



**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

# **CONFLICTO FAMILIA TRABAJO, ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN EN TRABAJADORES DEPENDIENTES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO DE LAS COMUNAS DEL GRAN CONCEPCIÓN Y DE CABRERO.**

Tesis para optar al Título de Trabajador(a) Social y  
Grado de Licenciado(a) en Trabajo Social

**Equipo Investigador:** Danitza Figueroa Gutiérrez.  
Daniela Mariñan Salgado.  
Nicolás Martínez Contreras.  
Felipe Norambuena Conejeros.

**Profesor Guía:** Isis Chamblás García.

*Concepción, Agosto 2012.*

### **Agradecimientos.**

En estas pocas líneas es difícil agradecer a tantas personas que nos acompañaron en este camino y expresar tantos sentimientos de meses de trabajo... Le doy mis infinitas gracias a mi madre por su apoyo y comprensión incondicional, los valores que ella me inculco, son los que me han llevado a convertirme en la profesional y persona que hoy soy. Agradezco a mis padres, abuelos por brindarme una buena educación y oportunidades en la vida que han sido muy importantes para mí. A mi familia en general y a Enzo por su apoyo, por entenderme por el escaso tiempo de estos meses, sé que todos comparten junto a mi cada uno de mis logros y felicidades. Finalmente doy las gracias a Felipe, Daniela y Nicolás por luchar juntos en este proyecto demostrando ser un gran equipo, y a nuestra Profesora Isis, por su apoyo, comprensión y guía. *“La vida es una serie de colisiones con el futuro; no es una suma de lo que hemos sido, sino de lo que anhelamos ser, José Ortega Y Gasse”*

**Danitza Figueroa Gutiérrez.**

En primer lugar agradecer a Dios y a la Mater que día a día me cuidan, también agradecer a toda mi familia por acompañarme en todos mis proyectos y locuras que emprendo. De forma especial a mi papá y a mi mamá por entregar sus vidas por completo a mi hermano y a mí. A Cristián por estar siempre acompañándome, a mi abuela y a mi tata por creer en mí, a la Mery y a la Flaca por su apoyo incondicional durante toda mi vida. Finalmente agradecer a todos mis amigos, especialmente a Leslie, Sergio y todo mi grupo de vida que sin duda no podría haber cumplido esta etapa sin su apoyo.

*“Así como he llegado a ser, así como hoy existo con mi manera original, así existan los planes de Dios desde toda la eternidad” P. José Kentenich.*

**Felipe Norambuena Conejeros.**

Gracias a todos quienes estuvieron y han estado conmigo durante estos años. A mi familia, amigas y compañeros de tesis quiero decirles que nada fue en vano, sólo nosotros sabemos todo lo que nos esforzamos, mil gracias por su apoyo y comprensión. A nuestra Profesora Guía, Sra. Isis Chamblás, por confiar en nosotros y por su dedicación. Por último, a mis padres, cuántas veces escuché la frase “tú y tu hermano tienen que ser más que nosotros”, gracias por darme la oportunidad y el privilegio de estudiar, superarme, y obtener logros que ni yo esperaba; gracias papi, mami y Javi por su preocupación, compañía y consejos. Me siento afortunada por haber nacido en esta familia, y porque sin ustedes y su apoyo nada de esto habría sido posible, este trabajo es para ustedes...y para que dentro de poco puedan decir con orgullo “la Dani ya es una profesional”.

**Daniela Mariñan Salgado.**

Luego de este esfuerzo individual que aunó por la tarea común mayor que lo fue nuestra tesis quiero agradecer a cada uno de mis compañeros Daniela, Danitza y Felipe por la empatía y esfuerzo que permitió sobreponernos a diferentes obstáculos. También me es importante mencionar a mi familia que durante estos 5 años cada día me apoyo y animo a entregar lo mejor de mí en mi primera experiencia en la Universidad. Pero lo que más recordare la humildad y paciencia ante todo. Por último agradecer a mis amigos y círculo cercano por todo el apoyo a lo largo de mi estadía en Concepción. *“Bones sinking like stones all that we fought for homes places we've grown all of us are done for, and we live in a beautiful world yeah we do, yeah we do we live in a beautiful world” (Don't Panic-Coldplay).*

**Nicolás Martínez Contreras.**

## Índice.

• Resumen.....	4
• Introducción.....	5
<b>Capítulo I.....</b>	<b>6</b>
• Planteamiento del problema.....	7
• Marco teórico.....	17
• Marco conceptual.....	21
• Marco empírico.....	24
• Objetivos de investigación.....	32
• Hipótesis de investigación.....	33
• Identificación de variables.....	34
• Metodología de investigación.....	36
<b>Capítulo II.....</b>	<b>43</b>
• Análisis de los resultados.....	44
• Conclusiones.....	84
• Bibliografía.....	94
<b>Anexos.....</b>	
• Anexo N° 1: Tablas de análisis.....	98
• Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos.....	108
• Anexo N° 3: Operacionalización de variables.....	119

### **RESUMEN**

El trabajo y la familia constituyen las dos esferas fundamentales de la sociedad que sirven de “Nicho ecológico” básico donde actúa el ser humano, ambas esferas se encuentran en constante interacción y transformación, pero es en los últimos años en que estas transformaciones se han acrecentado producto de los constantes cambios sociales, políticos y económicos, generando un reordenamiento de roles y de las formas de relacionarse entre las distintas esferas como entre los integrantes de ambos sistemas.

La presente investigación realizada en trabajadores y trabajadoras dependientes pertenecientes al sector público y privado de las comunas del Gran Concepción y Cabrero, busca determinar el conflicto de la relación Familia –Trabajo, estableciendo diferencias de género, edad y características laborales, la distribución del tiempo que los trabajadores dedican a su vida laboral y familiar, la participación de los padres en la crianza de los hijos, la percepción del conflicto, el acceso, interés y pertinencia a las estrategias de conciliación y la disposición a compartir o ceder roles por parte de los hombres y de las mujeres.

Los resultados en base a esta investigación se orientaron hacia la presencia de un moderado nivel de conflicto Familia – Trabajo, caracterizado por tener una baja flexibilidad y segmentación entre ambas esferas, evitando conductas paralelas y vivenciando un comportamiento secuencial solo en el ámbito familiar. En relación a la distribución de las tareas domésticas y de crianza de los hijos, las actividades domésticas son realizadas mayoritariamente por las mujeres, mientras que los hombres le dedican mayor tiempo a las actividades de ocio y recreación. Finalmente en relación al acceso son las mujeres quienes presentan mayor acceso a las estrategias de conciliación Familia – Trabajo que los hombres y los trabajadores del sector público tienen mayor acceso a las estrategias que los del sector privado.

### **ABSTRAC**

Work and family are the two fundamental spheres of society, which serve as a basic “Ecological Niche” where human being works. Both spheres are in constant interaction and transformation, but it’s in this last year’s where this transformations have been increased because of the constant social, political and economic changes, developing a rearrangement of roles and ways to be related between both, this two spheres and members themselves from each one.

The present research on workers belongin to both the public and private sectors at “Gran Concepción” and “Cabrero” comunnes, seeks to determine the issue from the Family-Work relationship, considering differences between gender, age and labor features, time distribution for their respective family and working life, level of involvement from parents at rising their children, perception of the issue, relevance and interest on conciliation strategies and will to share or give in their role from both men and women.

Results attached to this research are focused on the presence of a mild level at the Family-Work issue, distinguished by having low flexibility and segmentation between both spheres, avoiding parallel conduct and experiencing a sequential behaviour just in the familiar matter. On the home assignment distribution and children breeding, mostly women take this role. Men spend more time on recreational and leisure activities. Finally, on the “access” subject, women are those with more access than men to conciliate Family-Work strategies and public service works have more access to these strategies than those on the private sector.

## **INTRODUCCIÓN.**

El trabajo y la familia constituyen las dos esferas fundamentales de la sociedad que sirven de “nicho ecológico” básico donde actúa el ser humano, estos ámbitos de la vida son reconocidos como mutuamente interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente, ya que siempre uno afecta al otro debido a los roles que deben cumplir hombres y mujeres en la sociedad.

La escasa o nula inclusión de los hombres en las políticas de conciliación trabajo- familia genera diversas tensiones al interior de la vida familiar y de la vida laboral, así como la forma en que es enfrentado este tema presenta importantes ausencias y debilidades, cuyas consecuencias son altas en términos sociales. (Cepal, 2008).

Desde este punto de vista, los roles ejercido en la sociedad, en estas últimas décadas, han comenzado un proceso de transformación. En la actualidad los hombres están asumiendo mayor protagonismo y participación en la vida familiar, abandonando el prototipo del padre ausente, dedicado exclusivamente al trabajo remunerado. Por otro lado, las mujeres han asumido un rol proveedor dentro de la familia al igual que el hombre, con su ingreso al mundo laboral. Sin embargo el conflicto surge y se genera principalmente a las desigualdades existentes y con el uso del tiempo que le entregan a cada uno de estos espacios, siendo ambos altamente demandantes lo cual genera estrés y cambios de comportamiento rindiendo de menor forma en su lugar de trabajo y causando problemas en la dinámica familiar. El conflicto no solo es un problema propio de las mujeres, sino que también afecta a los hombres debido a las escasas o nulas estrategias del gobierno y de las empresas públicas y privadas que otorgan para conciliar ambos mundos, familiar y laboral, de esta forma no se incentiva la corresponsabilidad familiar de modo efectivo y los padres aun no son involucrados de modo efectivo en este tema.

Esta investigación pretende describir los niveles de conflicto de la vida familiar y laboral, describir la participación de los hombres y mujeres en la vida familiar y roles que realiza cada uno de ellos para identificar donde y quien radica el conflicto. Además el objetivo es identificar las estrategias de conciliación trabajo familia en sus dimensiones de acceso, interés, opinión sobre éstas y la pertinencia de las estrategias para conciliar familia y trabajo, junto a variables laborales y sociodemográficas que influyen en este aspecto. La investigación se realizara con trabajadores y trabajadoras de las comunas de Concepción, Talcahuano, Hualpén y Cabrero, de empresas públicas y privadas.

# CAPÍTULO I



## Planteamiento del Problema

La imagen que existía en el Siglo XX, de la familia nuclear patriarcal surgida durante la Revolución Industrial donde el padre era el proveedor y jefe de familia, y por otro lado la mujer se preocupaba estrictamente de lo doméstico, la crianza de los hijos, responsables del hogar y la unidad familiar, además de un contexto caracterizado por el desarrollo de la legislación laboral que fue desincentivando la contratación de mujeres acentuando su rol en el cuidado de la familia y del hogar ha ido cambiado paulatinamente (Caamaño 2010). Debido a los constantes cambios en la sociedad, existe un escenario familiar muy distinto actualmente debido a las constantes transformaciones sociales, culturales y económicas que han tenido lugar durante los últimos decenios las cuales han impactado fuertemente en la organización del trabajo, la producción y la estructura de la familia que ha experimentado importantes cambios, tales como el aumento de los hogares monoparentales, disminución en la tasa de natalidad, disminución en las tasas de nupcialidad, incremento de nulidades matrimoniales, incremento de los hijos nacidos vivos fuera del matrimonio y la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, cambio que ha hecho variar las condiciones respecto a la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. Esta situación ha tenido como consecuencia el establecimiento de una nueva forma de relación entre los miembros del hogar y un reordenamiento del rol de la madre y del padre. Todo esto ha incrementado las tensiones entre la vida laboral, familiar y personal tanto de hombres como mujeres (Olavarría y Céspedes 2002).

En la actualidad ya no es sólo el hombre quien va al trabajo y mantiene la familia económicamente, la mujer se desempeña en sus labores domésticas y a la vez trabaja, con el objetivo de ser más independiente, autónoma y como un factor de realización personal (SERNAM 2011).

Esto es un motivo que afecta a las parejas, las cuales postergan el matrimonio y la procreación de hijos, por privilegiar al acceso a más oportunidades y tener un mayor poder adquisitivo, como una forma de responder a la sociedad basada en el éxito personal. (Abarca y Errázuriz, 2007)

Las demandas del contexto familiar y laboral, genera desigualdades sociales en las mujeres, por la multiplicidad de roles que deben cumplir y la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y crianzas de los hijos por parte de los hombres, generando un conflicto para poder conciliar entre ambos ámbitos de la vida (CEPAL 2004). Greenhaus y Beutell (1985), definen el conflicto familia – trabajo como “Una forma de conflicto entre roles, en el cual las presiones del trabajo y la familia no son compatibles en algún aspecto, es decir, el asumir uno de los dos roles se dificulta por tener que responder simultáneamente al otro”.

El conflicto en el ámbito laboral se genera por una serie de presiones, tales como características del horario laboral, los estresores de rol, el estatus dentro de la organización o las características de la tarea. (Gracia y González y Peiró 1996; Pincetti, 2010). Mientas que las fuentes del conflicto que surgen en la familia (conflicto familia trabajo), se ha encontrado que los estresores pueden ser los asociados a la evolución natural del ciclo familiar, como el nacimiento de un hijo, las tareas domésticas y la etapa de adolescencia de los hijos. Sin embargo existe otro tipo de conflicto bidireccional, el conflicto interrol, que surge en la familia y el trabajo y que afecta a estos dos ámbitos de la vida. (Rodríguez Muñoz, M. F., y Nouvilas Pallejá, E. 2007).

Patricia Aragón (2011) señala que la incorporación de la mujer al trabajo, el desigual reparto de responsabilidades en la esfera privada, la perpetuación de la división del trabajo en función del género y un déficit de servicios comunitarios de apoyo, afectan negativamente a la igualdad de oportunidades en el empleo, al equilibrio social, al entorno familiar, a la productividad empresarial, lo cual son factores que inciden para aumentar el conflicto.

Es por ello que se busca una reorganización del trabajo acorde con las necesidades de las familias y de las organizaciones; con una política de conciliación entre la familia y el trabajo, que incluyendo de forma más participativa en el hombre en la vida familiar, teniendo como principal objetivo tratar de mejorar la calidad de la vida pública y privada. (Nureya Abarca y Margarita María Errázuriz 2007).

Desde este punto de vista, en el ámbito internacional existen variados convenios y recomendaciones que influyen en desarrollar normativas tendientes a conciliar el mundo público y privado y de esta forma contribuir a corregir las desigualdades entre hombres y mujeres. En la Convención CEDAW 1979 se ratificó la eliminación de todas las formas de discriminación en contra



de las mujeres y la igualdad de condiciones con el hombre, convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país y el bienestar del mundo. (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2000)

En relación a la igualdad de oportunidades para las mujeres y la calidad del trabajo se hace referencia a los convenios de la OIT: el 183, sobre la protección de la maternidad y el 156 ratificado por Chile en el año 1994, sobre trabajadores con responsabilidades familiares, lo cual implicó del mismo modo algunas reformas en el código laboral donde se incluyeron por primera vez beneficios parentales donde se involucra a los padres trabajadores en el cuidado de sus hijos/as (Olavarría y Céspedes, 2002). En dichos acuerdos se fundamenta la relación con la situación laboral de la mujer, en concordancia con sus finalidades de reforzar el derecho de éstas a participar en igualdad de oportunidades con el hombre en el mercado de trabajo (Caamaño, 2004).

Estos convenios y tratados internacionales constituyen un referente para cada uno de los países para que delimiten las políticas tendientes a desarrollar estrategias para conciliar ambos espacios.

Desde este punto de vista, en Chile, existen una serie de políticas que apoyan y equilibran el conflicto trabajo-familia que son un conjunto de iniciativas que tienen como propósito generar condiciones para que los trabajadores(as) con responsabilidades familiares, se desarrollen de manera integral, favoreciendo así, que cumplan en forma óptima con sus responsabilidades familiares y laborales, y logren una relación más armónica entre su vida familiar y laboral.

Una de estas iniciativas es el “Código de buenas prácticas laborales” (CBPL) del Servicio Nacional de la Mujer, que contiene directrices en materias relativas al acceso al empleo, la retribución, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo y la conciliación de las responsabilidades laborales con las obligaciones familiares, lo cual evidencia los avances normativos que en esta materia, Chile está llevando a cabo y que podrían contribuir a que a futuro el tema de la conciliación trabajo - familia pueda incluirse bajo una política pública. (SERNAM, 2008).

Otras de las iniciativas tendientes a fomentar de modo más óptimo el uso del tiempo en las familias con padres trabajadores es el teletrabajo, que permite cumplir una función renovadora e integradora que armonice los intereses de trabajadores y empleadores, minimizando el impacto que la conciliación de trabajo y familia tiene para las empresas al generar, una suspensión de la relación laboral (v. gr. permiso postnatal) o interrupciones en la jornada de trabajo (v. gr. derecho a dar alimentos). Asimismo, es evidente que las formas más flexibles de contratación laboral reducen el impacto negativo de la armonización de trabajo y familia para las mujeres, al no presentarse la maternidad como una decisión que las coloque en la disyuntiva de tener que postergar su realización profesional o familiar. (Caamaño, 2010)

Durante el gobierno de la Presidenta Bachelet, se crea el sistema de protección integral a la primera infancia “Chile Crece Contigo” (Ley N° 20.379), destinado a apoyar integralmente a todos los niños, niñas y sus familias. Uno de los componentes de este programa se relaciona con la campaña del año 2012 “Empápate” que tiene como propósito fortalecer el compromiso de los hombres en el desarrollo de sus hijos, es decir, promover la paternidad activa y la corresponsabilidad, a través de diversas campañas de promoción. (Chile Crece Contigo, 2012).

Otra política que constituye una medida básica que puede potenciar el cambio social que necesita para hacer realidad una efectiva conciliación de trabajo y vida familiar entre hombres y mujeres (Caamaño, 2008) con explícito foco en la paternidad fue el incremento de la licencia postnatal masculina de 2 a 5 días (Ley 20047, año 2005), como un derecho laboral irrenunciable, que pueden ser usados de modo continuo o separado siempre dentro del primer mes desde el nacimiento de su hijo o hija. (Aguayo y Sadler, 2011). Sin embargo, en el estudio IMAGES da a conocer que un 42% de los hombres encuestados declaró desconocer la existencia de una ley de postnatal masculino, así como que un 77% de los hombres no tomó postnatal con su hijo/a. Hay alto desconocimiento de su existencia, bajo uso del beneficio, y el trabajo aparece otra vez como una barrera importante para participar más como padres. (Aguayo y Sadler, 2011)

Continuando con lo anterior la reciente ley de postnatal (Ley N° 20.545) si bien se ha incluido a los hombres en una licencia parental (un mes transferible al padre), considera pocas medidas para promover la participación de ellos de modo activo y corresponsable. La Ley explicita que la decisión de si lo toma el padre finalmente pasa por la madre. Por esas barreras y por la

experiencia de otros países en que la licencia es de libre elección, es razonable esperar que la licencia parental sea tomada casi en su totalidad por las madres. No parece entonces una medida amplia y efectiva para promover la implicación de los hombres en la paternidad. (Aguayo y Sadler, 2011).

Desde el punto de vista de las empresas públicas y privadas, existen diversas formas de contribuir al bienestar de los trabajadores desarrollando estrategias de conciliación trabajo - familia, para afrontar de modo más óptimo el Conflicto Familia Trabajo. (Greenhouse & Beutell, 1985).

Entre estas estrategias, las que se dan más comúnmente son: pre y post natal más largo de lo que establece la ley, pago de más del mínimo durante el pre y post natal, pre o post natal para padres, días libres por diferentes motivos (matrimonio, nacimiento, fallecimiento, cambio de casa, etc.) y flexibilidad horaria, entre otros (SERNAM 2011). Por ejemplo, en materia de flexibilidad de jornada de trabajo, en un estudio realizado en 1994 por el Instituto Great Place to Work en 32 países de Europa se concluyó que “la flexibilidad laboral produce una serie de efectos positivos en la empresa, como: aumento de la productividad y competitividad, reducción de costos, mejoramiento del servicio al cliente, aumento en la capacidad de la empresa para contratar y conservar a su personal, aumento en la capacidad de gestionar el cambio y adaptarse a él, mejora en las comunicaciones, reducción del ausentismo y disminución del índice de rotación del personal”.

El logro de la igualdad de oportunidades en el campo laboral requiere que hombres y mujeres compartan el trabajo doméstico y no sólo el laboral y que revalorice la importancia de ambas esferas para el bienestar de la sociedad. Por esto, facilitar la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares, implica mejorar las condiciones del mercado de trabajo; no sólo las condiciones de empleo para las mujeres, sino también promover una nueva distribución de las oportunidades. Para ello, se requiere, por un lado, que las responsabilidades familiares dejen de ser un factor de discriminación en el mercado laboral. (PNUD, 2009)

En Chile existen escasas políticas que promuevan la participación efectiva de los hombres en las tareas de cuidado y domésticas, y la corresponsabilidad de roles. Las políticas se han enfocado exclusivamente en las mujeres, y los hombres han sido escasamente involucrados para el logro de una mayor igualdad. Se han generado algunas “tímidas” acciones, como por ejemplo una campaña comunicacional realizada en el año 2010 sobre corresponsabilidad (Aguayo y Sadler 2001), “jugando con la idea del hombre que deja de ser cavernícola”, sin embargo, no se promueve ningún cambio de roles ni de mayor participación de los hombres.

Existen un conjunto de factores que dificultan que los varones se incorporen en mayor medida al trabajo doméstico y de cuidados, acogiéndose a los distintos permisos establecidos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Un elemento central son los obstáculos que los hombres encuentran en las empresas. A la falta general de conciencia sobre la importancia de garantizar una conciliación satisfactoria a sus trabajadores se une el hecho de que los varones perciben mayores resistencias empresariales a la hora de solicitar y disfrutar permisos por cuidado que las mujeres (Blanco y Lattrich, 2012)

Desde el punto de vista laboral, las consecuencias de esta tensión que genera los espacios de trabajo – familia, se ve visualizada por la insatisfacción con el trabajo, menor desempeño y compromiso con la organización, peor clima laboral, mayores niveles de ausentismo y rotación. (Brett, 1997; Felmler, 1995; Greenhaus et al., 1997). En el ámbito de la familia, esta tensión trae consecuencias tales como; mayores riesgos de deterioro de la salud para padres que trabajan, peor desempeño en la función parental, tensión psicológica, ansiedad, irritación frecuente, depresión, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos (Greenhaus y Beutell, 1985).

Según la INE (2010) las consecuencias negativas que tiene para la mujer la escasez de políticas que promuevan de forma efectiva la conciliación de los ámbitos de la vida pública y privada se reflejan en la baja tasa de participación laboral de las mujeres chilenas que es de un 41%, la cual la ubica como la más baja de Latinoamérica lo que es altamente preocupante. Esto contrasta con la situación de los hombres, ya que independientemente de ser o no padres, no ven afectada su relación con el mundo laboral. Si bien la política de jardines infantiles aumenta la probabilidad de que las mujeres trabajen, aún faltan medidas y estrategias efectivas que apunten a la corresponsabilidad entre sexos, así como también a facilitar y aumentar la cantidad de estrategias de cuidado disponibles. Además esta baja inserción se explica también porque las

mujeres dedican gran parte de su tiempo a las labores domésticas, cuidado de sus hijos/as y adultos mayores, sin la colaboración y participación efectiva de su pareja (INE 2009), las mujeres chilenas destinan 4,7 horas de labores de cuidado a otras personas y a labores del hogar, mientras que los hombres destinan tan solo 2,8 horas en las mismas tareas (INE 2009). De esta forma para las mujeres trabajadoras el tiempo utilizado en una de las dos funciones, impide destinar tiempo a la otra, causando enorme tensión por no poder “atender” adecuadamente las “otras tareas”. (Portales, 2011). Por ello se plantea que una de las fuentes principales del conflicto trabajo familia es el factor tiempo.

Olavarría y Céspedes (2002), destacan que el Uso de Tiempo destinado a la vida familiar y laboral es un reflejo de las desigualdades sociales, inequidades de género y uno de los antecedentes del conflicto conciliación familia y trabajo; además de generar un nivel emocional de estrés importante para quienes lo viven. Chile representa una de las cifras más altas de jornada laboral en el mundo, que en gran medida es aceptado por los trabajadores, ya que se ven incentivados a trabajar sobretiempo para obtener mayores ingresos. Todos estos aspectos son perturbadores de la vida cotidiana, generadores de estrés y de conflictos. Al respecto, en Chile el 45% de las mujeres y el 46% de los hombres dicen dedicar un exceso de tiempo al trabajo en desmedro de su vida familiar y/o personal; lo que trae como consecuencia la presencia de un alto nivel de estrés (Comunidad Mujer, 2008).

La encuesta “Padres del Bicentenario” (2010), concluye que el 80% de los entrevistados considera que en Chile las condiciones de trabajo dificultan la conciliación vida familiar- vida laboral y junto a esto el 67% de los encuestados está de acuerdo con pactar horarios flexibles y el 53% poder realizar su trabajo desde el hogar y así poder conciliar su vida familiar y laboral. El 73% de los padres considera necesario contar con más días de permiso cuando nace un hijo, lo cual indica la importancia y urgencia de contar con una política que aborde el postnatal masculino.

La encuesta dejó en evidencia que Chile se encuentra frente a un cambio generacional en relación a la participación del padre en la crianza de los hijos(as). Allí se expone una positiva auto percepción de los padres respecto de su participación y cercanía, sin embargo aún se sienten colaboradores en el proceso de la crianza y no responsables. Los padres manifiestan una alta disposición a dedicarles más tiempo a los hijos, pero encuentran dificultades como que las

mujeres no le abren las puertas y no están dispuestas al cambio de roles dentro del mundo privado, además de la rigidez de los horarios laborales en sus organizaciones. Los padres de hoy son más involucrados, cercanos y participativos en el mundo del hogar, pero todavía falta por alcanzar verdaderos estándares de corresponsabilidad entre hombres y mujeres. (SERNAM 2010).

El Sernam (2010); refiere que es necesario, promover un sistema de corresponsabilidad, que contemple las nuevas relaciones surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permitan un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida laboral y en la vida privada, de modo que la carga de las tareas del hogar no se traduzcan en desventajas para las mujeres y que el desarrollo laboral no sea incompatible con la vida familiar de mujeres y hombres. (SERNAM, 2011)

El Sernam, 2011, plantea que así como la corresponsabilidad, también es necesario tener un sistema de protección de los derechos de maternidad y responsabilidad parentales que permitan avanzar en mejores condiciones para las madres trabajadoras e impulsar el ejercicio de los derechos reconocidos por ley para padres trabajadores respecto de sus responsabilidades parentales. Por lo tanto, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, de manera que hombres y mujeres puedan desarrollarse en los diferentes ámbitos de la vida. Lo ideal es que las políticas conciliatorias garanticen el derecho de las madres a acceder y permanecer en el mercado del trabajo, y por otro lado el derecho del padre a participar de la convivencia familiar y el cuidado de sus hijos/as. (SERNAM, 2011)

Olavarría y Céspedes, (2002) ven evidente la necesidad de conciliar ámbitos laboral y familiar; compartir responsabilidades, significa redistribuir las numerosas tareas que implican la coexistencia en familia: las tareas cotidianas del hogar, del cuidado y crianza de los hijos e hijas, un adecuado uso del tiempo libre y la recreación y la generación de ingresos. También significa reconocer y aceptar que estas tareas incumben a todo el grupo familiar. Solo desde esta base es posible negociar las maneras en que las familias pueden organizar su funcionamiento, considerando las edades, intereses y habilidades individuales, que permitan cumplir con cada rol, sin recargar ni sobre exigir el desarrollo en pleno de sus miembros, es una tarea compleja que interpela a toda la sociedad.

## **FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Según lo planteado se observa en la sociedad actual, cambios en la relación que los varones establecen con sus familias y parejas, especialmente en el ejercicio de su paternidad, además de un cuestionamiento de los modelos tradicionales y la emergencia de discursos que promueven la participación de los hombres en la paternidad (Olavarría, 2001; Valdés, 2009;). Existen diferencias según el origen social y la edad de los varones, ya que entre los jóvenes de sectores medios y altos existe mejor recepción a una paternidad menos autoritaria, más involucrada afectivamente en la crianza de los/as hijos/as y más participativa en las actividades domésticas. (Aguayo y Sadler, 2011).

Frente a los cambios acontecidos en la sociedad, es necesario conocer también las principales estrategias que existen actualmente, que van en beneficio de conciliar ambos ámbitos de la vida pública y privada por lo que surgen las siguientes interrogantes, ¿Cuál es la importancia que le otorgan los hombres y mujeres trabajadores con hijos/as a las estrategias de conciliación familia y trabajo? ¿Cuál es el rol que cumplen estos hombres en las nuevas estrategias principalmente en lo referente al nuevo post natal femenino implementada por el estado?, indagar desde esta perspectiva ¿si efectivamente las mujeres trabajadoras con hijos/as están dispuestas a ceder sus espacios y roles tradicionales?, ya que probablemente no estén de acuerdo a ceder roles que históricamente han correspondido a ellas, según lo anterior ¿cuál es la percepción de la mujer sobre la participación del hombre en la vinculación con el medio escolar de los hijos y en el desempeño de tareas domésticas? y describir la diferencia según la edad de los hombres su percepción sobre las estrategias de conciliación, ya que según los cambios de paradigmas y concepciones los hombres trabajadores jóvenes estarán más dispuestos a involucrarse y participar de modo óptimo en la crianza de los hijos y labores domésticas versus los hombres de mayor edad. Finalmente es necesario preguntarnos la asunción de nuevos roles entre hombres y mujeres ¿Es vista como una forma de conciliar el trabajo y la familia?

El objetivo, entonces, es conocer el conflicto que viven los hombres trabajadores con hijos así como también la percepción de la mujer trabajadora con hijos de los nuevos escenarios que enfrentan tanto las madres y padres en la actualidad con nuevos roles, desafíos y problemáticas que influyen en desarrollar el conflicto al no poder conciliar ambos espacios. Investigar estos

comportamientos de la forma en que se viven tanto hombres como mujeres, y principalmente los hombres haciendo diferencia etaria según los cambios de paradigmas de estos, así como también según su lugar de trabajo, público o privado nos permitirá conocer si realmente los hombres viven el conflicto de la conciliación familia y trabajo y en que magnitud, lo cual será un aporte para las políticas sociales para rediseñar estrategias orientadas a favorecer la conciliación en el hombre trabajador con hijos, así como también un aporte significativo para el trabajo social contemporáneo.



## Marco teórico.

- **Teoría del conflicto, (Dahrendorf, Giddens, Greenhaus y Beutell, 1985).**

La teoría del conflicto fue propuesta por Dahrendorf (1968), el cual señala que “La unidad estructural del conflicto social es la desigual distribución de la autoridad entre personas y grupos de la sociedad. Dicho autor piensa que la distribución de la autoridad es, además de radicalmente desigual, dicotómica, existiendo incluso el estado de privación absoluta de ella. El conflicto social se explicaría, entonces, a partir de la dualidad extrema de sus oponentes; las estructuras de autoridad constituyen la causa determinante de la constitución de clase y de los conflictos de clase”.

“El conflicto es una confrontación entre individuos o grupos sobre recursos escasos, medios controvertidos, metas incompatibles o una combinación de estos”. (Jets Sprey, 1979).

Tomando esta teoría desde una mirada micro social, muestra que “Las personas actúan de acuerdo a su propio interés y que el orden social necesita ser negociado y ritualizado” (Klein y White, 1996). Es decir que el conflicto forma parte de toda sociedad humana y por ello se debe establecer normas para su manejo y control. Dicho de otro modo, el mantenimiento del orden social no implica la ausencia del conflicto, puesto que éste continúa estando presente, tanto entre grupos, como entre personas, pero sí necesita negociarse y manejarse para evitar consecuencias, como la violencia.

Esta teoría plantea “Graciela y Musitu (2000) analizando los argumentos de Simmel (1959) que es un autor clásico en este tema, plantean que él consideraría que el mundo puede entenderse mejor en términos del conflicto y de contraste con categorías opuestas. Para dicho autor el conflicto sería una característica de los grupos humanos que, además desempeña un rol positivo en el logro de una mayor unidad en el grupo” (Gracia y Musitu, 2000). Es decir que el conflicto sería un proceso constante de fuerzas asociativas y disolutivas que proporcionarían unidad y coherencia a la sociedad, siempre y cuando esas fuerzas se regulen a través de normativas.

Esta teoría propone que existen dos tipos de grupos, los cuasi grupos y los grupos de interés. Los primeros constituyen los colectivos de personas que conforman el campo de reclutamiento para el grupo de interés que son organizaciones de individuos que tienen una manera común de comportarse.

Por diversos autores, el desarrollo de los conflictos puede entenderse mediante etapas o fases dentro de los cuales surge y se manifiesta el conflicto. Dahrendorf las precisa:

- **Conflicto Latente**: Se presenta en los cuasi grupos y es cuando las fuerzas en conflicto aún no se presentan de forma manifiesta.
- **Conflicto Manifiesto**: Se presenta en los grupos de interés y es cuando las fuerzas en conflicto están causando una molestia que es expresada como una situación problemática a la que hay que prestarle atención.
- Ambas partes en pugna tienden a organizarse para poder solucionar el problema.

Existe un cambio o regularización, que permite mantener una homeostasis en el sistema y que por lo tal genera cambio en el sistema.

La teoría del conflicto le entrega a la investigación una mirada que parte desde una visión macro social, donde las luchas de fuerzas entre las clases sociales son las que permiten que exista movimiento y progreso social. Desde un punto de vista micro social entiende al conflicto como inherente a toda persona y sociedad, es por lo anterior que las personas viven en continuos conflictos de fuerzas que chocan los cuales son producidos por recursos escasos y la necesidad de satisfacerlos y para que estos puedan superar la situación conflictiva y mantener el equilibrio del sistema deben generar cambios o modificaciones.

Por otro lado, existen conflictos que están latentes y que se presentan en los cuasi grupos, es decir, estos conflictos están presentes en la realidad de las personas, pero no les generan problemas, hasta que por la acción de una fuerza estos problemas se manifiestan en los grupos de interés. Aplicando lo anterior al estudio se puede señalar que el conflicto trabajo- familia es un conflicto que está latente, pero que se manifiesta por una fuerza que puede ser la enfermedad de un hijo, el ingreso de los mismos al sistema escolar u otro evento del ciclo vital familiar que hace que este conflicto se manifieste, generando en el trabajador una situación de desajuste, en la cual debe aplicar fuerzas para poder lograr un ajuste y superar la situación conflictiva.

En resumen se puede decir que sus premisas fundamentales son:

1. Los conflictos en un primer lugar se presentan en los cuasi grupos como latentes y que cuando se manifiestan se desarrollan entre grupos de interés.
2. La causa primera del conflicto es la diferencia en términos de la atribución de la autoridad: los intereses manifiestos de los grupos giran en torno a la posesión y a la distribución de autoridad: gatillante invariable de los conflictos sociales.
3. Diferencia entre intensidad y violencia de los conflictos.
4. El conflicto es una característica de los grupos sociales, y ésta es moduladora de procesos de cambios sociales.

- **Enfoque ecológico, (Bronfenbrenner, 1979).**

El Enfoque ecológico proviene de la biología organicista y fue propuesto por Bronfenbrenner, (1979) señala que “Los sistemas sociales se organizan de tal manera que los individuos, las familias, las comunidades y las sociedades forman capas o estratos de creciente inclusión y complejidad”. Cada nivel de sistema opera en constante intercambio con los demás y el cambio en cualquiera de estos miembros o partes afecta a todos los demás. Cada nivel de los diferentes sistemas tiene un impacto significativo para el desarrollo humano, ya que operan en intercambio y reciprocidad constante entre ellos.

Estrechamente vinculado al enfoque sistémico. Germain y Gitterman (1986) señalan que “La ecología es la ciencia que se encarga del ajuste adaptativo entre los organismos y sus ambientes. Lo que permite afirmar que las personas no solamente están influenciadas por su entorno más cercano, sino también por sistemas sociales mayores, enfatizando la relación entre las personas y sus ambientes físicos y sociales”. Desde esta perspectiva “La ecología se ocupa de ese sensible balance que existe entre los seres vivos y sus ambientes y de las maneras en que ese balance puede ser mantenido y mejorado” (Hartman y Laird, 1983).

La sociedad está compuesta por microsistema (constituye el nivel más inmediato en el que se desarrolla el individuo, está compuesto por las relaciones interpersonales que se producen cara a cara en la cotidianidad y principalmente la familia), mesosistema (es el que comprende las interrelaciones de dos o más entornos en los que la persona participa activamente), exosistema (uno o más entornos que no incluyen la participación de la persona) y macrosistema (subcultura, cultura, los sistemas de creencia y los sistemas mayores) cronosistema (sistema del tiempo), todos

estos sistemas influyen a las personas y a su vez las personas determinan también las distintas capas del sistema.

“Al aplicar el modelo ecológico a los sistemas sociales, se refieren a los intercambios que tienen lugar entre los seres humanos y todos los elementos de su ambiente, analizando como los seres humanos y sus ambientes logran un balance adaptativo y, por otra parte, cómo y por qué razones otros fracasan en lograr dicho balance” (Germain y Gitterman, 1986).

Este enfoque entrega a la investigación una mirada ligada a la teoría de sistemas, señalando que los ambientes humanos son extremadamente complejos e incluyen dimensiones físicas, así como estructuras sociales, económicas y políticas muy elaborada, es por esto que la conducta individual se explica mejor desde la comprensión del contexto ambiental total en el que los individuos se desenvuelven, por lo que las personas deben mantener una mutualidad adaptativa con sus medios tanto personales como ambientales para poder sobrevivir.

Es así como las personas están insertas en un medio ambiente, en el cual se están mutuamente influenciando e interactuando, por lo anterior es que están directamente influenciadas por su ambiente por lo que estas deben saber adaptarse y responder eficientemente a las demandas que el ambiente le pone para poder sobrevivir, considerando lo anterior para el caso de la investigación que hay dos ambientes que están en conflicto, el micro sistema (dentro del que se encuentra la familia y las relaciones interpersonales más cercanas) y el mezo sistema (La esfera laboral y sus exigencias) y que a su vez ambos están determinados por el cronosistema, lo que es la fuente del conflicto entre la familia y el trabajo.

Entre las principales premisas de la perspectiva ecológica podemos señalar las siguientes:

- La conducta individual se explica mejor desde la comprensión del contexto ambiental total en el que los individuos se desenvuelven.
- Los ambientes humanos son extremadamente complejos e incluyen dimensiones físicas, así como estructuras sociales económicas y políticas muy elaboradas.
- Los individuos deben mantener una mutualidad adaptativa con sus medios tanto personales como ambientales para poder sobrevivir.

## Marco conceptual.

En la actualidad y tal como lo plantea la teoría del conflicto anteriormente señalada existe un choque de dos fuerzas que se contraponen, las que surgen por los estilos de vida que las personas llevan, sumado con las demandas que las sociedades les imponen surgen los conflictos en la relación familia trabajo, Greenhouse y Beutell (1985) definen como “Una forma de conflicto entre roles, en el cual las presiones del trabajo y la familia no son compatibles en algún aspecto. Es decir, el asumir uno de los dos roles se dificulta por tener que responder simultáneamente al otro”. Además los mismos autores recalcan que “Los conflictos para conciliar trabajo- familia se presentan cuando las presiones del medio hacen que trabajo y familia no sean compatibles en algún aspecto”.

Según Yang Chen, ChoiZou (2000), existen tres tipos de conflictos “El primero se da cuando el tiempo utilizado en una de las dos funciones impide destinar tiempo a la otra. El segundo ocurre cuando se dan altos niveles de tensión y carga en el cumplimiento de las actividades en uno de estos ámbitos, lo que a su vez afecta el desempeño en el otro. Y el último tiene relación con las conductas requeridas en ambos campos, en situaciones en que existen incompatibilidades entre los comportamientos deseables en los dos ámbitos”.

En la relación familia - trabajo se da un conflicto que debe ser conciliado para poder alcanzar un ajuste adaptativo por el trabajador. “La anterior relación de conflicto trabajo- familia ha sido definida como un tipo de conflicto interrol, en el cual las presiones de rol proceden procedente de cualquiera de los dos ámbitos son incompatibles en algún aspecto”. (Greenhaus y Beutell, 1985).

En relación a lo expuesto “en Chile y Latinoamérica la sociedad ha comenzado a exigir que las empresas se comporten como "Buenos ciudadanos corporativos". Desde el punto de vista, esto ya no es sólo una condición ética de las empresas, sino un imperativo para el éxito de sus negocios en el largo plazo”. (Acción RSE, 2011). Dentro de estas estrategias de responsabilidad social

implementadas por las empresas se encuentran las estrategias de conciliación trabajo familia. (Prado, Flores, &Pratt, 2004).

Es por lo señalado anteriormente que surge dentro de la responsabilidad social empresarial (RSE) el concepto de conciliación trabajo-familia, el que se entiende como “El equilibrio entre el tiempo que una persona dedica a su vida privada (su familia, hogar, relaciones sociales y desarrollo personal, etc....) y el tiempo que dedica a su trabajo”. (Junta de Castilla y León, 2008- 2011).

La importancia radica en que, “la conciliación de la vida familiar, personal y laboral contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, de manera que hombres y mujeres puedan desarrollarse en los diferentes ámbitos de la vida. Lo ideal es que las políticas conciliatorias garanticen el derecho de las madres a acceder y permanecer en el mercado del trabajo, y por otro lado el derecho del padre a participar de la convivencia familiar y el cuidado de sus hijos/as”. (Sernam, 2011).

Es por lo anterior que diversas instituciones y empresas han establecido estrategias o medidas de conciliación, las que son entendidas como “Las iniciativas que adoptan las organizaciones –adicionales a las que establece la ley (...)- destinadas a crear condiciones para que trabajadores y trabajadoras cumplan en forma óptima con las responsabilidades familiares y laborales, y como resultado de estas medidas se logre una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombre y mujer”. (Sernam, 2003).

“La legislación laboral pone al estado como garante de un nivel básico de protección de los/as trabajadores/as frente a las propias organizaciones permitiendo que cada persona, hombre y mujer, puedan ejercer sus derechos y deberes al mismo tiempo”. (Comisión Asesora Presidencia “Mujer, Trabajo, Maternidad”, 2010).

La legislación chilena ha adoptado diversas medidas para hacerse parte de lo anteriormente señalado, entre las que se encuentran las normas a la protección de la maternidad, que tienen carácter de ley, de las que ningún empleador se puede restar de entregar y ningún trabajador puede renunciar.

A nivel internacional la OIT deja de manifiesto en varios documentos la noción de “responsabilidades familiares”, pero surge como preocupación específica en la década de los 60, como respuesta a la inserción de las mujeres al mundo laboral. Es así como se estableció en convenio 183 que hace referencia a un conjunto de convenios internacionales orientados a la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras y trabajadores y considera que la protección del embarazo es responsabilidad compartida de gobierno y sociedad fijando cinco (5) componentes básicos que son la licencia de maternidad, protección del empleo, prestaciones pecuniarias y médicas, protección de la salud. También el convenio 156 que fue ratificado por Chile en el año 1994 y se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras. Reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares.

“El tema de la conciliación de la vida familiar y laboral se ha ido incorporando paulatinamente en las preocupaciones estatales, especialmente en países industrializados, así como en organismos internacionales. A nivel internacional ya sea por iniciativa del estado o de la sociedad civil organizada, los avances y logros más relevantes tienden a ubicarse en el ámbito de políticas y programas, más que en el espacio de las empresas y sus trabajadores. En este nivel existen pocas experiencias”. (Doc. Trabajo Sernam, N° 67).

## Marco empírico.

A continuación se hace referencia a estudios nacionales e internacionales que se vinculan al tema de investigación:

**1-“Estudio descriptivo de la ideología de género, orientación vital, conflicto trabajo- familia y estrategias de conciliación trabajo familia en hombres y mujeres que viven en pareja en las provincias de Concepción y Ñuble” Karina Chacur, Roberta Donoso, Cristian Ortega (2008).**

Estudio realizado con el propósito de realizar un estudio comparativo a fin de conocer la ideología de género, y caracterizar el conflicto familia- trabajo y las estrategia de conciliación en hombres y mujeres que viven en pareja en la provincia de Concepción y Ñuble. Los alumnos tesistas estudiaron a 72 personas (36 parejas) de las provincias de Ñuble y Concepción; las variables abordadas fueron género y división sexual del trabajo, parejas y trabajo, conflicto trabajo familia y estrategias de conciliación trabajo familia. Las conclusiones a las que llegó el equipo tesista fueron que las mujeres participan de las tareas domésticas en mayor medida que los varones: 2.7 horas versus 1.7 horas diarias. Por el contrario, en lo que respecta al tiempo dedicado al trabajo, son los varones quienes pasan más tiempo en el puesto de trabajo por sobre las mujeres, con un promedio de 9.6 horas contra un 7.3 horas respectivamente. En cuanto a la variable Estrategias de conciliación trabajo familia, el estudio arrojó que ambos sexos las utilizan por igual en un nivel medio; además se plantea que presentan una frecuencia baja en lo que respecta al apoyo extrafamiliar. En cuanto a la distinción entre familias nucleares y extendidas biparentales, la investigación mostró que las primeras reciben más apoyo externo que aquellas parejas con familias extendidas.



**2-Trabajo- familia: Nivel de conflicto y estrategias de conciliación de padres y madres de la provincia de Concepción” Carmen Cabezas, Carla Contreras y Cristian Segura (2010).**

El propósito de dicho estudio fue conocer y describir la relación trabajo – familia y las estrategias que padres y madres que trabajan de manera remunerada utilizan para conciliar estos ámbitos. Del mismo modo, se estudió la percepción que la población de estudio tenía en relación al nivel de conflicto trabajo familia. Por último, se establecieron las variables relacionadas a dicha temática, dentro de las que se encuentran aquellas de carácter laboral, familiar y sociodemográfica.

En el estudio participaron 120 personas con hijos menores de 18 años, compuesto por parejas que trabajaban en el sector público (20), parejas que trabajaban en el sector privado (20) y parejas en que un miembro trabajara en el sector público y el otro en el sector privado(20) pertenecieran a las comunas del gran Concepción.

Las variables abordadas fueron conflicto trabajo familia, características laborales características familiares y estrategias de conciliación trabajo familia

Los resultados arrojaron la existencia de una moderada dificultad para satisfacer las necesidades que implica el ámbito laboral y familiar (86.7%). El 10.8% de los sujetos encuestados manifestó sentir un bajo nivel de conflicto, debido a que no sentían mayor dificultad para satisfacer las demandas de cada ámbito. Por otra parte, la investigación arrojó que el conflicto inter rol que se presenta se ve influenciado por el número de horas que tanto hombres como mujeres dedican a su trabajo; el 41.7% pasa entre 7 y 8 horas al día en su lugar de trabajo; cifra que supera al número de horas que dedican a la familia (3 a 4 horas). Esta información se condice con la percepción sobre la presencia de conflicto, ya que quienes pasan más horas trabajando, son aquellos que perciben que existe un alto nivel conflicto entre la familia y el trabajo.

En relación a las estrategias de conciliación, estas fueron agrupadas según su origen: “estrategias de conciliación con origen en la familia” y “estrategias de conciliación con origen en las organizaciones”. Las primeras son las más utilizadas y corresponden a aquellas relacionadas a la contratación de servicio doméstico, ayuda y apoyo de la familia nuclear y familia extendida. En este sentido, para los hombres es más importante la ayuda de la pareja, mientras que para las mujeres lo es la empleada doméstica.

### **3-“Masculinidades y políticas públicas: involucrando hombres en la equidad de género”, Francisco Aguayo y Michelle Sadler (2011)**

Corresponde a un compilado de diversas investigaciones que nace a raíz del seminario “Masculinidades y Políticas públicas: involucrando hombres en la equidad de género”, realizó en la Universidad de Chile en el año 2009. En él, se abordó el tema de género, enfocado en los hombres desde las políticas públicas. Forma parte de la reflexión que investigadores, profesionales, redes y organizaciones están debatiendo acerca de los diversos contextos sobre cómo están siendo construidos e incorporados los hombres en las políticas públicas.

Propone un marco conceptual para analizar el vínculo entre hombres y masculinidades con las políticas de equidad de género, a fin de reducir la disparidad de género en temas de políticas públicas. Entendemos por masculinidad aquellas maneras en que la hombría es definida a través de contextos históricos y culturales

Se presenta una serie de recomendaciones para involucrar a hombres en las políticas públicas, entre los que se menciona la necesidad de asegurar derechos humanos, la necesidad de basar las políticas en evidencias, lo que implica que la implementación de programas debe ser evaluada e investigada, además de la necesidad de tratar al género como una categoría relacional y visibilizar las masculinidades en las políticas de género.

Se plantea que existen ocho áreas de políticas específicas donde los hombres y las masculinidades pueden y deben ser incluidos en políticas de equidad de género y en políticas sociales globales. Estas materias son; políticas educacionales (incluida la educación parvularia), políticas de seguridad pública (que abarquen a las fuerzas armadas, la policía y las políticas de encarcelamiento), políticas de derechos humanos, políticas de salud, VIH y políticas de salud y derechos sexuales y reproductivos, políticas integradas de mitigación y prevención de la violencia basada en género, políticas sobre medios de subsistencia y reducción de la pobreza, políticas que involucren a hombres como padres y proveedores de cuidados (incluyendo la salud materna e infantil)

También analiza cómo las políticas públicas actualmente conciben a los hombres en las áreas de familia, paternidades, violencia, salud y homofobia señalan que durante años, las

políticas han sido diseñadas y asumidas con una imagen genérica del hombre, han reforzado el estereotipo tradicional correspondiente a aquella figura centrada en que todos los hombres son iguales y poseen la misma cantidad de poder. De esta forma, se plantea que los hombres son modelados por las estructuras sociales de género, y la influencia que ello tiene en la vida cotidiana y en las expectativas sociales de que el hombre debe ser el proveedor; en este sentido, se señala al consecuente grado de frustración y pérdida de estatus que por lo general experimentan los hombres cuando carecen de empleo.

Las inequidades de género ponen en desventaja a las mujeres en asuntos públicos como salarios y participación política; y en asuntos privados como mayor carga de cuidado doméstico y familiar, entre muchos otros. Los hombres tienen más privilegios, aunque no en todas las áreas: tienen menor contacto con sus hijos e hijas, ponen su salud en mayor peligro por conductas violentas y arriesgadas fuera del hogar, cuentan con barreras de acceso a la salud mental, entre otras.

Concluyen señalando que si bien en nuestro país se ha avanzado en materia de equidad de género, las políticas aun se continúan enfocando en las mujeres; en Chile no existen políticas que promuevan la participación de los varones en las tareas de cuidado y labores domésticas. Finalmente, se llega a la conclusión de que los hombres comienzan a ser considerados no sólo como causantes de inequidades de género, sino también como aliados que participen en la reducción de esta desigualdad en lo concerniente al poder, cuidado, labores domésticas y otras.

#### **4- IX Versión del Estudio: “Las mejores empresas para padres y madres que trabajan” (2011)**

Ranking elaborado por Revista Ya, Diario El Mercurio y Fundación Chile Unido. Este año participaron 86 empresas nacionales y transnacionales.

- Corresponde a un estudio que se desarrolla en tres etapas:
  1. Aplicación de encuesta a ejecutivos de RRHH. (se pregunta cuáles son las prácticas de conciliación trabajo – familia y cómo las implementan)
  2. Encuesta a los trabajadores. (usan o no las medidas y cómo las evalúan)
  3. Visita en terreno a las empresas seleccionadas. (motivaciones de la empresa para instaurar sus estrategias)

Para participar en este Estudio, las empresas deben cumplir el requisito de contar con políticas de conciliación de familia y trabajo, tener trabajadoras y trabajadores que tuvieran algún hijo de hasta 15 años y, además, debían tener una cantidad de respuestas mínimas a fin de generar datos estadísticamente relevantes y comparables con otras empresas. Finalizado el estudio, se entrega a cada una de las empresas seleccionadas un informe, de carácter general, en el cual se analizan en conjunto todas las respuestas de las empresas. Este informe entregará una visión general de cómo están actuando las empresas participantes y así, las empresas que han participado en años anteriores podrán comparar sus resultados y ver de qué forma han evolucionado las distintas políticas pro familia y trabajo aplicadas al interior de ellas.

También se entregará un informe particular de la situación de cada una de las empresas calificadas. En este informe se diseña el perfil de la empresa, de acuerdo a las respuestas de los trabajadores y se destacan, sus debilidades y fortalezas y las áreas que se pueden reforzar para mejorar la conciliación familia/trabajo. Sólo en el caso de las primeras empresas clasificadas, se agregará un capítulo especial en el informe, en el cual, se describen aspectos de la visita a terreno realizada.

El Ranking 2011 quedó conformado en primer lugar por Telefónica, seguido por BCI, en tercer lugar Grupo Enersis, en cuarto lugar Universidad de Concepción, en quinto lugar Hewlett Packard, en sexto lugar Banco Estado Microempresas, en séptimo lugar Unilever Chile, en octavo lugar Banco Estado, en noveno lugar Metrogas y finalmente Chilquinta Energía en décimo lugar.

Entre los rasgos que caracterizan a las empresas mejor posicionadas, destacan el escuchar las necesidades de los trabajadores, y en base a ello, la empresa define y desarrolla sus políticas y programas.

También destaca la preocupación por la difusión que al interior de la empresa se hace sobre las estrategias y beneficios que existen, de manera tal que todos los trabajadores/as estén en conocimiento de ello.

Particularmente, Telefónica implementa su proyecto estrella: “UNO”, el que corresponde a una serie de beneficios disponibles para que el trabajador/a sea quien arme su “Plan de Calidad de Vida” y utilice estas opciones a lo largo del año y cuando lo estime pertinente. De este modo, UNO, es un plan que se ajusta a las necesidades y demandas de cada trabajador.

En tanto, la empresa Chilquinta Energía, cuenta con jornadas flexibles para los hombres, evita las horas extraordinarias e incorpora la modalidad de Teletrabajo.

**5- “Conciliación trabajo familia y estrategias de conciliación en trabajadores con responsabilidades familiares y laborales de la provincia de Concepción” Katherine Retamal y Mauricio Monsalve (2012)**

El propósito del estudio fue conocer el nivel de conflicto de la relación trabajo –familia y describir las estrategias para conciliar estos ámbitos entre padres y madres con responsabilidades familiares, estableciendo diferencias Socio-demográficas, laborales y familiares”.

En el estudio participaron 25 parejas del sector público, 25 parejas del sector privado y 25 parejas donde uno de ellos pertenezca al sector público y otro al privado, en resumen 150 personas.

La variable dependiente es el conflicto Trabajo-Familia y las variables independientes son la Socio-demográfica, familiar, laboral y las estrategias de conciliación.

Dentro de los principales hallazgos se encuentra que no existe un conflicto significativo con la variable del tiempo, debido a que una amplia mayoría no presenta dificultad al momento de ceder tiempo destinado a la vida familiar hacia el trabajo, en beneficio de esta última y que el principal conflicto que experimentan los trabajadores es en relación al estrés que le causan conflictos en otros sistemas como el sistema familiar, sistema laboral y que influye directamente en el rendimiento de estos en su desempeño laboral.

**6- “Conflicto trabajo-familia y estrategias de conciliación que utilizan trabajadores /as del sector público del gran Concepción” Elisa Aguilera Lema, Estefanía Escobar Paredes y Brenda Jorquera León (2012)**

Investigación que tiene por objetivo conocer el nivel de conflicto trabajo-familia presente en hombres y mujeres del gran Concepción y determinar las acciones a las que tienen acceso, y utilizan y les gustaría implementar a trabajadoras y trabajadores del sector público para disminuir en conflicto trabajo familia.

Se seleccionó una muestra de 125 trabajadores y trabajadoras del sector público en el Gran Concepción con hijos menores de 18 años con un muestreo no probabilístico; se pudo concluir que al relacionar el conflicto trabajo familia con variables sociodemográficas tales como edad, sexo, situación civil, los resultados indicaron que la población estudiada percibió un nivel moderado de conflicto. Por otro lado se encontró que los trabajadores encuestados que

permaneces gran cantidad de horas en el trabajo son quienes menos presentan conflicto, situación que los investigadores atribuyen a que estos trabajadores no tienen tiempo para asumir muchas responsabilidades domésticas, por tanto, el grupo familiar debe adecuar su funcionamiento a esta realidad.

### **7- “Conciliación de la vida personal, laboral y familiar en clave masculina” Kirsten Lattrich y Rocío Blanco (2012)**

Investigación realizada en España, cuya finalidad es conocer la visión de los hombres que se han acogido a distintas medidas de conciliación o asumen tareas en el ámbito doméstico a fin de identificar dificultades y obstáculos específicos que enfrentan.

La investigación es de carácter cualitativa y utilizó para recoger datos las técnicas de análisis de fuentes documentales, explotación de datos secundarios y grupos de discusión.

El estudio reveló un conjunto de factores que se encuentran en las empresas, mostrando una clara diferencia entre empresas públicas y privadas, subrayándose una actitud reacia de estas últimas a que los hombres puedan disfrutar de los derechos establecidos en materia de conciliación, por su parte la falta de estabilidad laboral juega en contra al momento de dedicarle tiempo a la familia por el temor a ser despedidos, además la des-información sobre las estrategias de conciliación familia –trabajo son otro elemento que dificulta cumplir las labores domésticas, finalmente también señalan que su entorno más cercano como los amigos dificultan que los varones se incorporen en mayor medida al trabajo doméstico y de cuidados, acogándose a los distintos permisos y estrategias establecidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

### **8.- II Estrategia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral ( Junta de Castilla y León, 2008)**

Esta estrategia se elabora teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de la I Estrategia de la Junta de Castilla y León en España que denotan un avance importante en la consecución de la conciliación de la vida familiar y laboral. Además, indica la influencia directa de una serie de factores que frenan el avance de la conciliación en la familia.

Se aprobó por acuerdo 124/2008, de 20 de noviembre, de la junta de castilla y león, la II estrategia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el año 2008-2011(Cada estrategia tiene una duración de 4 años).

Este documento planificador de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que ha sido elaborado por la junta de Castilla y León (España), es liderado por la propia organización. Así la participación en el desarrollo y la puesta en práctica de dichas acciones es determinante para la consecución de los objetivos previstos.

La II Estrategia es un programa de participación en el que se implique también las administraciones locales, los agentes económicos y sociales y la sociedad en general. El diálogo social es clave en el desarrollo de muchas de las medidas. El principio que guía el conjunto de los objetivos y actuaciones de la II estrategia, es la igualdad entre hombres y mujeres, la corresponsabilidad en la adecuada atención de la familia como bien social y la calidad en el empleo.

La II Estrategia se estructura en 4 líneas estratégicas, 15 objetivos concretos y 190 acciones a desarrollar.

Las líneas estratégicas de la investigación son

- 1) Sensibilización, información e investigación
- 2) Conciliación en las empresas y en las administraciones públicas
- 3) Potenciación de servicios y centros de apoyo a la conciliación
- 4) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el medio rural

Para cada una de las áreas, se realiza, una breve justificación de la línea estratégica, objetivos/actuaciones en cada uno de ellos y organismos responsables que cooperan.

Esta II Estrategia, tiene el objetivo de alcanzar un equilibrio real en la división de los tiempos y tareas entre todos los miembros de la familia, que posibilite la igualdad entre las personas, el acceso y la permanencia en el mercado laboral y la mejora en la calidad de vida de las personas.

# Objetivos de Investigación.

## **OBJETIVO GENERAL:**

Conocer y describir el conflicto familia – trabajo, estableciendo diferencias de género, edad y características laborales

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Describir la percepción del conflicto familia – trabajo y sobrecarga familiar de padres y madres trabajadores/as con responsabilidades familiares.
2. Analizar el tiempo destinado a la vida laboral y familiar de padres y madres trabajadores/as con responsabilidades familiares.
3. Describir la participación de los padres en la crianza de los hijos y en las tareas domésticas.
4. Describir si las mujeres trabajadoras con hijos/as están dispuestas a compartir sus espacios y roles tradicionales con los hombres.
5. Describir el acceso de las estrategias conciliación familia trabajo según características laborales de los hombres.
6. Describir el interés de las estrategias de conciliación familia trabajo; y la opinión de estas según la edad de los hombres trabajadores.
7. Analizar el acceso a las estrategias de conciliación familia - trabajo y si son pertinentes para facilitar la vida laboral y familiar de los hombres.



## Hipótesis de investigación

1. Las mujeres perciben un mayor nivel de conflicto y sobrecarga familiar en comparación con los hombres.
2. Los hombres dedican mayor tiempo a la vida laboral que las mujeres, mientras que ellas dedican mayor tiempo a la vida familiar.
3. Los hombres tienen una menor participación en la crianza de sus hijos y en las tareas domésticas, en comparación con las mujeres.
4. Las madres que trabajan no están dispuestas a ceder sus roles y espacios tradicionales a los hombres.
5. A menor edad de los padres trabajadores mejor es la percepción de las estrategias de conciliación familia trabajo.
6. Los trabajadores de empresa privada presentan mayor acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo que los trabajadores de empresa pública.

## Identificación de variables

### **Variables dependientes**

**1. Conflicto trabajo-familia:** Es aquella fricción que se produce entre las presiones ejercidas por el trabajo y por la familia, llegando a ser, en algunos aspectos, incompatibles. Así, que cuanto más tiempo y energía se dedica a un rol, menos dedicación se dirige al otro (Chinchilla, Gallo, León y Poelmans, 2003)

**2. Participación en actividades y responsabilidades de la vida familiar (crianza de los hijos y tareas domésticas)** Tomar parte en las actividades y/o tareas comunes al grupo familiar. (Sitios de internet, 2010)

**3. Disposición a ceder roles:** Tener la voluntad para traspasar funciones que son desempeñadas dentro de la vida familiar. (Sitios de internet, 2011)

**4. Opinión sobre estrategias de conciliación familia trabajo:** Concepto que se tiene respecto a algo, en este caso sobre las Estrategias de conciliación familia trabajo, entendidas como aquellas iniciativas que adoptan las organizaciones –adicionales a las que establece la ley (...)- destinadas a crear condiciones para que trabajadores y trabajadoras cumplan en forma óptima con las responsabilidades familiares y laborales, y como resultado de estas medidas se logre una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombre y mujer”. (Sernam, 2003).

**5. Interés hacia las estrategias de conciliación familia trabajo:** Grado de inclinación hacia este conjunto de medidas.

**6. Acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo:** Posibilidad de llegar efectivamente a estas iniciativas.

**Variables independientes:**

**a) Variables Socio-demográficas:**

1. **Edad:** Tiempo en número de años que vivido una persona. (Sitios de internet, 2001).
2. **Sexo:** Condición orgánica, masculina o femenina. (Real Academia Española, 2001).

**b) Variables laborales**

**1. Tipo de empresa:**

**Empresa pública:** Toda aquella empresa que está bajo dependencia del Estado y es administrada por la gestión del Gobierno central. (Diccionario de Economía)

**Empresa privada:** Unidad económica constituida legalmente para la realización de beneficios a través de la actividad productiva o la prestación de servicios, en la que el capital es aportado y poseído por individuos particulares. (Diccionario de Economía)

**2. Cargo que se ocupa dentro de la empresa:** Conjunto de tareas laborales determinadas por el desarrollo de la técnica, la tecnología y la división del trabajo .comprende la función laboral del trabajador y los límites de su competencia .generalmente se utiliza la denominación de cargo para los técnicos y dirigente. (Agüero, 2004)

**3. Remuneración mensual:** Contraprestación en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. (Código del Trabajo, art. 41)

**4. Jornada laboral:** Tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato de trabajo. (Código del Trabajo, art. 21)

**5. Percepción sobre la pertinencia de las estrategias conciliación familia – trabajo:** Forma en que una persona entiende o comprende algo (Real Academia española). En este caso, es la forma en que la persona comprende la conveniencia de las estrategias de conciliación familia – trabajo.

**6. Percepción del tiempo destinado a la vida laboral y familiar:** Forma en que una persona entiende o comprende algo. Para efectos de esta investigación, se considerará como la forma en la cual una persona entiende la calidad del tiempo que destina a la vida laboral y familiar.

## DISEÑO METODOLÓGICO

- **Diseño y tipo de estudio**

Es una investigación de tipo cuantitativo, de corte no experimental, ya que se trata de una investigación donde no hubo manipulación de manera intencional de las variables ni se contó con un grupo de control, sino que se observaron tal como se presentaron en su contexto real.

El estudio es descriptivo - correlacional midiendo como variable dependiente la variable de conflicto trabajo- familia. De corte transversal, ya que la investigación se realiza en un momento determinado.

- **Unidad de análisis.**

Conflicto familia – trabajo y estrategias de conciliación que utilizan hombres que trabajan en el sector público y privado.

- **Unidad de observación:**

Hombres trabajadores con hijos y/o hijas; y sus parejas.

- **Criterios de inclusión:**

- Que tengan una relación de pareja, ya sea como unión consensual, matrimonio, relación de convivencia o cohabitación.
- Que trabajen en el sector público o privado de forma dependiente.
- Que tengan una jornada laboral diurna.
- Deben ser entre 25 a 45 años.
- Que tengan hijos entre 1 a 15 años de edad.
- Que tengan una familia de tipo nuclear.

- **Criterios exclusión:**

- Trabajadores independientes.
- Trabajadores que trabajen por turnos, obras o faenas.

- **Delimitación temporal y espacial de la investigación.**

El área geográfica que cubre este estudio corresponde a las zonas las comunas de Concepción, Hualpén, Talcahuano y Cabrero, Región del Biobío, donde se investigó a aquellas personas que se encontraban trabajando durante el primer semestre del año 2012 en empresas del sector público o privado.

### **POBLACIÓN DE ESTUDIO.**

- **UNIVERSO.**

Todos los/las Trabajadores/as con hijos y sus parejas de la comuna de Concepción, Hualpén, Talcahuano y Cabrero, Región del Biobío.

- **MUESTRA**

El tipo de estudio es no probabilístico, con muestreo por cuotas. Seleccionando ochenta (80) hombres, utilizando las cuotas en términos de edad y sector en que se desempeñe el hombre, para lo que se seleccionaron cuarenta (40) hombres que trabajaban en el área de servicios del sector público y los cuarenta (40) restantes en el sector privado (independiente del lugar de trabajo de la pareja). Las parejas deben mantener una relación de convivencia estable (ya sea unión de hecho o régimen matrimonial) y con hijos cuya edad no superó los quince (15) años y que viva junto a ellos. Finalmente, la muestra fue de 80 parejas, es decir 160 personas.

La unidad muestral seleccionada es el hombre, porque representa la figura central de la investigación, con independencia si su pareja se desempeña en el sector público o privado.

En cuanto a la composición etaria de la muestra, se seleccionó 20 trabajadores que se encuentren dentro de cada rango de edad planteado (25-35 años, 36-45 años) y que pertenezcan tanto al sector público – cuyas actividades dependen del estado y se administran por la gestión del gobierno central- como al privado, cuya actividad productiva o prestación de servicios es realizada por aportes económicos de particulares.

Esto, busca resguardar una distribución equitativa de las edades, ya que es considerada un factor relevante al considerar las distintas visiones sobre el tema de investigación.

- A continuación se presenta una tabla que resume la descripción hecha anteriormente:

Sector Privado: 40 trabajadores				Sector Público: 40 trabajadores		
Edad	Hombres Fi %	Mujeres Fi %	Total	Hombres Fi %	Mujeres Fi %	TOTAL
25-35 años (40 personas)	20	20	40	20	20	40
36-45 años (40 personas)	20	20	40	20	20	40
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>80</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>80</b>

### FUENTES DE INFORMACIÓN:

- Fuentes de información:

El acceso a los datos fue a través de fuentes directas o primarias e indirectas o secundarias. Las fuentes primarias de la investigación corresponden a los trabajadores y sus respectivas parejas que trabajen en el sector público o privado. En el caso de las fuentes indirectas o escritas, se consultaron libros, revistas, tesis, entre otros; con el fin de obtener fuentes bibliográficas que sustenten la investigación a través de distintas teorías.

- TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

La técnica de recolección de datos que los alumnos tesistas utilizaron fue la Encuesta, en su modalidad de cuestionario auto administrado elaborada por el equipo investigador. Este instrumento constó de diez (10) páginas, e incorporó la Escala WOPLIC (Habilidad de Integración de la vida profesional, familiar y personal) y la escala de relaciones familia – trabajo.

Los instrumentos que integraron esta encuesta fueron:

- Para medir el **nivel de conflicto entre el trabajo y la familia** se utilizó el Cuestionario WOPLIC (2005) (Habilidad de Integración de la vida profesional, familiar y personal), del Centro Internacional Trabajo y Familia, de la Universidad de Navarra, España. Contiene dos partes, la primera trata sobre el modo en que la persona maneja la vida familiar y laboral, mientras que la segunda parte busca localizar el tipo de conflicto entre los mismos, sin embargo para esta medición el Equipo investigador sólo consideró la primera parte del Instrumento, la que considera

cuatro dimensiones a evaluar: *Overlap* o superposición, *Segmentación*, *Paralel* o paralelo y *Sequential* o secuencial. Del mismo modo se optó por modificar los nombres que cada una de estas categorías de análisis lleva, para adaptarlo al lenguaje local quedando de la siguiente forma: “Flexibilidad y Disponibilidad para la Vida Familiar y Vida Laboral” (*Overlap*) “Separación entre la Vida Laboral y Familiar”(Segmentación), “Comportamiento Secuencial en la Vida Familiar y en la Vida Laboral.”(Sequential) y “Comportamiento polifacético en la Vida Familiar y Laboral” (Paralel). Con ello se busca medir de forma diferenciada el grado de permisividad que tienen los trabajadores frente a los requerimientos de la vida laboral y familiar, la presencia de segmentación de ambas esferas y la influencia que cada una ejerce sobre la otra. Frente a cada una de las afirmaciones planteadas se presentó una escala con cinco alternativas de respuesta: Desde En Absoluto/ nunca (1) hasta Sí, completamente/ Siempre (5). De estas, se solicitó marcar aquella opción que mejor representase la preferencia de la persona.

- Para medir **la percepción del tiempo destinado a la vida laboral y familiar** se aplicará la Escala de relaciones familia – trabajo (2006). Este instrumento es una escala tipo Likert que mide la relación trabajo familia, elaborada por Ana Delgado Sánchez, de la facultad de medicina de la Universidad de Granada. Consiste en un cuestionario autoadministrado que consta de 11 preguntas que miden las relaciones trabajo y familia, y que poseen 8 opciones de respuesta, desde "Muy de Acuerdo" a "Muy en Desacuerdo". Para realizar el análisis de la información fueron consideradas las dos dimensiones que componen esta escala: “Conflicto trabajo – familia” y “Sobrecarga familiar”. La primera de ellas comprende desde la pregunta 1 a la número 5, mientras que la segunda se compone de las preguntas 6 a las 11.

Para medir **“Participación en actividades y responsabilidades de la vida familiar”**, se utilizó la operacionalización realizada por el equipo investigador, la cual incorporó 3 dimensiones (Tiempo destinado a la familia y tareas domesticas, recreación en familia dentro y fuera del hogar, cuidado, crianza y actividades educativas con los hijos), las cuales arrojaron un total de 29 indicadores. Esto dio origen a dos tablas:

a) La primera está compuesta por 29 ítems vinculados a distintas responsabilidades del hogar y hacia los hijos; en esta oportunidad se pide señalar quién o quienes asumen estas acciones al interior de la familia, las opciones de respuesta son: padre, madre, ambos, otra Persona (en este caso, se solicita indicar quién es persona)

b) La segunda de ellas aborda 12 actividades propias de la vida familiar, frente a las cuales se solicita indicar la frecuencia con que la persona realiza las acciones mencionadas. Tiene cinco categorías de respuesta, desde nunca (1) hasta siempre (5).

-Para medir la “**disposición a ceder roles**”, también se utilizó la operacionalización realizada por el Equipo Investigador, donde se plantearon 15 afirmaciones distribuidas en una tabla. Dichas aseveraciones abordaron acciones vinculadas a 15 roles que el equipo consideró como representativos de la vida en familia. La instrucción fue señalar quién o quiénes debieran ejercer los roles presentados. Las posibilidades de respuesta fueron tres: hombre, mujer, ambos.

-Para medir la “**interés en las estrategias de conciliación familia trabajo**”, se utilizó la operacionalización realizada por el equipo tesista, la que se conformó por 2 dimensiones (Organización del tiempo del trabajo y servicios para el cuidado de personas dependientes y de apoyo a necesidades familiares y domésticas de los trabajadores.), las cuales arrojaron un total de 11 indicadores. Igual o superior a 34 indica que la persona se encuentra muy interesado/a en las estrategias de conciliación familia trabajo, entre 23 y 33 significa que está Interesado/a en las estrategias, entre 12 a 22 refleja que la persona está medianamente Interesado/a, mientras que un puntaje igual a 11 implica que no existe interés en dichas medidas.

-Para medir el “**acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo**”, se utilizó la misma operacionalización descrita anteriormente, sin embargo los puntajes son distintos, igual o superior a 16 indica que la persona posee un alto acceso a las estrategias conciliación familia trabajo, entre 8 y 15 significa que la persona tiene un acceso regular, y entre 1 a 7 quiere decir que el acceso a estas medidas es bajo.

-Para medir la “**opinión sobre las estrategias de conciliación familia trabajo**”, se la operacionalización confeccionada, sin embargo los puntajes son distintos, donde un puntaje igual o superior a 37 indica que la persona considera que las estrategias de conciliación familia trabajo son muy importantes/necesarias, entre 25 y 36 significa que la persona sólo las considera importantes o necesarias entre 13 y 24 quiere decir que se estima que estas medidas son poco importantes o poco necesarias; finalmente, si se obtuvo 12 significa que las estrategias de conciliación familia trabajo son consideradas sin importancia o no necesarias.



-La percepción sobre la pertinencia de las estrategias conciliación familia – trabajo fue medida a través de la operacionalización respetiva; ésta se compuso de 2 dimensiones (Organización del tiempo del trabajo y Servicios para el cuidado de personas dependientes y de apoyo a necesidades familiares y domésticas de los trabajadores) y 11 indicadores. Desde 14 puntos implica que la persona considera que las estrategias conciliación familia trabajo para conciliar vida familiar y laboral son pertinentes, si obtuvo entre 6 y 13 significa que la persona las considera medianamente pertinentes estas medidas, en cambio si la persona encuestada tuvo un puntaje cuyo valor fue entre 1 y 5, implica que no considera pertinentes las estrategias conciliación familia trabajo.

### **Trabajo de Campo**

Se seleccionaron trabajadores de las empresas seleccionadas para esta investigación, pertenecientes a las comunas de Concepción, Hualpén, Talcahuano y Cabrero, de la Región del Biobío.

En cuanto a la selección de la muestra, ésta fue dividida en tres grupos; dos estaban compuestos por 27 trabajadores y uno por 26, lo que permitió alcanzar las 80 personas requeridas para la muestra.

Una vez hecha la distribución, se accedió a la población de estudio a través de redes y contactos personales que cada miembro del equipo investigador posee, tanto en el ámbito de empresas públicas como privadas, dentro de las cuales existían funcionarios que cumplieran con los Criterios de Inclusión definidos previamente por el equipo.

Posterior a ello, cada integrante del equipo tesista debió dar a conocer el tema central de la Investigación, cuál es el objetivo, informar sobre la confidencialidad de las respuestas obtenidas y entregar las instrucciones de rigor.

Para resguardar la repetición de las cuotas que conformaron la muestra, el Equipo diseñó una Planilla de Control donde se registró cada una de la Encuestas; de esta forma, cada integrante registró y actualizó periódicamente los antecedentes de los trabajadores pertenecientes a las Empresas de las cuales se hizo responsable.

La planilla anteriormente descrita es la siguiente:

**“EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LAS COMUNAS DEL GRAN CONCEPCIÓN Y CABRERO”**

Nombre Empresa	Comuna	25-35 Años	36- 45 Años
<b>Privadas</b>			
Masonite	Cabrero	2	5
Preserva	Hualpén	1	---
Falabella	Concepción	4	3
Universidad De Concepción	Concepción	1	4
Textiles Saba	Concepción	3	2
Cge	Concepción	2	1
Incosei	Cabrero	4	1
Paris	Concepción	1	2
Aservin	Cabrero	2	2
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>20</b>
<b>Publicas</b>			
Consultorio San Vicente	Talcahuano	2	1
Consultorio La Floresta	Hualpén	1	2
Municipalidad De Talcahuano	Talcahuano	5	3
Daem Talcahuano	Talcahuano	3	2
Gendarmería	Concepción	1	4
Liceo B-22	Talcahuano	3	4
Liceo Las Salinas	Talcahuano	4	4
Asmar	Talcahuano	1	---
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>20</b>

Finalmente, en un período de dos semanas (a contar del jueves 28 de junio hasta el jueves 12 de julio) se realizó la distribución de los cuestionarios a los 80 trabajadores, a quienes se les hizo entrega de dos instrumentos, uno para ser respondido por él y otro para su pareja, solicitándoles su devolución en un periodo máximo de una semana. La tasa de retorno alcanzó un 100%.

- **Procesamiento de datos**

El análisis de la información obtenida se realizó mediante la utilización del programa Statistical Analysis System (SAS).

# CAPÍTULO II



## **Análisis de los datos**

### **I. Descripción del conflicto familia trabajo.**

Tal como lo señala la teoría propuesta por Dahrendorf el conflicto se concibe como un proceso constante de confrontación entre individuos, grupos o fuerzas que se origina por buscar administrar de la mejor forma posible recursos que son escasos para satisfacer una necesidad que debe ser resuelta, que proporcionan unidad y coherencia a la sociedad, siempre y cuando esas fuerzas se regulen a través de normas o convenciones sociales.

Para medir esta variable el equipo investigador utilizó el cuestionario Woplic (2005), elaborado por el centro internacional de trabajo – familia, de la universidad de navarra y la escala de relaciones familia trabajo (2006), instrumento elaborado por ana delgado docente de la escuela de Andaluza de salud pública.

La información recopilada se estableció en base a los resultados obtenidos de dicho instrumento. Se presenta la subdivisión de la escala WOPLIC en cuatro subescalas, la primera mide flexibilidad y disponibilidad para la vida familiar y laboral, la segunda mide separación entre la vida laboral y familiar, la tercera mide comportamiento secuencial en la vida familiar y laboral y la última que mide el comportamiento polifacético en la vida familiar y laboral, tal como se explicó anteriormente. Por otra parte se muestran los resultados de la escala de relaciones trabajo familia de Ana Delgado, con las subdivisiones de sobrecarga y conflicto trabajo familia según la variable sexo, para posteriormente terminar con la escala de percepción positiva y negativa del conflicto, también derivada del cuestionario WOPLIC, lo cual ha sido mencionado en detalle anteriormente.

### 1.1 Conflicto familia - trabajo. <sup>1</sup>

**Tabla N°1:**

*“Flexibilidad y disponibilidad para la vida familiar y vida laboral”*

Flexibilidad y Disponibilidad para la Vida Familiar y Vida Laboral	X	D.S.	N/N	RV /PV	MM /DC	B/F	C/S	Totales
1. Si mi trabajo requiere de mis servicios por la noche o durante fines de semana, llevaré trabajo a casa.	3.8	2.5	31.9	21.9	20	14.4	11.9	100 (160)
2. Tengo mis mejores ideas relacionadas con mi trabajo cuando estoy en casa relajado durante el fin de semana o en vacaciones.	2.9	1.2	29.4	23.1	25.6	13.8	8.1	100 (160)
3. Cuando tengo una idea relacionada con el trabajo durante el fin de semana, saco mi agenda, cuaderno o computador para anotarla.	3	1.4	35	28.1	16.9	11.3	8.8	100 (160)
4. Me gusta hablar del trabajo en casa. Compartir experiencias laborales e intercambiar ideas es muy útil para mí.	3.1	1.4	26.9	25.6	23.8	12.5	11.3	100 (160)
5. En el periodo que estoy viviendo es esencial que dé prioridad a mi trabajo. Es ahora o nunca. Más tarde habrá tiempo para mi vida personal.	3.9	1.2	38.8	24.4	20	9.4	7.5	100 (160)
6. Trabajo mucho ahora porque más tarde mi familia o vida personal se verán compensados por mi dedicación actual.	3.3	1.4	3.8	20	23.8	25.6	26.9	100 (160)

La tabla anterior corresponde a la subescala de “Flexibilidad y disponibilidad para la vida familiar y vida laboral”; de ella se observa que la mayor parte de la población estudiada centra sus respuestas a la alternativa “nunca / rara vez”, lo cual refleja que los encuestados poseen una baja flexibilidad frente a los requerimientos de la vida profesional y personal, es decir, evitan que temas vinculados a la vida familiar se mezclen con lo del trabajo y viceversa; esto, de acuerdo al cuestionario WOPLIC es positivo, ya que al diferenciar entre el trabajo y la familia, los problemas de uno de los sistemas no afectan al otro.

<sup>1</sup> Abreviaciones para: N/N: No para nada, nunca. RV/PV: Rara vez, muy pocas veces. MM/DC: Mas o menos de vez en cuando. B/F: Bastante, frecuentemente. C/S: Completamente, siempre.

**Tabla N°2:**  
*“Separación de la vida laboral y familiar”*

Separación entre la Vida Laboral y Familiar.	X	D.S.	N/N	RV /PV	MM /DC	B/F	C/S	Totales
<b>1. Intento mantener mi trabajo y mi vida personal estrictamente separados.</b>	3.8	2.5	5.6	7.5	23.8	31.9	31.3	<b>100 (160)</b>
<b>2. Cuando estoy preocupado por un problema de trabajo mientras estoy en casa. Intento resolver el problema sin que mi esposa / esposo / hijos / amigos lo noten.</b>	2.9	1.2	16.9	16.9	40	11.9	14.4	<b>100 (160)</b>
<b>3. Cuando recibo una llamada relacionada con el trabajo durante el fin de semana indico con el tono de voz que no me gusta que me molesten en casa.</b>	3	1.4	18.8	25	17.5	17.5	21.3	<b>100 (160)</b>
<b>4. No creo que tenga que mezclar responsabilidades laborales y familiares. Por ejemplo, mi pareja no tendría que preocuparse por mi trabajo y viceversa.</b>	3.1	1.4	18.1	16.9	23.8	20	21.3	<b>100 (160)</b>
<b>5. Estoy orgulloso de mi forma de mantener trabajo y vida personal separados.</b>	3.9	1.2	5.6	7.5	16.3	30	40.6	<b>100 (160)</b>
<b>6. He llegado al punto en que mis compañeros / jefe / clientes respetan el hecho de que no me pueden molestar durante mi tiempo personal.</b>	<b>3.3</b>	<b>1.4</b>	<b>12.5</b>	<b>14.4</b>	<b>22.5</b>	<b>28.8</b>	<b>21.9</b>	<b>100 (160)</b>

La tabla anterior presenta las respuestas a la subescala “Separación de la vida laboral y familiar”. Esta hace referencia a la forma en que las personas apartan la vida profesional y personal y evitan que las preocupaciones de un ámbito repercutan o influyan en el otro.

Frente a las afirmaciones presentadas, la mayoría de los encuestados responde que intenta mantener separado su trabajo y la vida familiar, es así como frente a la aseveración “Intento mantener mi trabajo y mi vida personal estrictamente separados” la muestra se centró en las alternativas “Bastante/ Frecuentemente” (31,9%), seguido por la alternativa “Completamente/ Siempre” (31,3%), situación que presenta una variación en el momento en que se les presenta la afirmación “Cuando estoy preocupado por un problema de trabajo mientras estoy en casa. Intento resolver el problema sin que mi esposa / esposo / hijos / amigos lo noten”, donde la mayoría porcentual respondió estar medianamente de acuerdo (40%). Distinto es el caso cuando se presenta la afirmación “No creo que tenga que mezclar responsabilidades laborales y familiares. Por ejemplo, mi pareja no tendría que preocuparse por mi trabajo y viceversa”, donde la mayoría de los encuestado se ubica en medianamente de acuerdo, seguido por Siempre y frecuentemente (21,3% y 20% respectivamente)..., lo que se condice al analizar la afirmación “Estoy orgulloso de mi forma de mantener trabajo y vida personal separados”, donde se observa una alta tendencia hacia la opción “Completamente de acuerdo” (40,6%).

**Tabla N° 3:**  
*“Comportamiento Secuencial en la vida familiar y laboral”*

Comportamiento Secuencial en la Vida Familiar y en la Vida Laboral.	X	D.S.	N/N	RV /PV	MM /DC	B/F	C/S	Totales
<b>1. Me gusta que un problema de trabajo me absorba hasta al punto de perder la noción del tiempo.</b>	1,7	1,1	64.4	14.4	10.6	6.9	3.8	<b>100 (160)</b>
<b>2. Cuando estoy en el trabajo estoy tan concentrado que es como si mi familia y amigos dejaran de existir.</b>	1,9	1,2	51.9	22.5	11.3	10	4.4	<b>100 (160)</b>
<b>3. Cuando vuelvo a casa intento “desconectar” mi computador y estar al 100% con mi familia.</b>	3,5	1,2	10.6	8.8	23.1	31.3	26.3	<b>100 (160)</b>
<b>4. Cuando estoy en casa procuro estar al 100% para mi familia o amigos.</b>	4,2	1	2.5	3.8	8.8	33.8	51.3	<b>100 (160)</b>
<b>5. Me pasa que estoy tan concentrado en un informe o reunión de trabajo que me olvido completamente de que tengo un compromiso personal / familiar.</b>	2,5	1,4	35.6	21.3	16.3	15.6	11.3	<b>100 (160)</b>
<b>6. Como principio evito trabajar en casa. Si fuera necesario me quedaría una hora más en la oficina para entregar después todo mi tiempo a mi pareja / amigos / hijos.</b>	3,7	1,4	11.3	10.6	16.3	24.4	37.5	<b>100 (160)</b>

El comportamiento secuencial muestra la capacidad que tienen las personas para centrarse en una tarea o hacer una cosa la vez, mientras exista un mayor comportamiento secuencial, menor es el conflicto.

Ante la frase “Me gusta que un problema de trabajo me absorba hasta al punto de perder la noción del tiempo” se aprecia que la mayoría de los encuestados se inclinó por la opción “No para nada, Nunca” (64,4%), situación similar sucede cuando se presenta la afirmación “Cuando estoy en el trabajo estoy tan concentrado que es como si mi familia y amigos dejaran de existir”, donde la mayoría de la población se inclinó por la alternativa “Nunca/No, para nada” (51,9%). Por otro lado ante la aseveración “Cuando estoy en casa procuro estar al 100% para mi familia o amigos” la mayoría porcentual de las personas encuestadas respondió estar “Completamente de acuerdo” (51,3%) seguido por quienes señalan estar “Bastante de acuerdo” (33,8%), visualizándose una marcada tendencia por las categorías anteriormente señaladas, situación similar sucede cuando se presenta la aseveración “Como principio evito trabajar en casa. Si fuera necesario me quedaría una hora más en la oficina para entregar después todo mi tiempo a mi pareja / amigos / hijos”, donde la mayoría porcentual se ubica en la alternativa “Completamente/ Siempre” (37,5%) seguido por la alternativa “Bastante/ Frecuentemente” (24,4%). Lo anteriormente expuesto refleja que los trabajadores tienen un comportamiento secuencial en relación a las actividades de la vida familiar, no así en las actividades del trabajo.

**Tabla N° 4:**  
*“Comportamiento polifacético en la vida familiar y laboral”*

Comportamiento polifacético en la vida familiar y laboral	X	D.S.	N/N	RV /PV	MM /DC	B/F	C/S	Totales
<b>1. A menudo llevo mis preocupaciones del trabajo a mi vida personal y al revés.</b>	2,6	1	18.1	24.4	41.9	11.9	3.8	<b>100 (160)</b>
<b>2. Una de las maneras de afrontar mis múltiples responsabilidades es pensando varias cosas a la vez.</b>	3	1,3	16.9	16.3	28.1	22.5	16.3	<b>100 (160)</b>
<b>3. Durante una reunión con un compañero o un cliente a menudo “desconecto” para preparar mentalmente la siguiente actividad.</b>	2,6	1,2	24.4	20.6	34.4	13.1	7.5	<b>100 (160)</b>
<b>4. La manera más eficiente de funcionar es combinando mentalmente varias tareas al mismo tiempo.</b>	2,8	1,3	22.5	23.8	19.4	22.5	11.9	<b>100 (160)</b>
<b>5. Mientras escucho a un compañero muchas veces estoy pensando en un tema distinto que me preocupa.</b>	2,9	1,3	17.5	24.4	24.4	21.9	11.9	<b>100 (160)</b>
<b>6. Odio consultar el celular o el correo por la noche o durante el fin de semana por algún asunto de trabajo.</b>	<b>3,8</b>	<b>1,4</b>	<b>12.5</b>	<b>8.1</b>	<b>10</b>	<b>29.9</b>	<b>40</b>	<b>100 (160)</b>

La subescala anterior mide el desarrollo de actividades paralelas durante el desempeño de funciones laborales o familiares; los resultados arrojaron que frente a las afirmaciones relacionadas con pensar en varios asuntos del hogar o del trabajo mientras se está desarrollando una actividad, la mayor parte de la población estudiada se inclinó por los puntos medios de la tabla, principalmente por la alternativa “Mas o Menos/De vez en cuando”, lo anterior deja en evidencia que la mayor parte de trabajadores no muestra una tendencia tan clara al responder.

Situación distinta ocurre frente a la afirmación “Odio consultar el celular o el correo por la noche o durante el fin de semana por algún asunto de trabajo”, donde la mayoría porcentual de los entrevistados responde estar “completamente de acuerdo” (40%), seguido por “Bastante frecuente” (29%).



**Tabla N°5:**  
*“Sobrecarga y conflicto familiar”<sup>2</sup>*

Relación Familia – Trabajo	X	D.S	T.D	E.D	M.D	NA.ND	M.A	D.A	T.A	Total
1.Si algún día no realizo las tareas domésticas siempre se quedan sin hacer	3.07	1.99	31.9	18.8	10.6	10.6	11.9	10	6.3	100(160)
2.Mi familia deja muchos asuntos de la casa para mí	3.41	2.11	24.4	22.5	11.3	5	11.3	17.5	8.1	100(160)
3.Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas	3.78	2.21	22.5	15.1	13.1	6.3	11.3	15.6	15.6	100 (160)
4.Mi familia me llena de cosas que deberían ser capaces de hacer solos	3.23	2.11	26.9	23.8	11.9	6.3	11.9	6.9	12.5	100 (160)
5.Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo	1.98	1.61	60	19.4	5	4.4	3.8	5	2.5	100 (160)
6.A menudo necesitaría estar en el trabajo y en casa a la vez	3.67	2.21	25.6	16.3	8.1	8.1	11.3	18.8	11.9	100 (160)
7.Mi horario de trabajo a menudo “choca” con mi vida familiar	3.14	1.96	26.9	23.1	13.1	6.3	12.5	13.1	5	100 (160)
8.Estoy satisfecho/a con el tiempo que dedico a mi familia	3.9	2.03	15.6	16.9	15	6.3	18.8	15.6	11.9	100 (160)
9.Estoy satisfecho/a con el tiempo que dedico a mi trabajo	3.03	1.88	24.4	28.1	15	5.6	13.1	7.5	6.3	100 (160)
10.Mis obligaciones laborales y familiares son compatibles	3.36	1.97	18.8	28.8	11.3	8.1	13.1	12.5	7.5	100 (160)
11. Después del trabajo llego muy cansado/a para hacer lo que me gustaría	4.71	2.03	8.8	13.1	8.1	9.4	11.9	26.3	22.5	100 (160)

La tabla anterior presenta dos temas a analizar, el primero aborda desde la pregunta número uno hasta la cinco, donde se mide la presencia de sobrecarga doméstica y familiar que perciben los trabajadores y trabajadoras, mientras que la segunda división mide el grado de conflicto entre los ámbitos laboral y familiar de la muestra estudiada.

<sup>2</sup> Abreviaciones: T.D= Total Desacuerdo. E.D= En Desacuerdo. M.D= Medianamente en desacuerdo. NA.ND= Ni de acuerdo ni en desacuerdo. M.A= Medianamente de Acuerdo. D.A= De Acuerdo. T.A= Totalmente de Acuerdo.

En relación al nivel de sobrecarga que hombres y mujeres presentan en la esfera familiar se observa que existe un nivel bajo de ésta, destacándose una mayoría porcentual en la alternativa “total desacuerdo” por sobre las demás opciones; un ejemplo de ello se da ante la aseveración “si algún día no realizo las tareas domésticas siempre se quedan sin hacer”, donde un 31,9% de los encuestados manifiesta estar en “total desacuerdo”, situación que se repite en el resto de las afirmaciones relacionadas con el tema, donde la mayoría de las respuestas se dan en esta opción o en la opción “desacuerdo”.

Por otro lado en los enunciados relacionados con el conflicto trabajo familia propiamente tal, los porcentajes son más altos en aquellas opciones que señalan la existencia de un bajo nivel de conflicto, prefiriendo las alternativas “total desacuerdo” o “en desacuerdo” como se puede apreciar en la frase “mi horario de trabajo a menudo “choca” con mi vida familiar”, donde el 26,9% se inclina por la primera opción, mientras que el 23.1% por la segunda. A lo anterior se suma que ante la afirmación “estoy satisfecho con el tiempo que dedico a mi trabajo”, solo un 6,3% de los encuestados manifiesta sentirse totalmente de acuerdo con ello.

**Tabla N°6:**  
*“Percepción positiva del conflicto familia trabajo según sexo”*

Nivel de Percepción Positiva del Conflicto Familia Trabajo	Sexo					
	Hombre		Mujer		Totales	
	N	%	N	%	N	%
Baja Percepción Positiva del Conflicto Familia Trabajo	17	21.3	19	23.8	36	22.5
Regular Percepción Positiva del Conflicto Familia Trabajo	37	46.3	26	32.5	63	39.4
Alto Percepción Positiva del Conflicto Familia Trabajo	26	32.5	35	43.8	61	38.1
<b>Total.</b>	80	100	80	100	160	100

***T student = 1.48 Pr=0.0837 N.S***

Al analizar el conflicto trabajo familia desde la percepción positiva en función del tiempo que hombres y mujeres destinan al mismo (entendido como la sensación que la distribución de horas que se destina para la familia no se ve afectada por la esfera laboral), se puede señalar que

las respuestas a los aspectos que reflejan una mirada positiva del conflicto, muestran una mayoría porcentual en “Regular percepción positiva del conflicto familia trabajo” (39.4%) y en la alta percepción positiva (38.1); esta situación es similar para hombres y mujeres, sin embargo se presenta una leve mayoría en estas últimas, diferencia que no es significativa, aunque si se acepta un error del 8% es posible considerar que si hay diferencia significativa entre hombres y mujeres, siendo mayor en las mujeres respecto de los hombres. ( $T= 1.48$ ,  $Pr =0.0837$ ).

**Tabla Nº 7:**  
*“Percepción negativa del conflicto familia trabajo, según sexo”*

Nivel de Percepción Negativa del Conflicto Familia Trabajo	Sexo					
	Hombre		Mujer		Totales	
	N	%	N	%	N	%
Baja Percepción Negativa del Conflicto Familia Trabajo	70	87.5	74	92.5	144	90
Regular Percepción Negativa del Conflicto Familia Trabajo	9	11.3	5	6.3	14	8.8
Alto Percepción Negativa del Conflicto Familia Trabajo	1	1.3	1	1.3	2	1.3
<b>Total.</b>	80	100	80	100	160	100

***T student = 1.01 Pr =0.9807 N.S***

Por otra parte, al analizar el conflicto trabajo familia desde la percepción negativa en función del tiempo, es decir aquella en que la persona siente que tiene poco tiempo para la familia y que, aun cuando se está en la casa, se sigue pensando en el trabajo., se puede señalar que consistente con lo expuesto en la tabla anterior las respuestas a los aspectos que reflejan una mirada negativa del conflicto, muestran una mayoría porcentual en “Baja percepción negativa del conflicto familia trabajo” (90%); esta situación es similar para hombres y mujeres, con una leve mayoría en estas últimas, diferencia que no es significativa. ( $T= 1.01$ ,  $Pr = 0.9807$ ).

**Tabla Nº 8:**

*“Sub escala de sobrecarga en la vida familiar según sexo”*

Sobrecarga Vida Familiar	Sexo					
	Hombre		Mujer		Totales	
	N	%	N	%	N	%
Baja Sobrecarga de la Vida Familiar	62	77.5	26	32.5	88	55
Regular Sobrecarga de la Vida Familiar	16	20	30	37.5	46	28.8
Alto Sobrecarga de la Vida Familiar	2	2.5	24	30	26	16.3
<b>Total.</b>	80	100	80	100	160	100

***T student = 1.75 Pr = 0.014 Significativa***

La presente tabla corresponde a una subescala de la escala de relaciones familia trabajo, y busca medir el grado de sobrecarga que perciben los encuestados según la variable sexo. En ella se observa que la mayoría porcentual se encuentra para los hombres en el ítem baja Sobrecarga (77,5%), mientras que en las mujeres hay heterogeneidad en sus respuestas, pero en su mayoría evidencian un regular nivel de sobrecarga (37,5%), seguido por quienes señalan tener una baja sobrecarga (32,5%) y un porcentaje inferior la opción de alta sobrecarga de la vida familiar (30%). Tras la aplicación de la prueba de significación t de student se observa que la diferencia es significativa (Pr = 0.014).

**Tabla N° 9:**  
*“Sub escala de conflicto trabajo familia, según sexo”*

Conflicto Trabajo Familia	Sexo					
	Hombre		Mujer		Totales	
	N	%	N	%	N	%
Bajo Conflicto Trabajo Familia	23	28.8	16	20	39	24.4
Regular Conflicto Trabajo Familia	49	61.3	53	63.3	102	63.8
Alto Conflicto Trabajo Familia	8	10	11	13.8	19	11.9
<b>Total.</b>	80	100	80	100	160	100

***T student = 1.07 Pr=0.7735 No significativo***

La tabla anterior corresponde a la segunda parte de la escala de relaciones familia trabajo, en la cual se mide el grado de conflicto que perciben los encuestados según la variable sexo.

En ella se observa que los hombres presentan un regular grado de conflicto (61,3%), al igual que las mujeres (63,3%). La prueba de significación T de Student se observa que la diferencia no es significativa (Pr =0. 7735).

Finalmente, tras la aplicación de la prueba de correlación r de pearson entre las variables conflicto trabajo familia y sobrecarga familiar, se aprecia que existe una correlación positiva baja. ***(r= 0,13608, pr= 0.0862)***, es decir que a mayor sobrecarga familiar, incrementa el conflicto familia trabajo.

## **II. Participación en la vida laboral y familiar según sexo y edad**

Según los aportes de la teoría ecológica de Bonfenbrenner, la familia y el trabajo son parte de un sistema mayor, que en conjunto conforman el ecosistema de las personas, el que, además de estar compuesto por los dos sistemas ya mencionados, se compone de todos los otros sistemas que interactúan con la familia, entre ellas la escuela, los centros de salud por ejemplo. Los individuos, en cada uno de estos sistemas que componen su entorno, deben cumplir diferentes roles.

La participación en las actividades que configuran estos dos ámbitos de la vida, son el resultado de los procesos culturales y de socialización por medio de los cuales se ha ido transmitiendo la idea de que estas tareas son propias de las mujeres. Pese a ello, lo cierto es que durante los últimos años hemos sido testigo de transformaciones en materia de representaciones socioculturales de los roles que históricamente han sido vinculados a los hombres y a las mujeres. Es importante indagar en esta materia para saber si efectivamente se han dado estos cambios en el grupo de trabajadores/as estudiados, sobre todo en el ámbito de la colaboración y corresponsabilidad entre hombre y mujer.

Para medir estas variables el equipo investigador realizó la operacionalización de las variables participación en la vida familiar y doméstica, participación en la crianza y cuidado de los hijos, participación en actividades de ocio y recreación familiar; y disposición a ceder roles.

## 2.1) Participación en la vida laboral

Particularmente, en lo que concierne a la vida laboral, se midió el tiempo que la población estudiada dedica al trabajo, diferenciada en dos períodos: jornada de lunes a viernes y también fin de semana.

**Tabla Nº 10:**  
"Horas dedicadas al trabajo, según sexo"

Horas dedicada al Trabajo							
Horas dedicadas al Trabajo (Horas por día)	Durante La semana			Horas dedicadas al Trabajo (Horas por día)	Durante el fin de semana		
	Hombre (N=80)	Mujer (N=80)	TOTAL (N=160)		Hombre (N=80)	Mujer (N=80)	TOTAL (N=160)
	%	%	Nº (%)		(%)	(%)	Nº (%)
<b>Menos de 4 Horas</b>	1.3	2.5	<b>3 (1.9)</b>	<b>0 Horas</b>	53.8	70	<b>99 (61.9)</b>
<b>Entre 5 – 6 Horas</b>	6.3	5	<b>9 (5.6)</b>	<b>Entre 1 – 2 Horas</b>	15	11.3	<b>21 (13.1)</b>
<b>Entre 7 - 8 Horas</b>	42.5	43.8	<b>69 (43.1)</b>	<b>Entre 3 - 4 Horas</b>	17.5	8.8	<b>21 (13.1)</b>
<b>Entre 9 - 11 Horas</b>	50	48.8	<b>79 (49.4)</b>	<b>Entre 5 – 6 Horas</b>	13.8	10	<b>19 (11.8)</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>160 (100)</b>	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>160 (100)</b>
<b>T Student = 1.13, Pr= 0.6016 N.S</b>				<b>T Student = 8.70 Pr = &lt;.0001 Significativo</b>			

En cuanto al promedio de horas diarias que hombres y mujeres dedican al trabajo durante la semana laboral (Lunes a Viernes), es posible afirmar que ambos grupos destinan en su mayoría entre 9 y 11 horas diarias a las actividades laborales, con un 50% los hombres y 48.8% las mujeres. Ambos porcentajes representan el 49.4% de la muestra, donde la mayor parte (35%) se concentra en 9 horas de trabajo al día (Anexo, Tabla Nº 1). La diferencia en los promedios de horas diarias que hombres y mujeres dedican al trabajo no es significativa ( $t = 1.13$ ;  $Pr = 0.6016$ ).

Al extraer los datos de las horas que hombres y mujeres le dedican al trabajo durante el fin de semana, es posible señalar que en su mayoría, tanto hombres (53,8%) como mujeres (70%) no le dedican tiempo al trabajo durante el fin de semana. Por otro lado dentro de quienes sí le dedican tiempo a trabajar durante solo los días Sábado, Domingo o ambos, existe una distinción por sexo, siendo los varones quienes destinan más horas que las mujeres. Esta diferencia entre hombres y mujeres es significativa ( $t=8,70$ ,  $Pr=<.0001$ )

## **2.2 Participación en la vida familiar.**

### **2.2.1.-Participación en actividades domésticas.**

**Tabla Nº 11:**

*“Nivel de participación en las tareas domésticas según sexo de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”*

Nivel de Participación las tareas domesticas	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Bajo</b>	29	36.3	2	2.5	31	19.4
<b>Regular</b>	51	63.8	29	36.3	80	50
<b>Alto</b>	-	-	49	61.3	49	30.6
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

Las principales diferencias de estas variables entre el sexo masculino y femenino, se encuentran en que los primeros se ubican con el porcentaje más alto (63.8%) en la Categoría “Regular participación en las Actividades Domésticas”, mientras que las mujeres concentran su porcentaje más alto (61,3%) en la opción “Siempre participa en las Actividades Domésticas”.

Estas diferencias se corroboran con la prueba de significación t de student indicando que las mujeres ( $X= 28.846$ ) participan más que los hombres ( $X=18.484$ ), en las tareas domésticas. (Anexo N° 1; Tabla N°10)



**Tabla Nº 12:**  
*“Nivel de participación en las actividades domésticas  
según edad de trabajadores y trabajadoras”*

Nivel de Participación las tareas domesticas	Edad.									
	Menos de 30 años		Entre 31 a 35 años		Entre 36 y 40 años		Entre 41 y 45 años		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Bajo</b>	4	8.7	8	20	2	7.1	7	15.2	21	13.1
<b>Regular</b>	18	39.1	11	27.5	13	46.4	22	47.8	64	40
<b>Alto</b>	24	52.2	21	52.5	13	46.4	17	37	75	46.9
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

En relación a la participación en las actividades domésticas, los encuestados en su mayoría se ubican en la categoría “alta participación de las actividades domésticas” (46.9%), no existiendo diferencias significativas entre grupos etáreos, según la prueba Anova ( $f=0.71$ ;  $pr=0.5478$  n.s) a pesar de una leve diferencia con el grupo de edad entre 36 y 40 años que indican “participación regular en las actividades domésticas” (47.8%).

Por otra parte la prueba, R de Pearson<sup>3</sup>, indica correlación entre la edad y la participación en actividades domésticas es inversa, es decir, a mayor edad existe menos participación, sin embargo, esta correlación es débil y no significativa. ( $R=-0.10620$ ;  $Pr= 0.1814$ ).

<sup>3</sup> Prueba de Correlación; se utilizaron variables continuas.

**Tabla Nº 13:**  
*“Distribución porcentual de las actividades de la familia y tareas domesticas<sup>4</sup>,  
según sexo”*

Actividades de la familia y tareas domesticas.	P	M	A	OP	Total	Según Hombre				Según Mujer			
						P	M	A	OP	P	M	A	OP
<b>1.Comparte el desayuno con los hijos</b>	3.1	19.3	77.5	-	100% 160	3.8	13.8	82.5	-	2.5	25	72.5	-
<b>2.Comparte el almuerzo con los hijos</b>	2.5	8.8	75	13.7	100% 160	3.8	6.3	75	13.8	1.3	11.3	73.8	13.8
<b>3.Comparte la once con los hijos</b>	-	6.9	89.3	3.8	100% 160	-	5	91.3	3.8	-	8.8	87.5	3.8
<b>4.Comparte la cena con los hijos</b>	0.6	6.3	91.8	1.3	100% 160	1.3	3.8	93.8	1.3	-	8.8	90	1.3
<b>5.Se preocupa por generar instancias de diálogo al interior de la familia</b>	-	14.3	85.6	-	100% 160	-	13.8	86.3	-	-	15	85	-
<b>6.Contribuye en la solución de problemas personales de los integrantes de su grupo familiar</b>	1.9	12.5	85.6	-	100% 160	3.8	8.8	87.5	-	-	16.3	83.8	-
<b>7.Participa en las celebraciones familiares</b>	-	7.5	92.5	-	100% 160	-	7.5	92.5	-	-	7.5	92.5	-
<b>8.Se preocupa de mantener el aseo del hogar</b>	-	45.6	52.5	1.9	100% 160	-	43.8	55	1.3	-	47.5	50	2.5
<b>9.Se preocupa de lavar la loza</b>	2.5	57.5	40	-	100% 160	2.5	58.8	38.8	-	2.5	56.3	41.3	-
<b>10.Se preocupa del lavado y planchado</b>	0.6	70	27.5	1.9	100% 160	-	72.5	26.3	1.3	1.3	67.5	28.8	2.5

<sup>4</sup> P= Padre, M= Madre, A=Ambos, OP= Otra Persona.

de la ropa													
<b>11.Se preocupa de cocinar para la familia</b>	1.9	61.8	33.7	2.5	100%	1.3	62.5	33.8	2.5	2.5	61.3	33.8	2.5
					160								

De la tabla anterior se puede apreciar el tiempo que los trabajadores le dedican a la familia y tareas domésticas, donde se observa que en la mayoría de las actividades son realizadas por ambos, es decir, por el padre y la madre.

La actividad que ambos realizan y que presentó la mayoría porcentual, es la participación en las celebraciones familiares (92,5%) mientras que la que presenta menor participación de ambos es cocinar para la familia (33,7%), actividad que tradicionalmente le ha correspondido a la mujer y en la actualidad continúa este rol siendo asumido en casi su totalidad por ella, ya que los encuestados plantean que esta actividad es ejercida en un 61.8% por la mujer y en un 1.9% por los hombres.

Según lo anterior, el padre es quien menos participa de las actividades domésticas propiamente tal, ya que los resultados indican que ellos se sienten aun colaboradores de las actividades del ámbito de la vida privada y no toman un rol protagonista. Esto se refleja en que varias actividades los hombres no participan por si solos tales como “realizar el aseo del hogar”, u obtienen un porcentaje muy inferior en comparación con las mujeres, tal es el caso de las actividades de “lavado y planchado de la ropa” donde obtienen un 0.6% de participación, mientras que las mujeres en la misma actividad indican un 70% de participación.

Al realizar el análisis diferenciado por sexo, tanto hombres como mujeres plantean que la mayoría de las actividades domésticas y familiares son realizadas por ambos, sin embargo ocurre una baja porcentual importante cuando se pregunta por actividades estrictamente domesticas como aseo del hogar, lavado de loza, lavado y planchado de la ropa y cocinar para la familia, donde los hombres, y mujeres indican que son realizadas por la mujer. Esto refleja que el cambio de roles, (al menos en tareas más específicas y tradicionales) a pesar de la inserción de la mujer al mundo laboral no ha cambiado en el mundo familiar.

Finalmente se observa que las actividades domésticas y de la vida familiar que son desarrolladas por otras personas, ya sea familiares (abuelos principalmente) o terceros (sala cuna,

jardín infantil, establecimiento educacional o trabajadora de casa particular) son muy bajas en términos porcentuales.

**Tabla Nº 14:**

*“Horas dedicadas las actividades domésticas durante la semana y el fin de semana según sexo”.*

Horas dedicadas a las actividades domésticas (Horas por día)	Horas dedicadas a tareas domésticas						
	Durante la semana				Durante el fin de semana		
	Hombre (N= 80)	Mujer (N= 80)	TOTAL		Hombre (N= 80)	Mujer (N= 80)	TOTAL
	%	%	Nº (%)	%	%	Nº (%)	
<b>0 Horas</b>	16.3	1.3	<b>14 (8.8)</b>	<b>0 Horas</b>	3.8	-	<b>3 (1.9)</b>
<b>Entre 1 – 2 Horas</b>	70	50	<b>96 (60)</b>	<b>Entre 1 – 3 Horas</b>	75	11.3	<b>69 (43.1)</b>
<b>Entre 3 - 4 Horas</b>	13.8	35	<b>39 (24.4)</b>	<b>4 – 6 Horas</b>	12.5	77.5	<b>72 (45)</b>
<b>Entre 5 - 6 horas</b>	-	13.8	<b>11 (6.9)</b>	<b>Entre 7 -9 Horas</b>	8.8	11.3	<b>16 (10)</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>160 (100)</b>	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>160 (100)</b>
<i>T Student = 1.61 Pr = 0.0354 Significativo</i>				<i>T student = 1.96 Pr = 0.0032 Significativo</i>			

Respecto a la cantidad de horas diarias que hombres y mujeres destinan a las actividades domésticas durante la semana laboral (lunes a viernes) se observa que para ambos grupos mayoritariamente dedican entre 1 y 2 horas a estas actividades (96%). Sin embargo, existe un porcentaje importante de mujeres (35%) que dedican entre 3 a 4 horas a las actividades del hogar, a diferencia de los varones (13.8%), durante la semana laboral. La diferencia en los promedios de horas diarias que hombres y mujeres dedican a las actividades domésticas es significativa (Pr= 0.0354)

En relación al número de horas al día que tanto hombres como mujeres dedican a la realización de actividades domésticas durante el fin de semana, los resultados indican que quienes más horas destinan a ello son las mujeres (77.5%) concentrándose en el rango que comprende de 4 a 6 horas diarias, mientras que los hombres en esta misma categoría promedian un 12.5%. Quienes en su mayoría (75) señala dedicar entre 1 y 3 horas diarias durante el fin de semana al

desempeño de estas actividades. La diferencia que se presenta entre ambos grupos en cuanto al promedio de horas destinadas a las actividades domesticas es significativa, (Pr = 0.0032).

**Tabla N° 15**

*“Distribución porcentual de quien debería realizar las actividades domésticas según sexo”<sup>5</sup>*

Acciones domésticas	Quién debiera hacerlo									
	Total (N= 160; 100%)				Según hombre (N=80; 100%)			Según mujer (N=80; 100%)		
	H	M	A	Total	H	M	A	H	M	A
1.Compras en el supermercado	1.9	5.0	93.1	100	3.8	7.6	88.6	-	2.6	97.2
2.Cocinar	-	23.2	76.9	100	-	27.6	72.4	-	18.8	81.2
3.Planchar	-	35	65.0	100	-	40	60	-	30	70
4.Lavar la loza	0.6	20	79.4	100	-	26.2	73.8	1.2	13.8	85
5.Realizar el aseo del hogar	-	13.1	86.9	100	-	18.6	81.2	-	7.6	92.4

A partir de la tabla, se puede señalar que el total de las actividades domesticas según lo que señalan los encuestados, la deberían realizar ambos, porcentajes que superaron el 60% en la actividad de planchar y 93% en “Realizar las compras en el supermercado.

Al comparar ambos grupos, la mujer no le entrega la responsabilidad exclusiva al hombre de realizar estas acciones domesticas sino que más bien a ambos. En cuanto al grupo de los hombres estos señalan, en mayor tendencia porcentual que acciones tales como planchar, lavar la loza, realizar el aseo debe ser realizada por ambos y no se autoconfieren la responsabilidad de llevarlas a cabo, indican que o las debe realizar las mujeres o las deben realizar ambos.

<sup>5</sup> Abreviación: H= Hombre, M= Mujer, A= Ambos.

## 2.2.2.- Participación en la crianza y cuidado de los hijos.

**Tabla Nº 16 :**

*“Nivel de participación en la crianza de los hijos según sexo de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”*

Nivel de Participación en la crianza de los hijos	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Baja	29	36.3	2	2.5	31	19.4
Regular	51	63.8	29	36.3	80	50
Alta	-	-	49	61.3	49	30.6
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

En relación a la participación en la crianza y cuidado de los hijos se observa que las mujeres en su mayoría indican participar siempre de las actividades de cuidado y crianza de los hijos (61.3%), respecto de los hombres, cuya participación es de regular (63,8%) y baja (36,3%). Esto lo confirma la prueba T de Student resaltando las diferencias entre hombres y mujeres (F=1.06; Pr= 0.7919 N.S) (Anexo N° 1, Tabla N° 12)

**Tabla Nº 17:**

*“Nivel de participación en la crianza de los hijos según edad de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”*

Nivel de Participación en la crianza de los hijos	Edad.									
	Menos de 30 años		Entre 31 a 35 años		Entre 36 y 40 años		Entre 41 y 45 años		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	2	4.3	1	2.5	-	-	2	4.3	5	3.1
Regular	11	23.9	7	17.5	6	21.4	17	37	41	25.6
Alto	33	71.7	32	80	22	78.6	27	58.7	114	71.3
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

Un 71.25% de los encuestados indican tener una alta participación en la crianza de los hijos, existiendo una leve diferencia a medida que aumenta la edad de los encuestados, sin embargo estas diferencias no son significativas (F=1.94; Pr= 0.1247 N.S)

**Tabla Nº 18:**

*“Distribución porcentual de la participación en el cuidado, crianza y actividades educativas de los hijos, según sexo”<sup>6</sup>*

Participación en el cuidado, crianza y actividades educativas de los hijos.	P	M	A	OP	Total	Según Hombre				Según Mujer			
						P	M	A	OP	P	M	A	OP
1. ¿Va a dejar a los hijos al colegio?	10	20	51.8	18.1	100% 160	10	15	52.6	22.6	10	25	51.2	13.8
2. ¿Asiste a las reuniones de apoderado de los hijos?	5	45.6	48.7	0.6	100% 160	6.2	41.2	52.6	-	3.8	50	45	1.2
3. ¿Ayuda a los hijos a realizar tareas y trabajos escolares?	1.9	33.7	64.3	-	100% 160	1.2	32.6	66.2	-	2.6	35	62.6	-
4. ¿Participa en las actividades extraescolares de los hijos?	2.5	38.7	58.7	-	100% 160	5	38.8	56.2	-	-	38.8	61.2	-
5. ¿Se encarga de llevar a los controles médicos y urgencias de salud a los hijos?	-	31.8	68.1	-	100% 160	-	26.2	73.8	-	-	37.2	62.6	-
6. ¿Es la persona responsable de proporcionar los medicamentos a los hijos?	-	45.6	54.3	-	100% 160	-	40	60	-	-	51.2	48.8	-
7. ¿Vela por la higiene personal de los hijos?	-	30.6	69.3	-	100% 160	-	26.2	73.8	-	-	35	65	-
8. ¿Se encarga de establecer normas y sanciones a los hijos cuando es necesario?	2.5	9.4	83.1	5	100% 160	2.6	10	82.6	5	2.6	8.8	83.8	5

Se puede apreciar que quien dedica más tiempo a la participación en el cuidado, crianza y actividades educativas de los hijos son ambos (Padre y Madre).

<sup>6</sup> P= Padre, M= Madre, A=Ambos, OP= Otra Persona.

La actividad a la cual dedican más tiempo la madre, son las reuniones de apoderados y asistir con los medicamentos a sus hijos, ambas con un 46.5% de las respuestas.

Se puede señalar que los padres en su mayoría porcentual, declaran ir a dejar sus hijos al colegio con un 10%, mientras que la menor participación es en ayudar con las tareas de los mismos pues solo se obtiene un 1.9%.

Al comparar ambos grupos, tanto hombres como mujeres, coinciden en que este tipo de actividades de cuidado, crianza y actividades educativas de los hijos, corresponden ser desempeñadas por la madre, mostrando una tendencia histórica tradicional, como parte de su rol materno.

Se destaca el alto porcentaje de la participación de otra persona en ir a dejar los hijos al colegio (11,3%), lo cual puede ser realizado por un servicio externo.

**Tabla N° 19**

*“Distribución porcentual de quien debería realizar las actividades relacionadas con el cuidado de los hijos, según sexo”*

Acciones relacionadas con los hijos	Quién debiera hacerlo									
	Total (N= 160; 100%)				Según Hombre (N= 80; 100%)			Según Mujer (N= 80; 100%)		
	H	M	A	Total	H	M	A	H	M	A
1. Aplica castigos.	0.6	11	148	100	-	11.2	88.6	1.2	2.6	96.2
2. Cuida higiene y presentación personal de los hijos.	-	21	86.8	100	-	13.8	86.2	-	12.6	87.6
3. Cuida hijos cuando están enfermos.	0.6	6.8	92.5	100	1.2	7.6	91.2	-	6.2	93.8
4. Otorgar permisos para salir	0.6	5	94.3	100	1.2	6.2	92.6	-	3.8	96.2
5. Establecer horarios	1.8	2.5	95.6	100	3.8	3.8	92.6	-	1.2	98.8
6. Participar en actividades extraescolares	0.6	6.8	92.	100	1.2	7.6	91.2	-	6.2	93.8
7. Ayudar a realizar tareas escolares	2.5	8.1	89.3	100	2.6	11.2	86.2	2.6	5	92.6
8. Reuniones de apoderado	2.5	10.6	86.8	100	2.6	16.2	81.2	2.4	5	92.6
9. Controles médicos de los hijos	0.6	6.8	92.5	100	1.2	7.6	91.2	-	6.2	93.8
10. Escucha “preocupaciones” de los hijos.	1.2	3.7	95	100	-	3.8	96.2	2.6	3.8	95.8

En cuanto a lo que se consigna en este recuadro, refleja que las actividades relacionadas con el cuidado de los hijos, según lo que indican los encuestados, ambos debieran realizarlas. El ítem “establecer horarios con sus hijos(as)” es donde se concentra la mayor cantidad de casos,



representado con un 95,6% respecto del total de esta pregunta, así como también a “otorgar permisos para salir “ (94.3%) y “llevar los hijos a los controles médicos” (92.5%).

En cuanto lo que señalan los hombres, respecto a quien debe hacer estas actividades, se observa que ambos deben mantener esta responsabilidad al igual que el grupo de las mujeres donde en ambos grupos más del 40% de las preferencias para cada actividad se sitúan en la opción de respuesta, ambos.

El grupo de las mujeres solo vislumbra y cede la participación exclusiva al hombre en áreas tales como a “realizar tareas escolares” (2,6%), “reuniones de apoderados” (2,4%) y “escuchar preocupaciones de los hijos” (2.6%).

### 2.2.3.- Participación en actividades de ocio y recreación en familia.

**Tabla Nº 20:**

*“Distribución porcentual de la participación en actividades recreativas y tiempo de ocio con los hijos, según sexo”<sup>7</sup>*

Participación en actividades recreativas y tiempo de ocio con los hijos.	P	M	A	O P	Total	Según Hombre				Según Mujer			
						P	M	A	O P	P	M	A	OP
1.Asiste al cine con los hijos (cuando se da la posibilidad)	5	13.7	81.2	-	100% 160	6.2	15	78.8	-	3.8	12.6	83.8	-
2.Sale a pasear con los hijos (cuando se da la posibilidad)	7.5	6.9	85	0.6	100% 160	7.6	7.6	83.8	1.2	7.6	6.2	86.2	-
3.Dedica tiempo para realizar deporte al aire libre con los hijos	20	7.5	70.6	1.9	100% 160	20	7.6	70	2.6	20	7.6	71.2	1.2
4.Acompaña a los hijos cuando visitan centros comerciales	1.9	18.1	78.7	1.3	100% 160	2.6	18.8	77.5	1.2	1.2	17.6	80	1.2
5.Va con los hijos cuando se da la oportunidad de salir a comer afuera	0.6	1.3	98.1	-	100% 160	-	1.2	98.8	-	1.2	1.2	97.6	-
6.Acompaña a los hijos cuando asisten a actividades culturales y/o deportivas	3.1	12.5	84.3	-	100% 160	3.8	12.6	83.8	-	2.6	12.6	85	-
7.Dedica tiempo a compartir juegos de mesa con los hijos	6.9	13.1	80	-	100% 160	5	13.8	81.2	-	9.8	12.6	78.8	-
8.Dedica tiempo para ver películas con los hijos	11.2	5	83.7	-	100% 160	10	5	85	-	20	5	75	-
9.Acompaña a los hijos cuando se da la posibilidad de visitar bibliotecas, museos y/o centros culturales	5.6	11.2	83.1	-	100% 160	2.6	10	87.6	-	8.8	12.6	78.8	-
10.Dedica tiempo para ver televisión con los hijos	11.2	6.3	82.5	-	100% 160	11.2	3.8	85	-	11.2	8.8	80	-

<sup>7</sup> P= Padre, M= Madre, A=Ambos, OP= Otra Persona.

En síntesis, se observa que ambos, (padre y madre) son quienes participan en actividades recreativas y tiempo de ocio con los hijos. La actividad en la cual más participan ambos, en un 98.1%, es que cuando tiene la oportunidad de salir a comer afuera lo hacen con sus hijos. Mientras que la actividad que menor participación tiene de ambos es la realización de deporte al aire libre con los hijos, actividad que en su mayoría es realizada por los padres con una mayoría porcentual de un 20%, mientras que la participación de la madre es de un 7.5%.

En cuanto a otra persona que ocupe el lugar de los padres, casi no es relevante y solo son casos aislados con porcentajes que no supera un 0.6% a un 1.9% del total de cada pregunta en que se menciona que otra persona reemplaza a los padres y madres en su tiempo con la familia en lo que es recreación y ocio.

### **III.- Descripción de las estrategias de conciliación trabajo – familia en las dimensiones de acceso, opinión, interés y pertinencia de estas.**

Las estrategias de conciliación trabajo-familia hacen referencia a las iniciativas que adoptan las organizaciones, el estado y las propias familias, con el objetivo de crear condiciones para que trabajadores y trabajadoras cumplan en forma óptima con las responsabilidades familiares y laborales, y como resultado de estas medidas se logre una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres (Sernam, 2003).

Esta variable fue medida a través de la operacionalización realizado por el equipo investigador, las cuatro dimensiones de esta variable son: acceso, opinión, interés y pertinencia de las estrategias de conciliación familia – trabajo, las cuales fueron medidas de forma separada a través de preguntas cerradas considerando en cada una de estas las estrategias emanadas de diferentes ámbitos de la vida personal y profesional.

### 3.1 ACCESO A LAS ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN FAMILIA – TRABAJO., SEGÚN VARIABLES SOCIO- DEMOGRÁFICAS Y LABORALES.

A continuación se presenta el acceso que tienen los trabajadores y trabajadoras de las estrategias de conciliación familia trabajo, según variables sociodemográficas y laborales.

**Tabla N° 21:**  
*“Distribución porcentual de acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo”*

N°	Acceso a las estrategias de conciliación familia – trabajo.	Sí	A veces	No	Total
1	Permisos para modificar su jornada de trabajo y solucionar necesidades familiares	41.2	58.7	-	160(100%)
2	Días de vacaciones pagados adicionales a lo establecido legalmente.	53.7	37.5	8.75	160(100%)
3	Permisos para solucionar temas personales (problemas de salud, emergencias u otros)	34.3	11.2	54.3	160(100%)
4	Permisos especiales para asistir a actividades familiares, como celebraciones y cumpleaños.	21.2	29.3	49.3	160(100%)
5	Permisos para asistir a actividades académicas y extraescolares de sus hijos	31.2	51.2	17.5	160(100%)
6	Días extras de permiso con goce de sueldo en caso del nacimiento de un hijo/a, (adicional al post-natal)	46.2	6.88	46.8	160(100%)
7	Servicio de sala cuna para los hijos de los funcionarios	46.8	4.38	48.7	160(100%)
8	Actividades recreativas para sus hijos, como celebración de Navidad y Fiestas Patrias.	53.1	9.38	37.5	160(100%)
9	Servicio de apoyo a la realización de trámites personales, como pago de cuentas, retiro de documentos, etc.	21.8	20.6	57.5	160(100%)
10	Presencia de una persona que le ayude en el cuidado de su/s hijo/s mientras usted se encuentra trabajando.	28.1	18.7	53.1	160(100%)
11	Presencia de una persona que le ayude en las tareas domésticas mientras usted se encuentra desempeñando actividades laborales.	26.8	22.5	50.6	160(100%)

En relación al acceso de las estrategias de conciliación familia trabajo se observa que un 53.7% de los encuestados indican que a la estrategia de conciliación que tienen mayor acceso es a “días de vacaciones pagados adicionales a lo establecido legalmente”, los cuales son entendidos en su mayoría como días administrativos, seguida por “actividades recreativas para sus hijos, como celebración de navidad y fiestas patrias”, con un 53.1%; mientras que a la estrategia de

conciliación que tienen menor acceso es al “servicio de apoyo a la realización de trámites personales, como pago de cuentas, retiro de documentos, etc.” con un 57.5%, seguida por la estrategia “ permisos para solucionar temas personales (problemas de salud, emergencias u otros)” con un 54.3%.

Lo cual indica el bajo apoyo por parte de las empresas hacia los temas y problemas personales de sus trabajadores.

**Tabla Nª 22:**

*“Nivel de acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo, según sexo”*

Acceso a las Estrategias de Conciliación Familia Trabajo	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Bajo Acceso</b>	17	21.3	19	23.8	36	22.5
<b>Regular Acceso</b>	55	68.8	50	62.5	105	65.6
<b>Alto Acceso</b>	8	10	11	13.8	19	11.9
<b>Total</b>	80	100	80	100	160	100

De la tabla anterior y congruente con lo descrito en la tabla Nª 21, es posible señalar que la mayor proporción de las personas estudiadas indican tener un “regular acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo” (65.6%), seguido por el “bajo acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo” (22.5%) y por ultimo un “alto acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo” (11.8%).

Al comparar el acceso a las estrategias con sexo, se observa que las mujeres tienen un acceso levemente más alto (13.8%) a las estrategias de conciliación trabajo familia que los hombres (10%), sin embargo, estas diferencias no son significativas. (T=1.04; Pr= 0.8754)

**Tabla N° 23:**  
*“Nivel de acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo, según edad”*

Acceso a las Estrategias de Conciliación Familia Trabajo	Edad.									
	Menos de 30 años		Entre 31 a 35 años		Entre 36 y 40 años		Entre 41 y 45 años		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Bajo Acceso</b>	8	17.4	13	32.5	5	17.9	10	21.7	36	22.5
<b>Regular Acceso</b>	33	71.7	24	60	16	57.1	32	69.6	105	65.6
<b>Alto Acceso</b>	5	10.9	3	7.5	7	25	4	8.7	19	11.9
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

En el acceso a las estrategias de conciliación familia – trabajo, según la edad de los y las trabajadoras con responsabilidades familiares, no existe una diferencia importante, a pesar de existir un leve aumento en el acceso a las estrategias a menor edad de los trabajadores. se aprecia que según la opción duncan de la prueba anova, existe una diferencia leve, indicando que a mayor edad menor acceso a las estrategias, sin embargo esta diferencia no es significativa ( $F=1.99$ ;  $Pr=0.1184$  N.S). Esto se ratifica al aplicar una prueba R de Pearson, donde indica que esta correlación resultado ser prácticamente nula. ( $R=-0.01289$ ,  $Pr=0.8715$  N.S).

**Tabla N° 24:**  
*“Nivel de acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo, según número de hijos”*

Acceso a las Estrategias de Conciliación Familia Trabajo	Número de Hijos									
	1		2		3		4		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Bajo Acceso</b>	23	29.5	8	16	4	14.8	1	20	36	22.5
<b>Regular Acceso</b>	49	62.8	36	72	18	66.7	2	40	105	65.6
<b>Alto Acceso</b>	6	7.7	6	12	5	18.5	2	40	19	11.8
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>27</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

Con respecto al acceso de las estrategias de conciliación familia trabajo en relación al número de hijos se observa que aquellos que tienen 4 y 3 hijos tienen un mayor acceso a las estrategias, con un 40% y 18.5%, respectivamente. Según la prueba de correlación, r de pearson<sup>8</sup>, indica que a menor número de hijos, menor acceso a estas, aunque esta correlación es muy baja ( $R=0.13202$ ,  $PR=0.0961$  N.S), sin embargo, estas diferencias no son significativas. Esto se ratifica con la opción Duncan, a pesar de que estas diferencias no son significativas ( $F=0.70$ ;  $Pr=0.5523$  N.S) (Anexo 1, tabla N° 13).

<sup>8</sup> R de Pearson, aplicado a ambas variables en forma continuas.

**Tabla N° 25:**  
*“Nivel de acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo,  
según tipo de empresa”*

Acceso a las Estrategias de Conciliación Familia Trabajo	Tipo de Empresa				Total	
	Publica		Privada		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Bajo Acceso</b>	16	18.2	20	27.8	36	22.5
<b>Regular Acceso</b>	63	71.6	42	58.3	105	65.3
<b>Alto Acceso</b>	9	10.2	10	13.9	19	11.8
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100</b>	<b>72</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

Comparando el acceso a las estrategias de conciliación trabajo familia, según el tipo de empresa, pública o privada), se observa que los porcentajes más altos de concentran en quienes tienen regular acceso a estas, con un 71,6% para empresas publicas y un 58,3% para empresas privadas. Mientras que para la categoría “bajo acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo” la empresa privada tiene más bajo acceso que las empresas públicas, con un 27,8% y un 18,2%, respectivamente.

Observando los promedios obtenidos, de la Prueba T de Student (Anexo N° 13) ambos indican tener “regular acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo”, sin embargo existen leves diferencias las cuales indican que los y las trabajadores/as de empresas públicas tienen mayor acceso a las estrategias que los trabajadores de empresas privadas, sin embargo, estas diferencias no son significativas. (T=1.27; Pr= 0.2899 N.S).



**Tabla N° 26:**  
*“Nivel de acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo,  
según cargo laboral”*

Acceso a las Estrategias de Conciliación Familia Trabajo	Tipo de Cargo							
	Mando Directivo		Mando Medio		Empleado		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Bajo Acceso</b>	2	18.2	6	17.6	28	24.3	36	22.5
<b>Regular Acceso</b>	6	54.5	25	73.5	74	64.3	105	65.6
<b>Alto Acceso</b>	3	27.3	3	8.8	13	11.3	19	11.8
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

El nivel de acceso a las estrategias según cargo laboral difiere en gran medida entre los mandos medios y mandos directivos en comparación con los empleados, los cuales indican tener el acceso más bajo a las Estrategias con una mayoría porcentual de un 24.3%. En el mismo ítem los trabajadores con mando medio indican tener un 17.6% de Bajo Acceso a las Estrategias, mientras que los trabajadores con mando directivo indican tener solo un 18.2% de bajo acceso a las estrategias. Por lo cual mientras más bajo el cargo laboral, menor acceso a las estrategias de conciliación trabajo familia.-

Según la opción Duncan de la prueba Anova, indica que los mandos directivos y mandos medios tienen un promedio superior que los empleados, observándose que estos últimos son los que tienen menor acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo. ( $F=1.19$ ;  $Pr= 0.3078$  N.S) (Detalle Anexo tabla N° 13). Esto se entiende considerando que los trabajadores de mandos directivos tienen mayor posibilidad económica de tener una tercera persona o contratar un servicio externo para que realice las actividades domésticas y se dedique al cuidado de los hijos mientras los padres trabajan.

### 3.2 PERCEPCIÓN DE PERTINENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN FAMILIA – TRABAJO., SEGÚN VARIABLES SOCIO- DEMOGRÁFICAS Y LABORALES.

A continuación se presenta la percepción de trabajadores y trabajadoras sobre la pertinencia de las estrategias de familia trabajo, según variables sociodemográficas y laborales.

**Tabla N° 27:**

*“Distribución porcentual de la pertinencia de las estrategias de conciliación familia trabajo”*

N°	Pertinencia de las estrategias de conciliación trabajo familia.	Si	En parte	No	TOTAL
1	¿Usted cree que es importante tener flexibilidad laboral para poder involucrarse mayormente en sus responsabilidades familiares?	70.6	25	4.4	160 (100%)
2	¿Cree que tener más días de vacaciones le permite dedicar más tiempo a su vida familiar?	73.5	20.6	5.6	160 (100%)
3	¿Considera que tener días de permiso en su empresa facilita tener una mejor vida laboral y familiar?	72.5	26.8	0.6	160 (100%)
4	¿Considera que tener más días de permiso en su empresa para asistir a actividades familiares, como celebraciones, cumpleaños u otras facilita tener una mayor participación en la vida familiar?	44.3	41.8	13.7	160 (100%)
5	¿Considera que tener más días de permiso para asistir a actividades citaciones, reuniones y actividades extraescolares de sus hijos facilita tener una mayor participación en la vida familiar?	62.5	30	7.5	160 (100%)
6	¿Considera que la extensión del postnatal masculino favorece que el hombre participe mayormente en la crianza de sus hijos y no se dedique exclusivamente al trabajo?	61.2	32.5	6.3	160 (100%)
7	¿Cree que contar con una sala cuna en la empresa o cerca de ella permite poder cumplir de mejor forma con sus responsabilidades laborales y familiares?	83.7	14.3	1.9	160 (100%)
8	¿Considera que vincular a su familia con su lugar de trabajo mejora la vida familiar?	22.5	42.5	35	160 (100%)
9	¿Cree que contar con una persona (familiar o tercero) que le ayude en el cuidado de su/s hijo/s mientras usted se encuentra trabajando, facilita su vida laboral y familiar?	76.2	20	3.8	160 (100%)
10	¿Cree que contar con una persona (familiar o tercero) que le ayude en las tareas domésticas mientras usted se encuentra desempeñando actividades laborales, facilita su vida laboral y familiar?	79.3	16.2	4.4	160 (100%)
11	¿Cree que el hecho de que su empresa facilite la realización de trámites personales facilita poder dedicar más tiempo a su vida familiar?	53.7	36.2	10	160 (100%)

Respecto a la pertinencia de las estrategias para conciliar trabajo familia, la mayoría de los encuestados indican que, estas son pertinentes, con excepción del ítem “vincular a su familia con su lugar de trabajo” los trabajadores y trabajadoras indican que esta estrategia tiene baja (35%) y regular pertinencia (42.5%) para conciliar ambas esferas de la vida (pública y privada).

Por otro lado la estrategia que mayor pertinencia tiene para conciliar trabajo y familia, según los encuestados, se refiere a “contar con una sala cuna en la empresa o cerca de ella, permitiendo así poder cumplir de mejor forma con sus responsabilidades laborales y familiares” (83,7%), seguida por “contar con una persona (familiar o tercero) que le ayude en las tareas domésticas mientras el trabajador/a se encuentra desempeñando actividades laborales, facilitando la vida laboral y familiar” (79.2%).

Lo anterior explica que una de las mayores preocupaciones para los trabajadores y trabajadoras se refiere a las responsabilidades familiares.

**Tabla 28:**

*“Nivel de percepción de la pertinencia de las estrategias de conciliación familia trabajo, según sexo”*

Nivel de percepción de la pertinencia de las estrategias de conciliación familia trabajo <sup>9</sup>	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Regular Pertinencia	8	10	13	16.3	21	13.1
Alta Pertinencia	72	90	67	83.8	139	86.8
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

Considerando el análisis de la percepción acerca de la pertinencia de las estrategias de conciliación familia trabajo, diferenciado por sexo, se observa que de acuerdo a las categorías establecidas por el equipo, los hombres consideran que las estrategias tienen alta pertinencia para conciliar ambos ámbitos de la vida pública y privada (90%) en comparación que las mujeres (83.8%). Sin embargo se observa que estas diferencias no son significativas (T=1.21; Pr= 0.4000 N.S)

<sup>9</sup> Los puntajes y categorías se encuentran en Anexo Operacionalizaciones.

**Tabla N° 29:**

*“Nivel de percepción de la pertinencia de las estrategias de conciliación familia trabajo, según edad”*

Pertinencia de las Estrategias de Conciliación Familia Trabajo	Edad.									
	Menos de 30 años		Entre 31 a 35 años		Entre 36 y 40 años		Entre 41 y 45 años		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Regular Pertinencia</b>	6	13	5	12.5	1	3.6	9	19.6	21	13.1
<b>Alto Pertinencia</b>	40	87	35	87.5	27	96.4	37	80.4	139	86.8
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

No se evidencian diferencias por tramo de edad, a pesar de que la mayoría porcentual con respecto a la alta pertinencia de las estrategias para conciliar vida pública y privada se encuentra entre los trabajadores que son menores de 40 años (96.4%), sin embargo, estas diferencias no son significativas ( $F=0.89$ ;  $Pr=0.4491$  N.S) (Los detalles se encuentran en Anexo tabla N° 14)

**Tabla N° 30:**

*“Nivel de percepción respecto de la pertinencia de las estrategias de conciliación familia trabajo, según número de hijos”*

Pertinencia de las Estrategias de Conciliación Familia Trabajo	Número de Hijos									
	1		2		3		4		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Regular Pertinencia</b>	8	10.3	7	14	6	22.2	-	-	21	13.1
<b>Alta Pertinencia</b>	70	89.7	43	86	21	77.8	5	100	139	86.8
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>27</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

De acuerdo al análisis diferenciado según el número de hijos respecto a la pertinencia de las estrategias que concilia vida pública y privada, se observa que la mayoría porcentual se ubica en la categoría “alta pertinencia de las estrategias de conciliación familia trabajo”, independiente del número de hijos; si es importante destacar que el 100% de quienes tienen 4 hijos se ubica en este nivel de porcentajes que también son altos para quienes tienen 1 hijo (89.7%)

La prueba Anova ( $F=1.27$ ;  $Pr=0.2878$  N.S) indica que quienes tienen 4 hijos, valorizan las estrategias como mas pertinentes. (Anexo detalle Tabla N° 14)

**Tabla N° 31:**

*“Nivel de percepción respecto de la pertinencia de las estrategias de conciliación familia trabajo, según tipo de empresa”*

Pertinencia de las estrategias de conciliación familia trabajo	Tipo de empresa				Total	
	Publica		Privada		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Regular pertinencia</b>	11	12.5	10	13.9	<b>21</b>	<b>13.1</b>
<b>Alto pertinencia</b>	77	87.5	62	86.1	<b>139</b>	<b>86.8</b>
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100</b>	<b>72</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

En esta tabla se aprecia que los trabajadores y trabajadoras de empresas públicas tienen alta percepción de la pertinencia de las estrategias para conciliar vida pública y vida privada, que las empresas privadas, con una leve diferencia porcentual a favor de la primera (87,5% y 86,1%), respectivamente.

Este se relaciona con la dimensión de acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo, ya que las empresas públicas tienen un acceso levemente superior que las empresas privadas.

### 3.3 OPINIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN FAMILIA – TRABAJO, SEGÚN VARIABLES SOCIO- DEMOGRÁFICAS. (SEXO Y EDAD)

A continuación se presenta la opinión que tienen los trabajadores y trabajadoras de las estrategias de conciliación familia trabajo.

**Tabla Nº 32:**

*“Distribución porcentual de la opinión sobre las estrategias de conciliación familia-trabajo.”<sup>10</sup>*

Opinión de las estrategias de conciliación familia trabajo	Sin Importancia	Poco Importante	Importante	Muy Importante	Total
1. ¿Considera importante que exista flexibilidad laboral?	3.1	5	35	56.9	100
2. ¿Considera que es importante para su rendimiento laboral tener más días de vacaciones, ya sea por premio o por exceso de trabajo?	1.3	7.5	42.5	48.8	100
3. ¿Cree que es necesario o importante que su empresa le dé permiso en su jornada laboral para realizar trámites personales como temas de salud, emergencias u otros?	2.5	6.9	39.4	51.2	100
4. ¿Considera necesario tener permiso para asistir a actividades familiares, como celebraciones, cumpleaños, entre otras?	19.3	27.5	25.6	27.5	100
5. ¿Cree que es necesario tener permiso en su lugar de trabajo para asistir a actividades citaciones, reuniones y actividades extraescolares de sus hijos en horario laboral?	5.6	16.9	45	32.5	100
6. ¿Cree que es importante desde el punto de vista laboral que el padre tenga postnatal con sus hijos y las madres salgan a trabajar?	11.3	31.3	36.3	21.3	100
7. ¿Cree que es importante desde el punto de vista familiar que el padre tenga postnatal con sus hijos y las madres salgan a trabajar?	10.6	25	44.4	20	100
8. ¿Cree que es beneficioso que su empresa cuente con una sala cuna o con un convenio externo de sala cuna para llevar a sus hijos/as?	3.1	2.5	25.6	68.8	100

<sup>10</sup> 1) Sin Importancia; Nada necesario o Nada beneficioso ; 2) Poco Importante; Poco Necesario o Poco Beneficioso; 3) Importante, Necesario y Beneficioso; 4) Muy Importante, Muy Necesario o Muy Beneficioso.

<b>9. ¿Le parece importante que su familia se involucre en actividades relacionadas con su lugar de trabajo?</b>	18.1	28.8	41.9	11.3	100
<b>10. ¿Cree que es necesario contar con una persona (familiar o tercero) que le ayude en el cuidado de su/s hijo/s mientras usted se encuentra trabajando?</b>	0.6	4.4	31.9	63.1	100
<b>11. ¿Cree que es necesario contar con una persona (familiar o tercero) que le ayude en las tareas domésticas mientras usted se encuentra desempeñando actividades laborales?</b>	8.1	9.4	34.4	48.1	100
<b>12. ¿Cree que es necesario contar con la existencia de una persona en la empresa destinada a realizar los trámites de los funcionarios?</b>	11.9	36.3	35	16.9	100

Al analizar la distribución porcentual de las respuestas en cuanto a la opinión sobre las estrategias de conciliación familia-trabajo, se puede sintetizar lo siguiente:

En primer lugar la tendencia de la respuesta indica una alta valoración o importancia de las estrategias de conciliación familia trabajo, dado que la mayoría porcentual se presenta en las opciones importante/necesario o muy importante/muy necesario.

Por otra parte, al revisar las respuestas por estrategias se observa que los encuestados opinan que es muy beneficioso que la empresa donde trabajen cuente con sala cuna o exista el convenio externo para el cuidado de sus hijos (68.8%). También consideran muy necesario contar con una persona (familiar o tercero) que le ayude en este cuidado mientras trabajan (63.1%), además que es muy importante que exista flexibilidad laboral (56.9%). Lo cual indica la importancia y preocupación que los trabajadores le atribuyen a la vida familiar, más que a la laboral, ya que sus respuestas indican estar más preocupados de estrategias tendientes a conciliar vida familiar.

En relación a la estrategia que no atribuyen importancia los trabajadores, o no consideran necesarias, respecto a la categoría “sin importancia o no necesarias”, se relaciona con una mayoría porcentual a “permisos para asistir a actividades familiares” (celebraciones, cumpleaños) (19.3%), seguida por si le parece importante que su familia se involucre en actividades relacionadas con su lugar de trabajo (18.1%), lo cual da a conocer que los trabajadores no le parece que su familia se involucre con su vida laboral.

**Tabla Nº 33:**

*“Distribución porcentual de la opinión sobre las estrategias de conciliación familia trabajo según sexo”*

Opinión sobre las estrategias de conciliación familia trabajo	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Poco Importante; Poco Necesario o Poco Beneficioso	4	5	-	-	4	2.5
Importante, Necesario o Beneficioso	33	41.3	21	26.3	54	33.75
Muy Importante, Muy Necesario o Muy Beneficioso	43	53.8	59	73.8	102	63.75
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

Se aprecia que respecto de la opinión sobre las estrategias de conciliación familia trabajo, diferenciada por sexo, las mujeres atribuyen mayor importancia a estas, que los hombres (73.8% v/s 53.8% respectivamente)

Por otra parte, solo un 5% del grupo masculino señala que las estrategias de conciliación familia trabajo son poco importantes, necesarias y beneficiosas

En la tabla anterior, se observa que la diferencia no es significativa entre el grupo de hombres y mujeres respecto a su opinión sobre las estrategias de conciliación familia trabajo (F= 1.48; Pr= 0.08).



**Tabla Nº 34:**

*“Distribución porcentual de la opinión sobre las estrategias de conciliación familia trabajo según edad”*

Opinión sobre las Estrategias de Conciliación Familia Trabajo	Edad.									
	Menos de 30 años		Entre 31 a 35 años		Entre 36 y 40 años		Entre 41 y 45 años		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Poco Importante; Poco Necesario o Poco Beneficioso	1	2.2	-	-	2	7.1	1	2.2	4	2.5
Importante, Necesario o Beneficioso	17	37	10	25	6	21.4	21	35.7	54	33.8
Muy Importante, Muy Necesario o Muy Beneficioso	28	60.9	30	75	20	71.4	24	52.2	102	63.75
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

Desde el punto de vista de las diferencias entre los grupos de acuerdo a la edad se observa que los trabajadores/as entre 31 y 35 años; y entre 36 y 40 años son los que mejor opinión tienen de las estrategias, con una mayoría porcentual de un 75%, y 71.4%, respectivamente, en las opciones muy importante, muy necesaria o muy beneficiosas.

Se encontró que la diferencia entre los grupos de edad es significativa ( $f=2.55$  y  $Pr=0,05$ ), dando a conocer que a menor edad mejor es la opinión que se tiene de las estrategias de conciliación familia trabajo.

## INTERÉS DE LAS ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN FAMILIA – TRABAJO.

A continuación se presenta el interés que tienen los trabajadores y trabajadoras de las estrategias de conciliación familia trabajo.

**Tabla Nº 35:**  
*“Distribución porcentual del grado de interés  
sobre las estrategias de conciliación familia trabajo”*

En su trabajo, usted cuenta con...	¿Le interesa que exista/N?				
	Muy Interesado	Interesado	Medianamente interesado	Sin Interes	Total
1. Permisos para modificar su jornada de trabajo y solucionar necesidades familiares	24.4	70.6	5	-	100
2. Días de vacaciones pagados adicionales a lo establecido legalmente.	61.3	26.3	9.4	3.1	100
3. Permisos para solucionar temas personales (problemas de salud, emergencias u otros)	59.4	35.6	3.1	1.9	100
4. Permisos especiales para asistir a actividades familiares, como celebraciones y cumpleaños.	33.8	34.4	16.2	15.6	100
5. Permisos para asistir a actividades académicas y extraescolares de sus hijos	55.6	32.5	11.3	0.6	100
6. Días extras de permiso con goce de sueldo en caso del nacimiento de un hijo/a, (adicional al post-natal)	76.3	16.3	5.6	1.9	100
7. Servicio de sala cuna para los hijos de los funcionarios	76.3	11.9	5.6	6.3	100
8. Actividades recreativas para sus hijos, como celebración de Navidad y Fiestas Patrias.	55	27.5	12.5	5	100
9. Servicio de apoyo a la realización de trámites personales, como pago de cuentas, retiro de documentos, etc.	37.5	26.9	25	10.6	100
10. Presencia de una persona que le ayude en el cuidado de su/s hijo/s mientras usted se encuentra trabajando.	51.9	28.1	11.3	8.9	100
11. Presencia de una persona que le ayude en las tareas domésticas mientras usted se encuentra desempeñando actividades laborales.	47.5	32.5	11.9	8.1	100

Al analizar el interés en las estrategias de conciliación familia trabajo la mayoría de los casos están representados por la opción muy interesado en las estrategias de conciliación familia trabajo.

Las estrategias que representan mayor interés por parte de los y las trabajadores/as son los días extras de permiso con goce sueldo en caso del nacimiento de un hijo/a, (adicional al post-natal) con un 76.3% al igual que el servicio de sala cuna para los hijos de los trabajadores.

Por su parte, las respuestas de los encuestados que indican menor interés se concentro (15.6%) en cuanto a los “permisos especiales para asistir a actividades familiares, como celebraciones y cumpleaños”.

## CONCLUSIONES

A partir del análisis de los resultados obtenidos en la investigación realizada por el equipo de investigadores, se presentan las siguientes conclusiones:

Para llevar a cabo esta investigación se seleccionó una unidad muestral compuesta por hombres cuyo rango etario está en los 25 a 45 años de edad, que trabajaran de manera dependiente en el sector público y privado en empresas pertenecientes a las comunas de Concepción, Hualpén, Talcahuano y Cabrero durante el año 2012, con una relación de pareja (ya sea de unión consensual, matrimonio, relación de convivencia o cohabitación), tener una jornada laboral diurna y tener hijos cuya edad no superase los 15 años. De esta forma, se procedió a seleccionar ochenta (80) varones, de los cuales la mitad de ellos se desempeñaba dentro del sector público, igual cantidad para aquellos que se encontraban en el sector privado. Para el caso de la pareja de cada trabajador seleccionado, no fue exigible el sector dentro del cual haya estado desempeñando.

### I. Descripción del conflicto familia trabajo.

De acuerdo a la escala WOPLIC utilizada por el equipo investigador, se puede señalar que:

- Para el caso de **flexibilidad**, los resultados indican que la población encuestada posee un bajo nivel de flexibilidad frente a los requerimientos de su vida profesional y personal, es decir, evitan que temas vinculados a la vida familiar se mezclen con el ámbito laboral y viceversa, lo que cual tiene un aspecto positivo porque desde la esfera laboral no afecta la familiar y el aspecto negativo, indica rigidez en la persona.

- En relación a la **segmentación** se puede afirmar que los encuestados señalan separar la esfera familiar y laboral, no obstante lo anterior al analizar las distintas afirmaciones realizadas por el grupo la mayoría no puede separar los problemas que se presentan de una esfera a otra, por lo anterior se puede afirmar que los trabajadores intentan mantener la vida familiar y laboral

separadas, pero que esto no es siempre posible, debido a que los problemas de una esfera afectan la otra.

- Respeto al **comportamiento secuencial**, se puede señalar que éste sólo se da en el ámbito de la vida familiar, no así en los aspectos relacionados a las actividades laborales, generando conflicto en esta esfera, donde la multiplicidad de preocupaciones y exigencias requiere que los trabajadores se mantengan constantemente pensando en las diversas tareas o funciones que deben desarrollar.

- Al medir el desarrollo de actividades paralelas durante el desempeño de funciones laborales o familiares la mayor parte de trabajadores evidenció una conducta orientada a evitar realizar múltiples tareas a la vez.

- **Respecto al nivel de conflicto familia trabajo**, medido en base a la escala de relaciones trabajo familia, ambos grupos presentan un regular grado de conflicto, mostrando que la diferencia presente en ello no es significativa ( $Pr = 0.7735$ ). Estos resultados son coincidentes con lo expuesto por Cabezas, Contreras y Segura (2010) y por Aguilera, Escobar y Jorquera (2011), quienes en sus respectivas investigaciones dieron a conocer que la población estudiada manifestaba tener un moderado nivel de conflicto familia trabajo.
- Estos resultados se pueden entender desde el punto de vista de la **teoría del conflicto**, considerando que, el conflicto no causa molestias en las personas por lo cual aún no se manifiesta, de esta forma se percibe un regular nivel de conflicto, ya que está aún latente en ellos. La explicación más lógica de que el conflicto no causa molestias en los encuestados es que cuentan con adecuadas estrategias de conciliación familia trabajo, ya sea emanadas desde la propia familia, su trabajo o del estado.
- **En relación a la percepción positiva** sobre el conflicto trabajo familia (sensación de que la distribución de horas que se destina a la familia no se ve afectada por la esfera laboral) para cada uno de los trabajadores(as) con responsabilidades familiares, tiende a ser positiva mayoritariamente en las mujeres por sobre la percepción de los varones.

- **En concordancia con lo anterior, existe una baja percepción negativa** del conflicto familia trabajo (90%) en los dos grupos, lo que indica que los encuestados sienten que tienen un tiempo adecuado para la familia y la vida laboral.
- Sobre el nivel de **sobrecarga familiar** que vivencian los grupos estudiados, en general existe un nivel bajo de ésta (55%), sin embargo las comparaciones por sexo evidenciaron que los hombres presentan un nivel bajo de sobrecarga familiar y las mujeres experimentan en su mayoría un regular y alto nivel de sobrecarga, siendo estas diferencias significativas ( $Pr= 0.014$ ).
- Los resultados expuestos se vinculan con lo planteado por **Olavarría y Céspedes (2002)** en relación a las consecuencias que la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral ha ocasionado una nueva forma de relacionarse y de organizar la vida familiar, llevando a que muchas de ellas, además de trabajar fuera del hogar, tengan que hacerse cargo de gran parte de las tareas de la casa, asumiendo una multiplicidad de roles y la posterior sobrecarga que ello implica, aumento de las tensiones entre la vida laboral y familiar. de esta forma, tras la aplicación de la prueba de correlación  $r$  de pearson entre las variables conflicto trabajo familia y sobrecarga familiar, se aprecia que existe una correlación positiva, pero baja ( $r= 0,13608$ ,  $pr= 0.0862$ ), es decir que a mayor sobrecarga familiar, incrementa el conflicto familia trabajo. Estos hallazgos también son coincidentes con lo que plantea **Marin, Infante y Rivero (2002)** quienes indican que la sobrecarga de rol es el antecedente más importante del conflicto familia trabajo. Por todo lo anterior, se acepta la ***H1 "Las mujeres perciben un mayor nivel de conflicto y de sobrecarga familiar en comparación con los hombres"***.

## II. PARTICIPACIÓN EN LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR SEGÚN SEXO Y EDAD

- Dentro de este ámbito, para el caso de la vida familiar fueron contempladas la participación en tareas domésticas, labores de crianza-educación-cuidado de los hijos, ocio y recreación en familia, y para el caso de vida laboral se consideró la cantidad de horas dedicadas al trabajo.

- **Al relacionar la participación con la variable vida laboral**, se puede afirmar, que a partir del análisis, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras dedica mayor número de horas diarias a su trabajo durante la semana (entre 9 y 11 horas) proporción menor durante el fin de semana.

De acuerdo a **Olavarría y Céspedes (2002)** nuestro país posee una de las jornadas laborales más extensas del mundo; esta situación también se da en la muestra estudiada, donde los hombres destinan la mayor cantidad de su tiempo al trabajo durante la semana o el fin de semana.

- **Sobre la relación de la participación con la vida familiar y en lo que respecta a las tareas domésticas**, se puede señalar que la mayoría de las actividades son realizadas tanto por el padre como por la madre. Dentro de éstas, las que mayor participación presentan son aquellas que tienen que ver con asistir a celebraciones familiares (92,5%), mientras que aquella donde se observa la menor tasa de participación de ambos es cocinar para la familia (33,7%), es decir, que las acciones estrictamente domésticas tales como planchar, lavar la loza y realizar el aseo son realizadas en un 70% por las mujeres. Al ser consultados por estas mismas actividades, tanto hombres como mujeres plantean en su mayoría porcentual que debieran ser realizadas por las mujeres.

- Continuando con lo anterior, quienes tienen una alta **participación en la vida familiar y tareas domésticas** son las mujeres (61,3%), mientras que los hombres se atribuyen un regular nivel de participación en dichas tareas, con un porcentaje importante (63,8%). Lo anterior se relaciona con lo planteado por el **SERNAM (2010)** “Los padres de hoy son más involucrados, cercanos y participativos en el mundo del hogar, pero todavía falta por alcanzar verdaderos estándares de corresponsabilidad entre hombres y mujeres”.

- **Respecto a la cantidad de horas diarias** que el grupo estudiado destina a las **actividades domésticas** durante la semana laboral (Lunes a Viernes) se observa que los hombres dedican mayoritariamente entre 1 y 2 horas a estas actividades, mientras que las mujeres dedican entre 4 y 6 horas, cabe destacar que al ser aplicada una prueba T Student se observó que estas diferencias son significativas. (T Student = 1.61 Pr =0.0354 Significativo). Lo anterior se relaciona con el estudio **“Uso del tiempo libre” (INE 2009)** donde plantean que las mujeres chilenas destinan 4.7 horas diarias a labores del hogar, causando conflicto para ellas, puesto que el tiempo del que disponen es limitado. Además esto es concordante con lo plantea el **INE (2010)** donde se expone que en un día promedio, las mujeres dedican dos horas más al hogar y la familia que los varones, mientras que trabajan -de manera remunerada- una hora menos.

Es por lo expuesto, que el Equipo Investigador acepta la **H2: “Los hombres dedican mayor tiempo a la vida laboral que las mujeres, mientras que ellas dedican mayor tiempo a la vida familiar”**.

- De esta forma se observa que el **cronosistema, de la teoría ecológica**, es un aspecto de la vida de las personas que influye fuertemente en sus relaciones, y que si no se dispone de un tiempo adecuado para cada subsistema, afecta la calidad del microsistema (familia) y mesosistema (trabajo) de cada individuo.

- **Al ser consultados sobre la participación en relación con la crianza y el cuidado de los hijos**, la muestra estudiada indicó que ambos participan siempre en estas tareas, destacando como la labor más importante para ellos, la entrega de afecto y cariño a sus hijos (82.5%). Al relacionar por **sexo**, y de acuerdo a las categorías establecidas por el equipo, las mujeres en su mayoría presentan un nivel de participación alto en estas actividades de cuidado y crianza de los hijos (61.3%), (F=1.06; Pr= 0.7919 esta diferencia no son significativas, pero si se acepta un error del 7% se podría considerar como tal) mientras que los hombres participan en un nivel regular (63.8%).

En concordancia con lo planteado anteriormente nos permite aceptar la **H3: “Los hombres tienen una menor participación en la crianza de sus hijos y en las tareas domésticas en comparación con las mujeres”**.



- Existe una clara tendencia a equilibrar las responsabilidades familiares, tanto por parte de los hombres como de las mujeres. Al comparar ambos grupos, tanto hombres como mujeres, coinciden en que actividades de cuidado, crianza y educación de los hijos en su mayoría deben ser desempeñadas por ambos. Estos resultados difieren de lo planteado por **Encuesta internacional de masculinidades y equidad de género**, donde se da a conocer que existe un bajo nivel de involucramiento de los padres respecto al cuidado diario de sus hijos.

Los resultados de nuestra investigación se relacionan con los planteamientos del **SERNAM (2011)**, donde se señala que en la actualidad ya no sólo el hombre es quien va a trabajar y mantiene a la familia económicamente, la mujer se desempeña en sus labores domésticas y a la vez trabaja. Esta información permite rechazar la **H4: “Las madres que trabajan no están dispuestas a ceder sus roles y espacios tradicionales a los hombres”**.

- Al analizar la **participación en las responsabilidades de crianza y cuidado de sus hijos, según la edad** de los trabajadores y trabajadoras, no existen diferencias significativas entre grupos etáreos. En el grupo más joven (menor de 35 años) es donde existe el mayor nivel de participación (80%); cabe señalar que existe una baja significación ( Anova  $F= 1.94$   $Pr=0.1247$  )
- La actividad que registra una mayor participación de los padres es ir a dejar a los hijos al colegio, mientras que en las madres prima asistir a las reuniones de apoderados y brindar asistencia a los hijos con los medicamentos. La mayoría de las actividades que dicen relación con la participación en las actividades domésticas y aquellas relacionadas con la crianza y cuidado de los hijos son principalmente realizados por ambos. De esta forma , estos resultados son concordantes con lo que plantea el estudio cualitativo español (2012): **conciliación de la vida personal, laboral y familiar en clave masculina**, donde se expone que los hombres se sienten altamente satisfechos por estar más presente en el cuidado de sus hijos , *“nuevo tipo de paternidad”* que abandona el prototipo del padre ausente, dedicado exclusivamente al trabajo remunerado, y que no se relacionaba de manera directa con sus hijos , para tener un *mayor protagonismo* en la vida de sus hijos.

- **En relación con la participación respecto del ocio y la recreación en familia**, se observa que el padre y la madre, participan de manera conjunta más que individualmente en estas actividades destinando una alta cantidad de tiempo para compartir con sus hijos. La actividad en la cual más participan ambos (98.1%), es cuando tienen la oportunidad de salir a comer fuera de su hogar.

### **III. ESTRATEGIAS DE CONCILIACION FAMILIA TRABAJO**

Esta variable fue medida a través de la operacionalización realizada por el equipo tesista, que contempló aspectos como: acceso, opinión, interés y pertinencia de las estrategias de conciliación familia – trabajo, estrategias que tienen su origen en ámbitos de la vida personal y profesional.

- **En relación al acceso**, la estrategia de conciliación a la que tienen mayor acceso es a “días de vacaciones pagados adicionales a lo establecido legalmente”; mientras que a la estrategia de conciliación que tienen menor acceso es al “servicio de apoyo a la realización de trámites personales, como pago de cuentas, retiro de documentos, etc.”. Esto es concordante con lo que plantea **Castillo-León (2008)** quienes indican que las “estrategias más utilizadas que son las *relacionadas con la flexibilidad horaria*, la más demandada y utilizada (76,5%), seguida por la ayuda para el cuidado de hijos/ as y/o personas dependientes (50,0%)”
- Al comparar el **acceso según sexo**, las mujeres tienen un acceso levemente mayor que los hombres, la mayoría de los hombres, con un 13.8% y 10% respectivamente.
- **Según la edad de los(as) trabajadores(as)** no existe una tendencia clara que indique un mayor o menor acceso a las estrategias, existiendo según la opción duncan una leve diferencia a medida que aumenta la edad, menor acceso a éstas.
- **En relación al número de hijos y el acceso se observa que**, quienes tienen un mayor acceso son aquellas personas que tienen 4 hijos. Esto se ratifica con la prueba R de Pearson, indicando que a menor número de hijos, menor nivel de acceso tienen a estas, aunque esta correlación es muy baja ( $R=0.13202$ ,  $PR= 0.0961$ ).

- En cuanto al tipo de empresa, la mayor concentración está en un regular acceso y la diferencia entre estas, es considerable (E. Pública 71,6% y E. Privada 58,3%). Se observa entonces, que las empresas públicas tienen un mayor acceso a las estrategias de conciliación que las empresa privadas. la información anterior rechaza la **h6: “los trabajadores de empresa privada presentan mayor acceso a las estrategias de conciliación familia trabajo que los trabajadores de empresa pública”**. Lo anterior se relaciona con lo que expone **Blanco y Latrich (2008)** quienes indican que “Hay una falta de conciencia sobre una conciliación satisfactoria en las empresas privadas para sus trabajadores, en la cual no se incorporado como una estrategia fundamental y pieza clave de la política de RR.HH.
  
- **Según el cargo laboral**, las personas que están en la categoría de “**empleados**” son quienes tiene menor nivel de acceso a las Estrategia de conciliación familia trabajo, con un 24.3% en comparación con las categorías de mandos medios y mandos directivos. Los resultados expuestos se vinculan con **Castilla-León(2008)** quienes dan a conocer que “El cargo que ocupa el trabajador, es un factor decisivo en la disponibilidad de las medidas de conciliación, destacando el personal directivo que en mayor proporción disponen de medidas relacionadas con la conciliación familia trabajo”.
  
- **Respecto a la pertinencia** de las estrategias de conciliación familia trabajo, la mayoría de los encuestados(as) señalan que la estrategia que mayor pertinencia posee para conciliar la esfera laboral y familiar es contar con una sala cuna en su empresa o cercana a ella (83,7%) también se deja de manifiesto la necesidad de contar con una tercera persona que le ayude en sus labores domésticas mientras la persona trabaja (79,3%). Mientras que lo menos importante refiere con vincular la familia con su lugar de trabajo (22,5%) y tener más días de permiso en su empresa para celebraciones y/o actividades familiares (44,3%).
  
- **Según sexo** es posible referir que el 90% de los hombres indican que las estrategias tiene una alta pertinencia en comparación con el 83,8% de las mujeres que indica lo mismo.

- La muestra diferenciada por **edad**, da a conocer que los encuestados consideran que las estrategias son regular o altamente pertinentes. En la distribución porcentual no se observan diferencias significativas, sin embargo en el grupo etáreo entre 36 y 40 años se aprecia (con un 96.4%) son quienes le conceden la mayor pertinencia a estas medidas. Teniendo en cuenta la información anterior, se rechaza la hipótesis **H5 “A menor edad de los padres trabajadores mejor es la percepción de las Estrategias de Conciliación Familia Trabajo”**. Esto se explica considerando el planteamiento del **Sernam (2011)** “Las parejas jóvenes están más decididas por el desarrollo profesional lo que ha estimulado cambios en la familia tales como la disminución del número de matrimonios, retraso en la edad de casarse y profesionalizarme aún más”.
- En relación al **número de hijos** y la pertinencia de las estrategias, es posible destacar que totalidad de la población encuestada las considera altamente pertinentes, diferenciando por número de hijos, aquellas personas que tienen mayor cantidad de hijos, son quienes las consideran más pertinentes.
- En cuanto al **tipo de empresa**, el 87.5% de quienes trabajan en empresas públicas, indican que las estrategias tienen alta pertinencia. En cuanto a la esfera privada, el 86,1% de la muestra indica una apreciación similar a la esfera pública, ambos, otorgándole gran importancia como mecanismo que favorece y apoya la conciliación.
- **Respecto a la opinión** señalan que es muy beneficio que la empresa donde trabajen cuente con sala cuna o exista un convenio externo para llevar a sus hijos (68.8%) y contar con una persona (familiar o tercero) que le ayude en el cuidado de estos mientras trabajan (63.1%). Mientras que contar con día de permiso para celebraciones familiares (19,3%), es la estrategia que le atribuyen una opinión menos positiva. Esta tendencia es similar con respecto a la percepción, pues son las estrategias más significativas e importantes para los encuestados(as), son aquellas que ayudan a la esfera familiar.

- Según sexo, el 73,8% de las mujeres tienen una mejor opinión respecto a estas, que los hombres (53,8%). Al comparar ambos géneros, la diferencia no es significativa entre estos grupos. ( $F= 1.48$ ;  $Pr= 0.08$ , sin embargo si aceptamos un error de un 8%, esto podría ser significativo).
  
- Respecto de la edad, los trabajadores/as menores de 35 años son los que mejor opinión tienen de las estrategias (75%). Mientras que los trabajadores entre 41 y 45 años, consideran menos necesarias y menos beneficiosas dichas estrategias de conciliación familia trabajo (52,2%). Se encontró que la diferencia entre los grupos de edad es significativa lo que relaciona que a menor edad, mejor es la opinión que se tiene de las estrategias de conciliación familia trabajo. ( $F=2.55$ ;  $Pr=0,05$ ),
  
- **Respecto al interés,** Los ítems que representan mayor interés por los trabajadores(as) son los días extras de permiso con goce de sueldo en caso del nacimiento de un hijo/a, (adicional al post-natal) con un 76.3% al igual que el servicio de sala cuna para los hijos de los trabajadores. Las respuestas de los encuestados que indican menor interés se concentro (15.6%) en cuanto a los permisos especiales para asistir a actividades familiares, como celebraciones y cumpleaños, ítem que a través del estudio le restan importancia por ser algo no primordial en su grupo familiar.

## **Bibliografía.**

- Abarca & Errázuriz. (2011). Proposiciones para la conciliación Trabajo-Familia. Santiago: PUC.
- Aguayo, F., Correa, P., Cristi, P. (2011). Encuesta IMAGES Chile [Resultados de la Encuesta Internacional de Masculinidades y Equidad de Género]. Santiago: CulturaSalud/EME
- Aguayo, F. & Sadler, M. (2011). Masculinidades y Políticas Públicas, Involucrando Hombres en la Equidad de Género. Santiago: Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Antropología.
- Aguilera, E., Escobar, E., Jorquera, B. (2012) "Conflicto Trabajo – Familia y Estrategias de Conciliación que utilizan Trabajadores/ as del Sector Público del Gran Concepción" [ Tesis para optar al grado de Licenciado en Trabajo Social]. Concepción: Universidad de Concepción.
- Aguirre, R & Scuro L., (2004), Cambios de las Familias en el Marco de Transformaciones Globales: Necesidad de Políticas Públicas eficaces. Santiago: CEPAL.
- Aragón Patricia. (2010). De la conciliación a la corresponsabilidad. Santiago: Chile Crece Contigo.
- Aylwin N. & Solar M.O. (2003). Trabajo Social Familiar. Santiago: Ediciones Universidad Católica.
- Blanch, J.M., coord. (1993). Teoría de las relaciones Laborales. Barcelona: Editorial Desafíos, España.
- Blanco y Latrich (2012). Conciliación De La Vida Personal, Laboral Y Familiar En Clave Masculina. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Caamaño, E (2004). "Conciliación de Trabajo Familia y Vida Familiar. Un Análisis desde la Perspectiva del Derecho del Trabajo Chileno". Valparaíso: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Caamaño, E (2008). "El permiso parental y la Progresiva Inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar". Valparaíso: En Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile.
- Caamaño, E (2010). "El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de Responsabilidades Laborales y Familiares". Valparaíso: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Caamaño, E (2010). “Mujer y Trabajo: Origen y ocaso del Modelo Del Padre Proveedor y la Madre Cuidadora”. Valparaíso: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Cabezas, C., Contreras, C., Segura, C., (2010) Trabajo Familia: Nivel de Conflicto y Estrategias de Conciliación de Padres y Madres de la Provincia de Concepción. Concepción: Universidad de Concepción.

Castilla & León. (2008). II Estrategia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Junta de Castilla y León: España.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2004). Panorama social de América Latina 2002-2003 (LC/G.2209-P) Santiago: Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.03.II.G.185.

Chacur, K., Donoso, R., y Ortega C. y otros (2008), “Estudio Descriptivo de la ideología de género, orientación vital, conflicto trabajo – familia y estrategias de conciliación Trabajo Familia en hombres y mujeres que viven en pareja en las provincias de Concepción y Ñuble” [Tesis], Universidad de Concepción.

Comisión asesora Presidencia a Mujer. (2010). Trabajo y Maternidad. Santiago.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2005). Reunión de expertos Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2004). División de Desarrollo Social Estructuras Familiares, Trabajo y Bienestar en América Latina.

Dabas, Eliana (1995). Redes, el Lenguaje de los Vínculos. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Dahrendorf, Ralf. (1966). “Sociedad y Libertad”. Madrid: Editorial Tecnos.

Revista Ya. “Mejores Empresas para Padres y Madres que trabajan” (2011). Santiago: [Publicación]

CASEN.(2006).Consecuencias económicas del conflicto trabajo-Familia: desafíos para las políticas públicas.

Encuesta “Padres del Bicentenario” (2010). Santiago: Opina S.A.

Errazúriz & Abarca. (2007). Propuestas para la Conciliación Trabajo y Familia. Santiago: Escuela Administración UC, Comunidad Mujer.

Faur, E. (2004). Masculinidades y desarrollo social. Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres. Santafé de Bogotá: Arango Editores.

Faur, E. (2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo. Colombia: Universidad Central de Colombia.

Gracia y González y Peiró. (1996). El Trabajo En Relación Con Otros Ámbitos De La Vida.

Greenhaus y Beutell. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. Academy of Management.

Great Place to Work. (2005). Equilibrio de Vida Laboral y Personal, una tarea pendiente para las Empresas chilenas.

Hartmann, A. and Laird, J., (1983). Family Centered Social Work Practice. New York: Free Press

Hernández, Fernández y Sampieri, (2006). Metodología de la Investigación Social. Editorial Mc Graw Hill.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2000). De Cedaw 1979.

Instituto Nacional De Estadísticas (2009), “Uso De Tiempo Libre”, Santiago.

Iturrieta, S. (2001). Perspectivas teóricas de las familias: Como interacción, como sistemas y como construcción social.

Monsalve, M., Retamal, K., “Conciliación Trabajo Familia y Estrategias de Conciliación en Trabajadores con Responsabilidades Familiares y Laborales de la Provincia de Concepción”. [Tesis para optar al Grado de Trabajador Social]. Concepción: Universidad de Concepción.

Kristen Latrich y Rocío Blanc. (2012). “Conciliación de la vida personal, laboral y familiar en clave masculina”.

OIT, (2009) “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”. Santiago: Editorial ISBN.

Olavarría y Céspedes (2002). Trabajo y Familia: ¿Conciliación? Perspectivas de Género.

Portales, C (2003). Políticas Conciliación Trabajo-Familia En La Empresa: Su Necesidad, Sus Costos Y Sus Beneficios. Santiago: PUC

Ritzar, George, (2003) Teoría Sociológica Clásica. Madrid: Ed. Mc Graw Hill.

Ritzar, George, (2003). Teoría Sociológica Contemporánea. Madrid: Ed. Mc Graw Hill.



Rodríguez Muñoz, M.F. y Nouvilas Palleja, E. (2007). Conflicto trabajo familia como fuente de estrés: el papel modulador de las atribuciones.

Servicio Nacional de la Mujer & Empresarial, A. (2002). Conciliación entre la vida familia y la vida laboral en trabajadores y trabajadoras chilenos/as.

Servicio Nacional de la Mujer & Empresarial, A. (2010). Guía Práctica Para Implementar Medidas De Conciliación Familia y Trabajo En La Empresa. Santiago.

Servicio Nacional de la Mujer. (2011). Análisis de costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en la empresa.

Servicio Nacional de la Mujer (2003). Cómo Conciliar Vida Laboral Y Vida Familiar. Disponible En: [Http://Www.Accionrse.Cl/App01/Home/Pdf/Documentos/Guiaconciliacion](http://www.accionrse.cl/App01/Home/Pdf/Documentos/Guiaconciliacion)

Servicio Nacional de la Mujer (2004). Mujeres Chilenas: Tendencias En La Última Década. Santiago.

Servicio Nacional de la Mujer (2006) Observatorio Sobre La Situación De La Mujer. Santiago.

# ANEXO N° 1

---

**Tabla Nº 1:**  
“Horas dedicadas al Trabajo durante la semana laboral”

Cantidad de Horas dedicadas al Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
2 horas	1	0.63
4 horas	2	1.25
5 horas	4	2.50
6 horas	5	3.13
7 horas	6	3.75
8 horas	63	39.38
9 horas	56	35
10 horas	19	11.88
11 horas	4	2.50
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

**Tabla Nº 2**  
“Horas dedicadas al trabajo durante el fin de semana”

Cantidad de Horas dedicadas al Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	99	61.88
1 horas	5	3.13
2 horas	16	10
3 horas	10	6.25
4 horas	11	6.88
5 horas	15	9.38
6 horas	4	2.50
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

**Tabla N° 3**

“Horas dedicadas a las actividades domesticas durante la semana laboral”

Cantidad de Horas dedicadas a Actividades Domesticas.	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	14	8.75
1 horas	41	25.63
2 horas	55	34.38
3 horas	20	12.50
4 horas	19	11.88
5 horas	8	5
6 horas	3	1.88
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

**Tabla N° 4**

“Horas dedicadas a las Actividades Domesticas durante el fin de semana”

Cantidad de Horas dedicadas a Actividades Domesticas.	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	3	1.88
1 hora	15	9.38
2 horas	43	26.88
3 horas	11	6.88
4 horas	24	15
5 horas	35	21.88
6 horas	13	8.13
7 horas	1	0.63
8 horas	13	8.13
9 horas	2	1.25
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

**Tabla N° 5**  
“Horas dedicadas a los hijos durante la semana laboral”

Cantidad de Horas dedicadas a los hijos	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	3	1.88
1 horas	21	13.13
2 horas	62	38.75
3 horas	37	23.13
4 horas	23	14.38
5 horas	9	5.63
6 horas	5	3.13
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

**TABLA N° 6**  
“Horas dedicadas a los hijos durante el fin de semana”

Cantidad de Horas dedicadas a los hijos	Frecuencia	Porcentaje
1 hora	3	1.88
2 horas	11	6.88
3 horas	6	3.75
4 horas	20	12.50
5 horas	30	18.75
6 horas	36	22.50
7 horas	18	11.25
8 horas	10	6.25
9 horas	3	1.88
10 horas	10	6.25
11 horas	3	1.88
12 horas	7	4.38
13 horas	1	0.63
15 horas	2	1.25
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

**TABLA Nº 7**

“Horas dedicadas al ocio y la recreación durante la semana laboral”

Cantidad de Horas dedicadas a Actividades Domesticas.	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	51	31.88
1 horas	65	40.63
2 horas	33	20.63
3 horas	11	6.88
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

**TABLA Nº 8**

“Horas Dedicadas Al Ocio Y Recreación Durante El Fin De Semana”

Cantidad de Horas dedicadas a los hijos	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	7	4.38
1 hora	11	6.88
2 horas	33	20.63
3 horas	25	15.63
4 horas	24	15
5 horas	25	15.63
6 horas	13	8.13
7 horas	4	2.5
8 horas	8	5
9 horas	2	1.25
10 horas	4	2.5
11 horas	1	0.63
12 horas	3	1.88
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

**Tabla N<sup>o</sup> 9**

*“Distribución Porcentual de la Participación en las tareas domésticas de padres y madres con responsabilidades familiares”*

Tareas Domesticas	Nunca	Casi Nunca	En Ocasiones	Casi Siempre	Siempre	Total (%) N
<b>1. Lavar la ropa</b>	24.4	8.1	20	13.8	33.8	100 (160)
<b>2. Hacer las compras del supermercado</b>	7.5	5.6	15	16.3	55.6	100 (160)
<b>3. Hacer el aseo del baño del hogar</b>	20.6	15	20	8.8	35.6	100 (160)
<b>4. Retirar la basura</b>	8.8	12.5	24.4	26.3	28.1	100 (160)
<b>5. Ordenar la pieza (hacer la cama, barrer, limpiar, etc.)</b>	4.4	15.6	28.1	21.9	30	100 (160)
<b>6. Recoger la mesa después de cada comida</b>	3.1	15.6	22.5	29.4	29.4	100 (160)
<b>7. Barrer el hogar</b>	9.4	16.9	28.8	13.8	31.3	100 (160)

**Tabla N<sup>o</sup> 10:**

*“Participación en la crianza y cuidado de los hijos de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”*

Actividades de Crianza y cuidado de los Hijos	Nunca	Casi Nunca	En Ocasione	Casi Siempre	Siempre	Total (%) N
<b>1. Llevar el hijo/a al colegio en la semana</b>	21.3	10.6	20.6	13.8	33.8	100 (160)
<b>2. Ayuda a estudiar a su hijo/a en las tardes</b>	13.1	5	28.8	20	33.1	100 (160)
<b>3. Asistir a eventos escolares de los hijos</b>	10.6	12.5	15.6	21.3	40	100 (160)
<b>4. Entregar cariño y afecto a su hijo(a)s</b>	1.9	0	6.9	8.8	82.5	100 (160)
<b>5. Conversar y orientar a sus hijos ante problemas</b>	4.4	1.9	9.4	16.3	68.1	100 (160)
<b>6. Acompañar a los controles médicos y urgencias de salud de su hijo(a)s</b>	3.1	2.5	17.5	11.9	65	100 (160)

**TABLA N° 11:**

“Prueba de Significación del Nivel de Participación en las Actividades Domésticas, según sexo y edad, de hombres y mujeres trabajadores con responsabilidades familiares”

	Promedio del Nivel de Participación en las Actividades Domésticas	D.S	N	Prueba de Significación.	Pr
<b>Sexo:</b>	<b>Promedio.</b>			T de Student: F= 1.21	0.3981 N.S
<b>Hombre</b>	18.484	4.5	80		
<b>Mujer</b>	28.846	4.9	80		
<b>Edad</b>				Anova: F=0.71	0.5478 N.S
<b>Menor a 30 Años</b>	25.761 A		46		
<b>Entre 31 a 35 años</b>	24.964 A		40		
<b>Entre 36 a 40 años</b>	24.600 A		28		
<b>Entre 41 y 45 años</b>	23.630 A		46		

**TABLA N° 12:**

“Prueba de Significación del Nivel de Participación en el cuidado y crianza de los hijos, según sexo y edad, de hombres y mujeres trabajadores con responsabilidades familiares”

	Promedio del Nivel de Participación en el cuidado y crianza de los hijos	D.S	N	Prueba de Significación	Pr
<b>Sexo:</b>	<b>Promedio.</b>			T de Student: 1.06	Pr= 0.7919 N.S
<b>Hombre</b>	21.75	4.6293	80		
<b>Mujer</b>	26.163	4.7692	80		
<b>Edad</b>				Anova: 1.94	0.1247 N.S
<b>Menor a 30 Años</b>	23.913 A		46		
<b>Entre 31 a 35 años</b>	24.575 A		40		
<b>Entre 36 a 40 años</b>	25.357 A		28		
<b>Entre 41 y 45 años</b>	22.609 A		46		



**Tabla N° 13:**

*“Prueba de Significación del Nivel de Acceso a las Estrategias de Conciliación Familia Trabajo, según Variables Sociodemográficas y Variables Laborales”*

Variables.	Promedio del Nivel de Acceso	Prueba de Significación	Pr
<b>Variable Sociodemográfica</b>			
<b>Sexo</b>		T: 1.04	0.8754 N.S
<b>Hombre</b>	10.214		
<b>Mujer</b>	10.261		
<b>Edad</b>		F: 1.99	0.1184 N.S
<b>Menor a 30 Años</b>	11.4348 A		
<b>Entre 31 a 35 años</b>	9.9500 A		
<b>Entre 36 a 40 años</b>	11.8929 A		
<b>Entre 41 y 45 años</b>	10.1250 A		
<b>Número de Hijos.</b>		F= 0.70	0.5523 N.S
<b>1 hijo</b>	10.449 A		
<b>2 hijos</b>	10.860 A		
<b>3 hijos</b>	11.407 A		
<b>4 hijos</b>	12.400 A		
<b>Variables Laborales</b>			
<b>Tipo de Empresa</b>		T: 1.27	0.2899 N.S
<b>Empresa Publica</b>	10.817		
<b>Empresa Privada</b>	9.5478		
<b>Cargo</b>		F: 1.19	0.3078 N.S
<b>Mando Directivo</b>	11.909 A		
<b>Mando Medio</b>	11.147 A		
<b>Empleado</b>	10.591 A		

**Tabla Nº 14**

*“Prueba de Significación del Nivel de la Pertinencia de las Estrategias de Conciliación Familia Trabajo, según Variables Sociodemográficas y Variables Laborales”*

Variables.	Promedio del Nivel de Pertinencia de las Estrategias	Prueba de Significación	Pr
<b>Variable Sociodemográfica</b>			
<b>Sexo:</b>		T: 1.21	0.4000 N.S
<b>Hombre</b>	16.671		
<b>Mujer</b>	15.975		
<b>Edad</b>		F:0.89	0.4491 N.S
<b>Menor a 30 Años</b>	16.9783 A		
<b>Entre 31 a 35 años</b>	17.2750 A		
<b>Entre 36 a 40 años</b>	17.8214 A		
<b>Entre 41 y 45 años</b>	16.5435 A		
<b>Número de Hijos</b>		F: 1.27	0.2878 N.S
<b>1 hijo</b>	17.346 A		
<b>2 hijos</b>	16.670 A		
<b>3 hijos</b>	16.444 A		
<b>4 hijos</b>	19.200 A		
<b>Variables Laborales</b>			
<b>Tipo de Empresa</b>		T: 1.17	0.5015 N.S
<b>Empresa Publica</b>	16.798		
<b>Empresa Privada</b>	15.758		

**Tabla N° 15:**

*Prueba de Significación de la Opinión sobre las Estrategias de Conciliación Familia Trabajo, según sexo y edad.*

Variables	Promedio Opinión sobre las Estrategias de Conciliación Familia Trabajo	D.S	N	Prueba Estadística.	Pr
				<b>Prueba de Significación.</b>	
<b>Sexo:</b>				T de Student: F= 1.48	0.08 N.S
<b>Hombre</b>	34.577	4.4	80		
<b>Mujer</b>	36.828	3.6	80		
<b>Edad</b>				Anova: F= 2.55	0.05 Significativa
<b>Menor a 30 Años</b>	36.109 A	-	46		
<b>Entre 31 a 35 años</b>	38.200 A	-	40		
<b>Entre 36 a 40 años</b>	37.429 A	-	28		
<b>Entre 41 y 45 años</b>	35.674 A	-	46		

ANEXO N° 2  
“Instrumento de Recolección  
de Datos”