, estrés y comportamiento según género en los trabajadores de una institución pública de la Región del Maule.
2. Describir las diferencias entre el género y las dimensiones: mis cosas, tareas por otros, tareas accesorias y tareas fundamentales en lo que respecta a Corresponsabilidad en el trabajo familiar entre trabajadores de una institución pública de la Región del Maule.
3. Conocer las diferencias entre el género y la percepción de Equidad de Género, en su dimensión percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico/ de cuidado en los trabajadores de una institución pública de la Región del Maule.

Hipótesis

1. Existen diferencias en cuanto al género, siendo las mujeres las que presentan un mayor conflicto en familia-trabajo y en sus dimensiones tiempo, estrés y comportamiento.

2. Existen diferencias en cuanto al género, siendo las trabajadoras quienes presentan una mayor participación familiar que los trabajadores, pertenecientes a una institución pública de la Región del Maule.

3. Las mujeres tienen una menor percepción de equidad de género en la dimensión “Percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico/de cuidado”, pertenecientes a una institución pública de la Región del Maule.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

El enfoque de la investigación es de carácter cuantitativo ya que se pretende medir a través de instrumentos psicométricos. Además, el tipo de estudio será descriptivo-comparativo ya que se describe un determinado fenómeno y se pretende comparar las distintas variables del estudio en base al género de los trabajadores, esto se hará en un momento concreto sin la intención de establecer relaciones causales (Veiga, Díez & Zimmermann, 2008).

Diseño de estudio

El diseño metodológico es de tipo no experimental y de corte transversal, debido a que no se manipuló ninguna de las variables del estudio (conflicto trabajo-familia, corresponsabilidad familiar, percepción de equidad de género), además se analizaron estas mismas en un momento determinado, por lo que la unidad de tiempo viene determinada sólo para recoger y analizar los datos, que son las exigencias de las condiciones del estudio (Cabrera, Bethencourt, González y Álvarez, 2014).

Participantes

La muestra utilizada corresponde a trabajadores de una institución pública de Talca, Séptima región. El universo total se compone de 240 funcionarios, de los cuales 206 fueron efectivamente encuestados 85,83%, en donde 50,5% corresponde a hombres y un 49% a mujeres. La edad promedio de los participantes es de 41,6 años (rango de 24 a 74). Estos fueron seleccionados de manera no probabilística por conveniencia, que es un procedimiento de selección que se basa en las características del estudio, más que en el criterio estadístico de generalización (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Este se utilizó porque los participantes debían formar parte de la institución pública seleccionada, esto último fue lo único considerado como criterio de inclusión.

Instrumentos - variables

Las variables abordadas en este estudio son Percepción de equidad, Conflicto Trabajo-Familia / Familia-Trabajo y Corresponsabilidad Familiar o Participación en el Trabajo Familiar, estas son abordadas en los cuestionarios que se describirán a continuación.

Cuestionario de Percepción de Equidad de Género (Gómez y Jiménez, 2015)

Este cuestionario (ver anexo 3), se compone de 14 ítems de tipo Likert, las respuestas se distribuyen entre 5 alternativas donde 1 es “Muy de acuerdo” y 5 “Muy en desacuerdo”. Los ítems se distribuyen en 4 subescalas, las cuales son: Percepción de disponibilidad de tiempo personal (ítems 1, 2 y 3), percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico de cuidado (ítems 6, 7, 8, 9 y 12), percepción de distribución de responsabilidades de manutención económica del hogar (ítems 4, 11 y 14) y percepción de distribución de demandas laborales (ítems 5, 10 y 13). Un ítem de percepción de disponibilidad de tiempo personal sería: “Sin considerar el tiempo que dedica a trabajar o a cumplir con sus tareas diarias, creo que

tengo tiempo libre durante la semana”, Un ítem de percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico de cuidado, sería: “Creo que es más importante para los niños/as pasar más tiempo con la madre que con el padre”. Un ítem de percepción de distribución de responsabilidades de manutención económica del hogar sería “Cuando llego del trabajo, estoy demasiado cansado/a como para ocuparme de personas de mi familia que requieran atención”. Un ítem de percepción de distribución de demandas laborales sería “Si mi pareja ganara lo suficiente, creo que no trabajaría remuneradamente”.

El proceso de validación del instrumento fue realizado por Gómez y Jiménez (2015), donde el instrumento obtuvo un índice de Alfa de Cronbach de ,87 siendo un indicador de alta fiabilidad del cuestionario (Gómez y Jiménez, 2015).

Escala CTF/CFT (Carlson, Kacmar & Williams, 2000).

Esta escala (ver anexo 4), está compuesta por 18 ítems mide la direccionalidad del conflicto, ya sea la familia interfiriendo en el trabajo o el trabajo interfiriendo en la familia y reporta el tipo de conflicto en base al comportamiento, tiempo y estrés, posee una confiabilidad de 0,87 y su medición se puntúa en una escala Likert de cinco puntos, donde sus respuestas van desde nunca a siempre (Jiménez, Concha & Zúñiga, 2012).

Por otra parte, los ítems se dividen respecto al tipo de conflicto, por ejemplo un ítem de conflicto basado en el estrés sería: “Debido a que mis responsabilidades me estresan a menudo, tardo mucho en concentrarme en mi trabajo”, otro basado en la conducta o comportamiento: “Cuando llego a casa, a menudo estoy demasiado cansado como para participar en responsabilidades o actividades familiares” y basado en el tiempo “He de perderme actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que dedico a las responsabilidades familiares” (Carlson, Kacmar & Williams, 2000).

Cuestionario de participación en el trabajo familiar (Bartau, Etxebarria & Maganto, 2003)

Este cuestionario (ver anexo 5), mide la variable corresponsabilidad familiar. Se compone por 22 tareas del hogar, y sus respuestas varían de 0 a 2, dependiendo de la frecuencia en la que se realice (0 = nunca, 1 = a veces y 2 = siempre). Estas se enfocan en medir los siguientes tipos de labores: realización de *mis cosas* (ítems 9, 15, 19, 20) las *tareas por otros* (ítems 4, 6, 14, 22) las *tareas accesorias* (12, 16, 17, 18) y las *tareas fundamentales* (ítems 1, 7, 8, 10). Un ítem de *mis cosas* sería: “ordenar el propio dormitorio”. Un ítem de *tareas por otros* sería: “ordenar las cosas por otro”. Un ítem de *tareas accesorias* sería: “poner la mesa”. Un ítem de *tareas fundamentales* sería: “cocinar”. A partir de estas dimensiones se construye el índice de participación individual, debido a que cada una de las tareas posee una importancia distinta en la corresponsabilidad (Ortega, Rodríguez y Jiménez, 2013).

Procedimiento.

Etapa 1: Contacto inicial con la Institución Pública

Se realizó el contacto inicial con la institución pública a través de un docente de la escuela de psicología de la Universidad de Talca, quien nos incorporó al estudio y nos presentó como colaboradoras del mismo, mencionando a los representantes de la institución que ocuparíamos los datos que se obtuvieran del estudio para nuestra tesis, los cuales estuvieron de acuerdo con esto y con nuestra presencia.

Etapa 2: Reuniones con la Institución Pública

Se acordaron diferentes reuniones con las personas encargadas de la aplicación del estudio en la institución para coordinar la manera de aplicación de instrumentos, las preguntas demográficas a realizarse incluyendo aquellas preguntas propias para caracterizar el cargo que

desempeñaba cada trabajador/a. Finalmente, se optó por utilizar una plataforma de Google denominada Google forms, puesto que era de fácil acceso para los trabajadores y trabajadoras.

Etapas 3: Aplicación de instrumentos

Posterior a esto, nos encargamos de la gestión y aplicación del instrumento que fue de manera online, mediante la plataforma de formularios de Google, es importante destacar que los cuestionarios: participación en el trabajo familiar, escala CTF/CFT y el de percepción de equidad de género, no tenían un límite de tiempo y estuvo disponible dos semanas, desde el 6 de agosto hasta el 22 de agosto del año 2019. En la plataforma se les proporcionaba a los participantes un consentimiento informado (ver anexo 1) que detallaba brevemente la intención del estudio, junto con asegurar la confidencialidad de las respuestas de los trabajadores, este consentimiento finalizaba con la decisión de participar en el estudio, en caso de ser negativa, la plataforma agradecía su tiempo y cerraba el intento, por el contrario, al ser positiva se procedía a rellenar una ficha de datos sociodemográficos (ver anexo 2) tales como, sexo, edad, estado civil, nivel educacional, si tiene servicio doméstico, si tiene al cuidado adultos mayores, cuantos horas al día permanece en el hogar y estado civil, en el caso de tener relación; duración de su relación actual, si su pareja trabaja, la profesión de la pareja y si tienen hijos (cuántos y edad). Posteriormente, se hicieron preguntas de acuerdo al trabajo de la persona, abarcando el cargo que desempeña en la organización, años de experiencia laboral, tipo de contrato y su estamento (Anexo 2). Luego, continuaban las preguntas de los cuestionarios anteriormente mencionados y se finalizaba con el agradecimiento correspondiente a su participación.

Etapas 4: Devolución de resultados

Luego se obtuvieron los resultados correspondientes mediante análisis estadísticos (descriptivos e inferenciales) y se entregó retroalimentación por medio de un informe ejecutivo a la institución pública.

Plan de análisis

El análisis de los datos será en base a una comparación de las variables Equidad de Género, Corresponsabilidad Familiar y Conflicto Trabajo-Familia en base al género (Hombre-Mujer), realizado en el programa estadístico Spss, versión 25.0. Para esto se realizará una Prueba T de Student, la cual busca establecer diferencias entre las medias de variables categóricas en muestras independientes, la prueba T se basa en el supuesto que al menos una de las muestras tenga una distribución normal y que las mismas sean independientes (Sánchez, 2015). Las diferencias significativas serán consideradas como p igual o menor a 0,05.

RESULTADOS

Para el análisis de los resultados se realizó una prueba t para muestras independientes, con el fin de evaluar si existían diferencias significativas entre el género y la percepción de conflicto, en cuanto a sus dimensiones (estrés, tiempo y comportamiento) y su direccionalidad (trabajo-familia / familia-trabajo).

Tabla 1

Estadísticos descriptivos para las variables estrés, tiempo y comportamiento y la dirección del conflicto trabajo-familia y familia-trabajo

	Género	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Conflicto_FT	hombre	2,16	,704	,069
	Mujer	2,30	,731	,073
Conflicto_TF	hombre	2,07	,670	,066
	Mujer	2,20	,737	,073
Tiempo	hombre	2,07	,649	,064
	Mujer	2,17	,733	,073
Estrés	hombre	2,09	,738	,072
	Mujer	2,24	,774	,077

Comportamiento	hombre	2,17	,758	,074
	Mujer	2,34	,776	,077

En la *tabla 1* se observan las dimensiones del conflicto, donde en la dimensión estrés las trabajadoras puntúan más alto ($M=2,24$, $DE= ,774$), que los trabajadores varones ($M=2,09$, $DE= ,738$), al igual que en la dimensión tiempo, las trabajadoras puntúan más alto ($M=2,17$, $DE= ,733$), que los trabajadores ($M=2,07$, $DE= ,649$) y en la dimensión comportamiento, también las mujeres puntúan más alto ($M=2,34$, $DE= ,776$), que los trabajadores varones ($M=2,17$, $DE= ,758$;). Mientras que en la dirección del conflicto se puede observar algo similar, puesto que la dirección familia-trabajo muestra un mayor conflicto tanto como para mujeres ($M=2,30$, $DE= ,731$) y hombres ($M=2,16$, $DE= ,704$) en comparación a la dirección trabajo-familia en mujeres ($M=2,20$, $DE= ,737$) y en hombres ($M=2,07$, $DE= ,670$).

Tabla 2

Prueba de muestras independientes para las variables estrés, tiempo y comportamiento, y para la dirección del conflicto trabajo-familia y familia-trabajo.

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias		
	F	Sig.	T	GL	Sig. (bilateral)
Estrés	,533	,466	-1,415	202	,159
Tiempo	2,371	,125	-1,046	199	,297
Comportamiento	,554	,457	-1,602	202	,111
Conflicto	1,509	,221	-1,395	200	,165
Trabajo - Familia Conflicto	,387	,534	-1,440	202	,151
Familia - Trabajo					

En la *tabla 2* se muestra la prueba t para muestras independientes y se comprueba la igualdad de varianza para todas las dimensiones *tiempo* ($F=2,371, p=.125$) *estrés* ($F=,533, p=.466$) y *comportamiento* ($F= ,554, p= .457$), y su direccionalidad *trabajo-familia* ($F= 1,509, p=.221$) y *familia-trabajo* ($F=,387, p=.534$).

Como se mencionó en primera instancia el género femenino es el que puntúa más alto en cada una de las dimensiones y la dirección del conflicto, sin embargo, estas diferencias no son significativas entre las dimensiones y el sexo, así lo comprobamos en *estrés* ($t(202)= -1,415; p=.159$), en *tiempo* ($t(199)=-1,046; p=.297$) y en *comportamiento* ($t(202)=-1,602 ; p=.111$). Observamos el mismo efecto en la direccionalidad del conflicto, en donde no es significativa la dirección *trabajo-familia* ($t(200)=-1,395; p=.165$), ni tampoco entre el género y la dirección *familia-trabajo* ($t(202)= -1,440; p=.151$).

Tabla 3

Estadísticos descriptivos para las variables mis cosas, tareas por otros, tareas accesorias y tareas fundamentales.

	Género	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Mis_Cosas	Hombre	2,31	,446	,044
	Mujer	2,56	,383	,038
Tareas_por_Otros	Hombre	2,15	,464	,046
	Mujer	2,39	,533	,053
Tareas_Accesorias	Hombre	2,35	,404	,040
	Mujer	2,50	,353	,035

Tareas_fundamentales	Hombre	2,21	,402	,039
	Mujer	2,58	,409	,041

Respecto a los resultados de las dimensiones de la variable Corresponsabilidad (ver tabla 3), se observa que lo referente a *mis cosas o tareas propias*, los hombres presentan una media de 2,31 (DE=0,446) y las mujeres una media de 2,56 (DE=0,383). En la dimensión *tareas realizadas por otros* los hombres presentan una media de 2,15 (DE=0,464) y las mujeres 2,39 (DE=0,533). Con respecto a las *tareas fundamentales* los hombres presentan una media de 2,21 (DE=0,402) y las mujeres una media de 2,58 (DE=0,409). Finalmente, en las *tareas accesorias* los hombres presentan una media de 2,35 (DE=0,404) y las mujeres una media de 2,50 (DE=0,353).

Tabla 4

Prueba de muestras independientes para las variables mis cosas, tareas por otros, tareas accesorias y tareas fundamentales.

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias		
	F	Sig.	T	GL	Sig.
Mis Cosas	4,260	,040	(bilateral) -4,413	203	,000
Tareas por otros	5,010	,026	-3,470	203	,001
Tareas accesorias	2,819	,095	-2,815	200	,005
Tareas fundamentales	1,761	,186	-6,401	203	,000

A partir de los datos obtenidos mediante la prueba T para muestras independientes e igualdad de varianza (ver tabla 4) en las dimensiones *tareas accesorias* ($F=2,819$, $p=.095$) y *Tareas fundamentales* ($F= 1,761$, $p=.186$), asumiendo desigualdad de varianza para las dimensiones *mis cosas* ($F=4,260$, $p=.040$) y *Tareas por otros* ($F= 5,010$, $p=.026$), se puede determinar a partir de las dimensiones que componen el cuestionario que existen diferencias estadísticamente significativas en todas las dimensiones de corresponsabilidad desarrollada entre hombre y mujeres. Específicamente, *mis cosas* ($t(203)=-4,413$; $p=.00$), *tareas realizadas por otros* ($t(203)= -3,470$; $p=.00$), *tareas fundamentales* ($t(203)=-6,401$; $p=.00$), *tareas accesorias* ($t(200)=-2,815$; $p=.00$).

Tabla 5

Estadísticos para las dimensiones de Percepción de Equidad de Género, según género.

	Género	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Percepción de disponibilidad de tiempo personal	Hombre	2,5	,85	,08
	Mujer	2,6	,90	,08
Percepción de distribución de responsabilidades de manutención económica del hogar.	Hombre	3,3	,69	,06
	Mujer	3,3	,70	,07
Percepción de distribución de demandas laborales	Hombre	3,6	,86	,08
	Mujer	3,1	,87	,08
Percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico/de cuidado	Hombre	3,2	,66	,06
	Mujer	3,1	,85	,08

En la Tabla n°5, vemos que para la dimensión “Percepción de disponibilidad de tiempo personal” las trabajadoras tienen una $M=2,6$ ($DE=0,90$), mientras que los trabajadores tienen

una $M=2,5$ ($DE=0,85$). Para la dimensión “Percepción de distribución de responsabilidades de manutención económica del hogar” las trabajadoras tienen una $M=3,3$ ($DE=0,70$), mientras que los trabajadores tienen una $M=3,3$ ($DE=0,69$). En la dimensión “Percepción de distribución de demandas laborales” las trabajadoras tienen una $M=3,1$ ($DE=0,87$), mientras que los trabajadores presentan una $M=3,6$ ($DE=0,86$). Finalmente, en la dimensión “Percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico/de cuidado” las trabajadoras presentan una $M=3,1$ ($DE=0,85$), mientras que los trabajadores tienen una $M=3,2$ ($DE=0,66$).

Tabla 6

Prueba T de Muestras Independientes para las dimensiones de Percepción de Equidad de Género.

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias		
	F	Sig.	T	GL	Sig. (bilateral)
Percepción de disponibilidad de tiempo personal.	,000	,983	-,625	203	,532
Percepción de distribución de responsabilidades de manutención económica del hogar.	,048	,826	,728	203	,467
Percepción de distribución de demandas laborales.	,131	,718	4,446	203	,000
Percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico/de cuidado.	5,237	,023	1,774	118	,078

En la tabla n°6 correspondiente a la prueba de muestras independientes, prueba t, podemos observar que, en la prueba de Levene, la significancia para las tres primeras dimensiones es sobre 0,05 ($F=0,000$, $p= 0,983$; $F=0,048$, $p= 0,826$; $F=0,131$, $p=0,718$; respectivamente), por lo tanto, se asume que las varianzas son iguales. Sin embargo, podemos ver que la última dimensión, correspondiente a percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico/de cuidado, la prueba de Levene nos indica que la significancia es menor a 0,05 ($F=5,237$, $p=.023$), indicando que no se asumen varianzas iguales. Los resultados de la prueba T indican que la dimensión la dimensión “Percepción de disponibilidad de tiempo personal” ($t(203)=-0,625$, $p=.532$), la dimensión “Percepción de distribución de responsabilidades de manutención económica del hogar” ($t(203)=0,728$, $p=.467$) y la dimensión “Percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico/de cuidado” ($t(203)=1,774$, $p=.078$), no evidencian una diferencia significativa que indique que trabajadores y trabajadoras tengan una percepción distinta para cada una de las dimensiones. Sin embargo, los resultados para la dimensión “Percepción de distribución de demandas laborales” ($t(203)=4,446$, $p=.00$), nos indica que existen diferencias significativas para esta dimensión entre trabajadores y trabajadoras.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

El objetivo de esta investigación es determinar si existen diferencias por género al comparar, Conflicto Trabajo-Familia, Percepción de Equidad de Género y Corresponsabilidad Familiar en trabajadores y trabajadoras de una institución pública de la región del Maule. Para esto se desarrollaron tres hipótesis, las que serán abordadas a continuación, mediante la discusión de resultados obtenidos.

En relación a la hipótesis 1 que planteaba que “Existen diferencias en cuanto al género, siendo las mujeres las que presentan un mayor conflicto en familia-trabajo en sus dimensiones tiempo, estrés y comportamiento”. Se evidencia que no existen diferencias en cuanto al género,

por lo que las mujeres no presentan un mayor conflicto en la dirección familia-trabajo ($t(203)=-1,441$; $p=.151$), ni en sus dimensiones tiempo ($t(203)=-1,048$; $p=.296$) estrés ($t(203)=-1,416$; $p=.158$) y comportamiento ($t(203)=-1,603$; $p=.111$) por lo que se rechaza la hipótesis establecida.

En este sentido, la hipótesis planteaba que se produjera este conflicto mayoritariamente en mujeres, ya que alterna su rol entre cuidadora y proveedora (Álvarez y Gómez, 2011), pero actualmente tanto las organizaciones como el Estado han establecido diferentes formas para equilibrar tanto el rol femenino como el masculino en la sociedad y han de evitar que se produzca este conflicto trabajo-familia o familia-trabajo. Algunas de ellas, tienen que ver con el instaurar medidas en los centros escolares, el incremento de guarderías y sobre todo la mayor colaboración del varón en las tareas domésticas (Sabater, 2014). Con lo anterior, Debeljuh y Jáuregui (2004) establecen que el individuo, el Estado y las organizaciones son responsables de equilibrar las demandas de la familia y el trabajo. Por lo tanto, establecen que el Estado tiene la responsabilidad de diseñar un marco legal que favorezca la conciliación trabajo-familia. Con respecto a esto, el Estado ha incorporado políticas de conciliación, tales como la ampliación del postnatal, días administrativos para los trabajadores, convenios con salas cunas, entre otros. Por parte de los individuos (trabajadores), también tienen que ser entes activos e idear sus propias estrategias para evitar el conflicto trabajo-familia o familia-trabajo y que las organizaciones creen políticas que favorezcan la compatibilidad de las demandas del ámbito del trabajo y familiar.

Dicho lo anterior, es importante dar cuenta de la preocupación cada vez más constante de resguardar la salud de los funcionarios y el equilibrio en sus roles familiares y laborales, destacando las políticas organizacionales dejan en evidencia el esmero de la misma por lograr la conciliación entre trabajo y familia, lo que ha sido plasmado en los resultados de este estudio.

Con respecto a esto, Sanz (2011) menciona que las políticas presentes en la organización pueden resultar moderadoras, especialmente en el conflicto trabajo-familia. Así en el estudio realizado por Luk y Shaffer (2005) reporta que las personas que trabajaban muchas horas (más horas de lo que les correspondía), pero tenían estas políticas de conciliación en su empresa, mostraban niveles muy bajos de conflicto trabajo-familia. Además, Chinchilla, Poelmans y León (2003), descubrieron que las políticas organizacionales categorizadas como de flexibilidad, servicios, apoyo profesional y beneficios sociales, traen grandes beneficios para el equilibrio trabajo - familia.

Por otra parte, específicamente en el caso del tipo de organización abordada, corroboramos que implementa eficientemente políticas para la conciliación trabajo y familia, ejemplo de esto, se puede considerar un viaje realizado con los hijos de los funcionarios al zoológico de Santiago (Parque Metropolitano), desarrollado por la Coordinación Regional de Bienestar en el Marco del Programa conciliación Trabajo Familia, en esta línea, también se desarrollan talleres de pintura y actividades de celebración de festividades nacionales (Ministerio de vivienda y urbanismo, sf.).

En lo que respecta a la hipótesis 2, se esperaba encontrar “diferencias en cuanto al género, siendo las trabajadoras quienes presentan una mayor participación familiar que los trabajadores, pertenecientes a una institución pública de la Región del Maule”, podemos observar que en cada una de las dimensiones de corresponsabilidad familiar las mujeres tienen una media levemente superior a la media expuesta por los hombres, siendo más evidente en la dimensión “tareas fundamentales”, donde las mujeres exhiben una media de 2,58 sobre una media de 2,21, expuesta por los hombres. Si bien, como fue mencionado estas no son grandes diferencias, podemos observar a partir de los resultados de la prueba T para muestras independientes que las diferencias existentes son relevantes en todas las dimensiones de

corresponsabilidad familiar desarrollada entre hombre y mujeres pertenecientes a la institución (*mis cosas* $p=.00$, *tareas realizadas por otros* $p=.00$, *tareas fundamentales* $p=.00$, *tareas accesorias* $p=.00$). Por tanto, aceptamos nuestra segunda hipótesis y podemos confirmar que las mujeres perciben una mayor carga en sus responsabilidades familiares que los varones. Las mujeres de esta institución asumen una mayor cantidad de tareas que su contraparte masculina, siendo estas tareas de naturaleza fundamental, accesorias, realizadas por otros o las propias.

Los resultados encontrados son ampliamente apoyados por la literatura, entendiendo que se mantiene la dualidad histórica entre el trabajo reproductivo y el productivo, designados eminentemente a los roles femenino y masculino respectivamente (Gómez y Jiménez, 2015), donde es la mujer quien cuida del hogar y de los hijos, aun cuando esta se haya incorporado al mercado laboral. Si bien esta brecha entre la corresponsabilidad familiar percibida por hombres y mujeres cada vez es menor y actualmente las tareas son mayoritariamente compartidas, las labores familiares o del hogar siguen siendo feminizadas. Por lo anterior, adquiere un especial sentido abordar temas que permitan visibilizar y gestionar la redistribución de los cuidados del hogar entre los géneros, así como la resignificación de los mismos, esto es valioso para el desarrollo de una agenda de equidad de género (Gaba y Salvo, 2016). En este punto radica la importancia de estudios de este tipo, que permitan colocar en la palestra la realidad normalizada de la sociedad actual.

En relación a lo anterior, es posible evidenciar según Sabater (2014), que las mujeres dedican 1,97 horas más que los varones en tareas domésticas, mientras que los varones superan en 1,12 horas a las mujeres en dedicación al trabajo remunerado. Con esto, se puede evidenciar la existencia de una asociación del trabajo profesional a los varones y los cuidados familiares a las mujeres, de esto se deduce que los hombres dedican menos tiempo a las tareas relacionadas con el hogar y con la familia. En este sentido, las mujeres al dedicar más tiempo

a tareas del hogar y al cuidado renuncian a sus aficiones, al deporte, las reuniones, los medios de comunicación y la vida social. Incluso son ellas las que prefieren trabajos que no tengan tantas recompensas pero que tengan horarios más compatibles con sus otras obligaciones. Esta dedicación doméstica de parte del género femenino es superior al masculino en todos los tipos de hogares, esto quiere decir, que abarca todo tipo de situaciones familiares no limitándose a una familia nuclear con hijos. Por lo tanto, al ser las mujeres las principales cuidadoras del hogar llevan una mayor carga y responsabilidades familiares lo que actúa como un obstáculo a la incorporación plena del género femenino en el mercado laboral.

En relación a la hipótesis 3, se propone que existen diferencias respecto al género de los trabajadores, en relación a su percepción de equidad en cuanto a la distribución de responsabilidades de trabajo doméstico o de cuidado, teniendo como hipótesis que las mujeres percibirán una menor equidad en la redistribución de estas tareas. Esto a raíz de que históricamente las tareas domésticas han sido atribuidas al sexo femenino. Como sabemos, las diferencias sexuales son la base sobre la cual se distribuyen las tareas en papeles sociales, pero esta asignación no se desprende "naturalmente" de la biología, sino que es meramente un hecho social (Lamas, 1996). Por tanto, las tareas eminentemente femeninas, no son asignadas porque las mujeres tengan habilidades innatas para el desarrollo de estas labores, más bien es una determinación social y el desarrollo de estas habilidades son producto de una educación temprana. Las mujeres que se incorporan al mercado laboral no dejan de responsabilizarse por estas tareas, asumiendo por ende una doble responsabilidad. Balbo (1994) lo denomina como doble jornada, en su trabajo se puede evidenciar la desigualdad en la distribución del trabajo entre hombres y mujeres.

Los resultados, al contrario de lo esperado en la hipótesis, indican que no existen grandes diferencias comparando la percepción de equidad de género entre los trabajadores. La media para esta dimensión en hombres fue de $M=3,2$, mientras que para las mujeres fue de

$M=3,1$, estos resultados indican que no existe una diferencia apreciable. El análisis de prueba t para muestras independientes confirma que no existen diferencias evidentes entre la percepción de la distribución de responsabilidades de trabajo doméstico y de cuidado, entre trabajadores y trabajadoras de la institución ($t(203)=1,774, p=.078$). Rechazando la hipótesis.

Estos resultados pueden deberse a que actualmente la distribución de las tareas domésticas al interior del hogar, son mejor distribuidas en comparación la distribución de tareas a lo largo de la historia, sin embargo, como podemos evidenciar en los resultados para Corresponsabilidad Familiar, estos nos indican que existen diferencias significativas entre género para las tareas realizadas por otros ($t(203)= -3,470; p=.00$), en otras palabras, las mujeres siguen realizando con mayor frecuencia la mayor parte de las tareas del hogar. Para explicar los resultados encontrados anteriormente, la literatura propone que a pesar de que existe un progresivo cambio de la sociedad hacia una realidad más equitativa, aún existe una normalización del rol de la mujer como cuidadora y hacendosa, que si bien permite notar una inequitativa distribución en las labores del hogar, esta no es percibida como injusta y no se desarrolla una percepción de inequidad de acuerdo al género, por el contrario, esta situación parece ser normalizada y mantener esta concepción en el ideal de las personas funciona como un obstáculo para erradicar los problemas de inequidad. Castro (2019), menciona que para erradicar los micromachismos normalizados hay que tener en cuenta además de los factores personales, los factores sociales que pueden contribuir a la normalización de los mismos.

Sin embargo, es interesante que en la dimensión “Percepción de distribución de demandas laborales” los resultados indican que los datos nos indican que existen diferencias para esta dimensión entre trabajadores y trabajadoras ($t(203)=4,446, p=.00$). Siendo la media para las mujeres $M=3,1$, mientras que para los trabajadores $M=3,6$, Si bien esta no es una diferencia apreciable, según el análisis son datos a pesar de tener una diferencia mínima, son relevantes. En suma, estos resultados nos indican que son los varones quienes exponen una

percepción de desigualdad mayor que el de las mujeres, lo cual según la teoría es esperable, puesto que se les exige más a los varones menos que a las mujeres por una cuestión de sexismo. Garaigordobil y Aliri (2011) nos indican que existen nuevas formas de ideología de género sexista, las cuales comparten apariencias encubiertas y sutiles de expresión, que pasan inadvertidas y que se siguen caracterizando por un tratamiento desigual hacia las mujeres. Estos datos pueden indicar que, si bien la institución en la cual están insertos se preocupa de mantener políticas laborales con un enfoque en la equidad de género, éstas no impiden que los hombres perciban que son más sobrecargados de demandas laborales que sus compañeras. Esta situación es un potencial caldo de cultivo para los roces personales y conflictos entre los colaboradores de la institución pública.

Dentro de las limitaciones de nuestro estudio podemos mencionar principalmente que los resultados aquí encontrados no se pueden generalizar, ya que no representan al total de los trabajadores del sector público de Talca, puesto que la organización en la que fue desarrollada este estudio se limitaba a ser una institución autónoma de la región del Maule, con sedes en Cauquenes, Constitución, Linares, Parral y Talca.

A modo de conclusión podemos afirmar que la sociedad actual se enfrenta a una situación de cambio, integrando a las mujeres en el mercado laboral, adecuándose a las necesidades de las mismas. Sin embargo, la inserción laboral femenina no ha sido lo suficientemente drástica como para alinear la tasa de participación de nuestro país con la de economías desarrolladas e inclusive con muchas de las economías latinoamericanas (Peticara, 2005). Sin duda aún falta por recorrer un largo camino, pese a esto, nos acercamos firmemente a una sociedad más justa en temas de género, esto se ve reflejado en las políticas organizacionales que se han implementado y las que se están trabajando para promover la equidad de género en asuntos laborales. De manera en específico los funcionarios públicos parecen demostrar mayores niveles de sobrecarga laboral, salario y escasez de tiempo personal,

en comparación a los funcionarios del área privada, lo que afecta directamente en el rendimiento laboral, la salud y la ansiedad, efectos que interfieren en la adaptación de los trabajadores a sus exigencias laborales (Pérez, Peralta y Fernández, 2014) y consecuentemente, a sus exigencias familiares. Es por esto por lo que el foco en la investigación debe seguir sobre el sector público y en el desarrollo de estrategias que permitan conciliar la vida familiar-laboral tanto de sus trabajadores y trabajadoras.

Una posible línea de investigación que proponemos es integrar las características que acontecen en la actualidad. La pandemia de la enfermedad por Coronavirus (COVID-19), como bien sabemos, nos ha transformado la vida, más a aquellos que tienen la opción de realizar su trabajo desde casa por medio de la modalidad de teletrabajo. En un estudio realizado con bibliotecarios se encontró que 70% de los encuestados manifestaba realizar tareas a distancia, mientras que el 30% restante expresaba no saber cómo adaptarse a la situación derivada de la emergencia sanitaria. Dentro de los resultados de esta investigación, descubrieron que en ciertos casos no habían recibido instrucciones o asignación de tareas por parte de sus autoridades, lo cual podría explicarse debido a la velocidad con que se implementó la medida de aislamiento, sin que las instituciones pudieran planificar su funcionamiento (Díaz, Petinari y Freán, 2020). En este sentido, entendemos que los cambios implementados han sido caóticos y apresurados, entendemos también que las instituciones han ido aprendiendo sobre la marcha. Sería interesante estudiar los efectos que han traído sobre el Conflicto Trabajo-Familia, sobre la Corresponsabilidad Familiar y La Percepción de Equidad de Género, los cambios implementados dentro de las empresas y las respuestas que han dado a sus trabajadores, así como también, los cambios que conlleva el teletrabajo, las clases virtuales y el confinamiento en la vida personal y cómo esto influye a su vez en el desempeño de los trabajadores.

Una sugerencia que podemos dar a partir de los datos encontrados es el desarrollo de un estudio que complemente la información aquí encontrada bajo una técnica cualitativa,

recaudando información a partir de los distintos estamentos de la institución, esto con el fin de confirmar las interpretaciones desarrolladas en la presente investigación, por medio del discurso de los mismos funcionarios pertenecientes a cada uno de los estamentos. Se aconseja que en futuros estudios se pueda complementar con una metodología mixta, que pueda incluir las percepciones, visiones o argumentos de los trabajadores respecto a las temáticas abordadas en este estudio. Sin embargo, como fue mencionado en la modalidad actual se limita al desarrollo de las actividades a distancia producto de la pandemia en boga, por ende, los resultados pueden verse influidos por la no presencialidad.

Por otro lado, otra sugerencia que consideramos relevante para el planteamiento del problema es incluir en el estudio variables relacionadas con la existencia de hijos, el cuidado de adultos mayores y el apoyo de trabajo doméstico, puesto que al considerarlas se podría visualizar diferencias en las variables del estudio, impactando en la Corresponsabilidad Familiar, Percepción de Equidad de Género o en un mayor Conflicto Familia-Trabajo.

En suma, a lo anteriormente señalado, se sugiere continuar con el estudio de las temáticas abordadas en este estudio, especialmente las relacionadas con la corresponsabilidad familiar, pues existen escasas investigaciones al respecto, esto debería ir acompañado de la propuesta de estrategias adecuadas para el fomento de la corresponsabilidad familiar. En relación a esto se propone el fomento de las investigaciones que involucren un enfoque de género puesto que apoyan a la visibilización de este fenómeno y a su vez permiten la transformación de la cultura organizacional actual en una más equitativa para los trabajadores y trabajadoras.

Referencias

- Abarca, N. y Errázuriz, M. (2007), Propuestas para la Conciliación Trabajo y Familia, en Camino al Bicentenario. Propuestas para Chile, Pontificia Universidad Católica. <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/28891/Propuestas%20para%20Chile%202007.pdf#page=218>
- Abramo, L. & Valenzuela, M. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, 29. http://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/Genero-Mujer-Desarrollo/trabajo_decente_equidad_genero_alla.pdf#page=26
- Álvarez, A. & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89612011000100007&script=sci_arttext&tlng=en
- Balbo, L. (1994). La doble presencia en las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. *BORDERÍAS, C. Barcelona: icaria*.
- Balmforth, K. & Garden, D. (2006). "Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations". *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jrnl=0112109X&AN=22462765&h=H%2BGyZELXLi5PZYAVZ509fwzqnSGeywk0KzqXgmYoSHCjGWg0b5zDfFy%2F5g5zhsTNEMvJFI0G9ETzR%2FT2i1OS1g%3D%3D&crl=c>
- Bartau, I., Etxeberria, J. & Maganto, J. (2003). La participación en el trabajo familiar: un reto educativo y social. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 9(2), 160-183. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=716764>

- Bravo, P. & Moreno, P. (2007). La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. *Revista de investigación educativa*, 25(1), 35-38.
<https://revistas.um.es/rie/article/view/96421>
- Cabrera, L., Bethencourt, J., González A. & Álvarez, P. (2014). Un estudio transversal retrospectivo sobre prolongación y abandono de estudios universitarios. *RELIEVE-Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 12(1).
https://www.uv.es/RELIEVE/v12n1/RELIEVEv12n1_1.pdf
- Carlson, D., Kacmar, K. & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
<http://www.dlss.univr.it/documenti/OccorrenzaIns/matdid/matdid661042.pdf>
- Castro, J. (2019). Factores asociados a la normalización de la Violencia Psicológica en mujeres pertenecientes al programa Construye, Movimiento Mi Cometa, Guasmo Sur (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas).
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/43628>
- Chinchilla, M., Poelmans, S. y León, C. (2003). Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas (No. D/498). IESE Business School. (498).
<https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0498.pdf>
- Código del Trabajo. (2019). Dirección del Trabajo. *Gobierno de Chile*.
https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf
- Collins, C. (2020). Who to Blame and How to Solve It: Mothers' Perceptions of Work–Family Conflict Across Western Policy Regimes. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 849-874. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jomf.12643>
- Contreras, D., Hurtado, A. & Sara, M. (2012). La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina. *Serie Documentos de Trabajo, Departamento de Economía*, 374, 1-21.

<http://new.econ.uchile.cl/uploads/publicacion/5e8f5415ba0473be8f2a9502dd497e288bde2bd8.pdf>

- Debeljuh, P. & 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). <http://jefas.esan.edu.pe/index.php/jefas/article/view/157>
- Delgado, A., Saletti, L., Toro, S., López, L., Luna, J. & Rodríguez, I. (2011). Validación de escala para evaluar la relación familia-trabajo en médicas y médicos de familia. *Revista Española de Salud Pública*, 85(2), 149-162. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272011000200004
- Díaz, F., Petinari, L., & Freán, P. (2020). Teletrabajo y pandemia en las bibliotecas de Rosario: resultados del primer relevamiento. <http://hdl.handle.net/2133/18125>
- Eagly, A., Nater, C., Miller, D., Kaufmann, M. & Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of US public opinion polls from 1946 to 2018. *American psychologist*, 75 (3), 301-315. <https://psycnet.apa.org/journals/amp/75/3/301/>
- Gaba, M., & Salvo, I. (2016). Corresponsabilidad en el cuidado infantil y conciliación con la trayectoria laboral: Significaciones y prácticas de varones argentinos. *Psicoperspectivas*, 15(3), 23-33. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242016000300003&script=sci_arttext&tlng=e
- Garaigordobil, M., & Aliri, J. (2011). Sexismo hostil y benevolente: relaciones con el autoconcepto, el racismo y la sensibilidad intercultural. <http://hdl.handle.net/10810/4243>
- García, E. (2011). Acerca del género y la salud. *Papeles del psicólogo*, 32(3), 282-288. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77822236009.pdf>
- Gómez, V., y Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis. Revista Latinoamericana*, (40),1-17. <https://www.redalyc.org/pdf/305/30538546018.pdf>

- Goodnow, J. (1996). From household practices to parents ideas about work and interpersonal relationships. Teoksessa S. Harkness & CM Super (toim.) Parent's cultural belief systems. *Their origins, expressions and consequences*. 313-344.
- Gutiérrez, A. (2000). De la mujer ideal a la mujer real. Las contradicciones del estereotipo femenino en el siglo XIX. *Cuicuilco*, 18(7), 1-18.
<https://www.redalyc.org/pdf/351/35101813.pdf>
- Hermosilla, J. (2013). Responsabilidades familiares conforme a compromisos internacionales adquiridos por Chile. *Universidad de Chile*. 1-295.
<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113933>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Selección de la muestra. Metodología de la Investigación, 6, 170-191.
http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1
- INE. (2018). 48,5% de las mujeres participa en el mercado laboral chileno durante 2017, menor al 71,2% de participación de los hombres. *Prensa*.
<https://www.ine.cl/prensa/2019/09/16/solo-un-48-5-de-las-mujeres-participa-en-el-mercado-laboral-chileno-durante-2017-menor-al-71-2-de-participaci%C3%B3n-de-los-hombres>
- Jiménez, A., Concha, M. y Zúñiga, R. (2012). Conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca Chile. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(1), 57-65.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552012000100006
- Jiménez, A. & Hernández, A. (2020). Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas*. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212020000210202&script=sci_arttext

- Jiménez, A., Mendiburo, N. y Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/1165>
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la sección*, 47, 216-229. http://www.inesge.mx/pdf/articulos/perspectiva_genero.pdf
- Lirios, C., Guillén, J., & Aguayo, J. (2012). Socialización y compromiso laboral en trabajadores sociales de instituciones públicas y privadas. *Humanismo y Trabajo Social*, (11), 177-192. <http://hdl.handle.net/10612/3463>
- López, M. (2020). Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia. Universidad Complutense de Madrid. 143-159. <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/29762>
- Luk, D., & Shaffer, M. (2005). Work and family domain stressors and support: Within-and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 489-508.
- Maganto, J., Bartau, I. y Etxeberría, J. (1999). *La corresponsabilidad de padres madres e hijos en las tareas domésticas: un programa de coeducación en la comunidad*. Informe realizado para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. Madrid.
- Maganto, J., Etxeberría, J. y Porcel, A. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. *Education siglo XXI*, 28(1), 69-84. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/109731>
- Martínez, M., Estévez, E. & Inglés, C. (2013). Diversidad familiar y ajuste psicosocial en la sociedad actual. *Psicología.com*, 17(6), 1-22. <https://www.uv.es/lisis/estevez/art13/psicologia-com-art13.pdf>
- Ministerio de Educación, (2017). Educación para la igualdad de género. <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>

- Ministerio de Vivienda y Urbanismo, (s.f). Conciliación Trabajo Familia.
http://serviu7.cl/bienestar/?page_id=517
- Montenegro, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de administración*, 20(34), 139-160. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20503407.pdf>
- Mosteiro, M. & Porto, A. (2017). Análisis de los estereotipos de género en alumnado de formación profesional: diferencias según sexo, edad y grado. *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 151-165. <https://revistas.um.es/rie/article/view/257191>
- Ortega, A., Rodríguez, D. & Jiménez, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 9(1), 55-64. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67926246008.pdf>
- Pérez, D., Peralta, J., Fernández, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), 541-551. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64732221012.pdf>
- Perticara, M. (2005). Patrones de inserción laboral femenina. Univ., *Departamento de Economía y Administración*.
- Pozuelo, F. (2008). Estereotipos de género y actitudes sexistas de la población escolar extremeña. *Barataria: revista castellano-manchega de ciencias sociales*, (9), 37-61. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2983332.pdf>
- Ramírez, A. (2012). El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. *Páginas: Revista académica e institucional de la UCPR*, (92), 5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4897687>

- Sabater, M. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (30), 163-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029809>
- Sánchez, R. (2015). t-Student: Usos y abusos. *Revista mexicana de cardiología*, 26(1), 59-61. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0188-21982015000100009
- Sanz, A. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 115-126.
- Solbes, I., Valverde, S. & Herranz, P. (2020). Socialization of gender stereotypes related to attributes and professions among young Spanish school-aged children. *Frontiers in Psychology*, 11, 609. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00609/full?report=reader>
- Stromquist, N. (2006). Una cartografía social del género en educación. *Educação & Sociedade*, 27(95), 361-383. https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302006000200003&script=sci_arttext&tlng=es
- Tekbaş, S. & Pola, G. (2020). Evaluation of gender equality attitudes of Turkish and Foreign Nursing Students at a Private University. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 36(5). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7372666/>
- Torío, S., Peña, J., Rodríguez, M., Fernández, C. & Molina, S. (2010). Hacia la corresponsabilidad familiar: "Construir lo cotidiano. Un programa de educación parental". *Education Siglo XXI*, 28(1), 85-108. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/109741>
- Veiga, J., Díez, E. & Zimmermann, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y seguridad del trabajo*, 54(210), 81-88. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v54n210/aula.pdf>

ANEXOS

Anexo I

Consentimiento Informado

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

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

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

Al firmar esta carta, Ud. declara:

- Haber recibido una explicación satisfactoria sobre el propósito de la investigación, así como de los beneficios sociales o comunitarios que se espera ésta produzca.
- Estar en pleno conocimiento que la información obtenida con la actividad en la cual participará será absolutamente confidencial, y que **no aparecerá su nombre ni datos personales** en ninguna etapa de esta investigación.
- Estar en conocimiento de que la decisión de participar en esta investigación es absolutamente voluntaria. Si una vez iniciada la investigación no desea seguir colaborando, puede suspender su participación sin que ello implique ninguna consecuencia negativa para Ud.

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

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

Declaración de consentimiento informado

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

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

Firma de la persona que consiente: _____

Anexo 2

Cuestionario sociodemográfico

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

1. Sexo: Hombre ____ Mujer ____
2. Edad ____
3. ¿Cuál es su nivel de estudios: educación superior técnica ____ educación superior universitaria ____
educación de posgrado ____
4. Ocupación actual _____ horas semanales trabajadas _____
5. Estado civil: Casado ____ Conviviente ____ Soltero ____ Viudo/a ____ Divorciado/a ____ Separado/a ____
6. En caso de estar en pareja, ¿Cuál es la duración de su relación de pareja actual? _____
7. ¿En el caso de tener pareja, trabaja? Sí ____ No ____ 8. ¿Cuál es la profesión o trabajo de la pareja? _____
9. ¿Tiene hijos? Si ____ No ____ 10. ¿Cuántos hijos tiene? _____ 11. Edad de los hijos
12. ¿Tiene servicio doméstico? Si ____ No ____ 13. ¿Tiene a su cuidado adultos mayores? Si ____ No ____
14. ¿Cuántas horas al día permanece en el hogar? _____

En cuanto a su trabajo...

15. Cargo que desempeña en la organización _____
16. Años de experiencia laboral _____
17. Tipo de contrato: Planta ____ Contrata ____
18. Estamento: Directivo ____ Administrativo ____ Profesional ____ Auxiliar ____

Anexo 3

Cuestionario de Percepción de Equidad de Género

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

1= Muy de Acuerdo

2= De acuerdo

3= Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo

4= En Desacuerdo

5= Muy en Desacuerdo

		1	2	3	4	5
1.	Sin considerar el tiempo que dedica a trabajar o a cumplir con sus tareas diarias, creo que tengo tiempo libre durante la semana					
2.	De ese tiempo libre, gran parte lo dedico a mi familia.					
3.	De ese tiempo libre, gran parte lo dedica a Ud. mismo (hobbies, ver amigos/as, descansar, hacer deportes, etc.)					
4.	Creo que mi horario de trabajo interfiere con mi vida familiar.					
5.	Si mi pareja ganara lo suficiente, creo que no trabajaría remuneradamente.					
6.	Creo que es más importante para los niños/as pasar más tiempo con la madre que con el padre.					
7.	Una madre que trabaja fuera del hogar no establece la misma relación con sus hijos que una que no trabaja.					

8.	Un padre que trabaja fuera del hogar no establece la misma relación con sus hijos que uno que no trabaja.					
9.	Las mujeres tienen menos posibilidades de alcanzar una buena posición en su trabajo que los hombres.					
10.	Trabajaría menos horas, incluso si ganara menos, si eso significara poder cuidar mejor a mi familia.					
11.	En general, diría que estoy plenamente satisfecho/a con mi vida familiar					
12.	Si tuviera una emergencia familiar, me iría del trabajo sin pensarlo, luego veo cómo lo compenso.					
13.	Cuando llego del trabajo, estoy demasiado cansado/a como para ocuparme de las tareas de la casa.					
14.	Cuando llego del trabajo, estoy demasiado cansado/a como para ocuparme de personas de mi familia que requieran atención.					
15.	A veces me parece difícil cumplir con todas mis responsabilidades familiares.					
16.	A veces me parece difícil cumplir con todas mis responsabilidades laborales.					
17.	En última instancia, la responsabilidad de mantener económicamente a la familia es siempre del hombre.					
18.	En última instancia, la responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de la mujer.					
19.	Dedico muy poco tiempo a mis hijos por motivos de trabajo.					
20.	Me gustaría trabajar menos si eso significara pasar más tiempo con mis hijos.					
21.	En una pareja que está casada o conviva, es importante que ambos puedan trabajar y contribuir al ingreso económico del hogar.					

Anexo 4

Escala CTF/CFT (Carlson, Kacmar & Williams,2000)

A continuación se enumeran distintas formas en las que la vida laboral interfiere en la vida familiar. Por favor, indique el grado en que ha experimentado cada uno de estos problemas (marque la opción de la escala más adecuada en su caso.

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= A veces

4= Casi Siempre

5= Siempre

		1	2	3	4	5
1	Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía					
2	El tiempo que dedico a mi trabajo impide mi participación igualitaria en responsabilidades y actividades del hogar					
3	He de perderme actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a las responsabilidades laborales					
4	El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales					
5	El tiempo que paso con mi familia a menudo me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que serían útiles para mi carrera					
6	He de perderme actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que dedico a las responsabilidades familiares					

7	Cuando llego a casa del trabajo, a menudo estoy demasiado cansado como para participar en responsabilidades o actividades familiares					
8	A menudo estoy tan emocionalmente agotado cuando llego del trabajo que me impide contribuir en mi familia					
9	Debido a todas las presiones en el trabajo, cuando llego a casa del trabajo estoy demasiado estresado para hacer cosas que me divierten					
10	Debido al estrés del hogar, a menudo estoy preocupado por mi familia en el trabajo					
11	Debido a que las responsabilidades me estresan a menudo, tardo mucho en concentrarme en mi trabajo.					
12	La tensión y ansiedad de mi vida familiar a menudo debilita mi capacidad para hacer mi trabajo					
13	Las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son oportunas para resolver problemas en casa					
14	Las conductas que son efectivas y necesarias en mi trabajo serían contraproducentes en casa					
15	Las tareas que realizo que me hacen ser efectivo en el trabajo no me ayudan a ser buen padre/ esposo					
16	La conducta que desarrollo en casa no parecen ser eficaces en el trabajo					
17	Las estrategias de conducta que utilizo en casa no son oportunas para resolver problemas laborales					
18	Las conductas que son efectivas y necesarias en mi hogar serían contraproducentes en el trabajo.					

Anexo 5

Cuestionario de Percepción de Equidad de Género

Cuestionario de participación en el trabajo familiar

(Bartau, Etxebarria & Maganto, 2003)

A continuación se enumeran una lista de tareas que se realizan en el hogar. Por favor, indique su puntuación de acuerdo a lo siguiente:

0	Nunca la realiza
1	La realiza a veces
2	La realiza siempre

Tareas del hogar	0	1	2
1.- Cocinar			
2.- Llevar las cuentas de la casa			
3.- Barrer			
4.- Ordenar las cosas de otro			
5.- Hacer pequeños arreglos (enchufes, jardín, etc.)			

6.- Recoger cosas de los otros			
7.- Planchar			
8.- Limpiar la casa			
9.- Hacer las camas			
10.- Hacer las compras			
11.- Coser			
12.- Poner la mesa			
13.- Ordenar la ropa			
14.- Hacer la cama de otro			
15.- Lustrar los zapatos			
16.- Hacer tareas por otros (pagar cuentas, hacer trámites, etc.)			
17.- Sacar la basura			
18.- Lavar la loza			
19.- Ordenar el propio dormitorio			
20.- Limpiar el baño después de ducharme			

21.- Lavar la ropa			
22.- Limpiar lo derramado por otro			

Anexo 6

Cronograma

Tareas\Meses	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Reunión con profesor guía								
Método terminado								
Relevancia terminada								
Inicio de redacción problema								
Problema terminado								
Justificación y Estado del Arte								
Objetivos e Hipótesis								
Refinar detalles de Introducción								
Resultados								

Iniciar discusión y conclusión								
Discusión y conclusión terminadas								
Resumen								
Referencias								