



UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Trabajo Social

A faint, stylized illustration in the background shows a person from behind, holding a child. The person is wearing a striped shirt and a hat. The child is wearing a yellow shirt. The illustration is rendered in a sketchy, hand-drawn style.

CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO,
UNA MIRADA DE LOS SOCIOS DE LA CORPORACIÓN
DE BIENESTAR DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS.
“ANTILCO”

Equipo Tesista

Catherine Daniela Peña Cid.

Nathalie Alejandra Werlinger González.

Profesora Guía

Sra. Marcia Utreras Gómez.

INTRODUCCION

“Hacia el futuro, las políticas de conciliación a las que se oriente la acción pública, podrán reforzar los roles de género y segregación del mercado de trabajo generando, una nueva distribución de tareas y recursos en el ámbito familiar y laboral entre los sexos a partir de una concepción de igualdad de oportunidades y de respeto de derechos individuales. Su rol es insustituible, debiendo conciliar tanto desafíos de la humanización de las condiciones del trabajo, desafíos de equidad y desafíos de eficiencia”¹

Equilibrar el trabajo y la familia es la lucha diaria de toda persona que debe satisfacer las demandas, a menudo contrapuestas, de ambas esferas de su vida.

Es por esto que se plantea que familia y trabajo se constituyen en dos pilares sociales fundamentales para el desarrollo de la sociedad, los cuales no es posible separar, ya que se requieren recíprocamente.

Por lo que es fundamental lograr armonizar los tiempos que dedican al trabajo remunerado y a las responsabilidades del hogar hombres y mujeres, lo que contribuirá al mejoramiento de la calidad de vida de todos los integrantes de la familia y permitirá la posibilidad de relaciones laborales más humanas y el desarrollo de una sociedad más solidaria.

¹ Fernando de Laire (1999) "La Trama Invisible o los Claroscuros de la Flexibilidad", Cuaderno de Investigación N° S, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, Chile.

ÍNDICE

Capítulo I:

- Planteamiento del problema 2
- Marco de referencia 7
 - Marco Teórico 8
 - Marco Empírico 11
 - Marco Conceptual 14
- Objetivos 16
- Metodología 17

Capitulo II

- Presentación de Resultados 21
- Conclusiones 41

Bibliografía 46

Anexos 51

Conciliación Familia-Trabajo,

Una mirada de los socios de la corporación de Bienestar del Personal de la empresa de Servicios Sanitarios "ANTILCO".

Realizado por: Catherine Daniela Peña Cid.

Nathalie Alejandra Werlinger González.

La investigación buscó conocer la CFT, por lo que se estudió a los padres y madres socios de la Corporación de Bienestar del personal de la empresa de Servicios Sanitarios del Biobío.

Los objetivos principales fueron; identificar el desempeño de los roles domésticos y cuidado de los hijos respecto de la distribución del tiempo, indicando las diferencias entre padres y madres y Comparar la percepción de padres y madres socios respecto a la conciliación de roles laborales y familiares.

El estudio fue de carácter Cuantitativo, con características de un Estudio Descriptivo de corte transversal, se aplicó a 86 individuos (40 madres y 46 padres) de la Corporación de Bienestar de la región del Biobío, pertenecientes a la Provincias de Concepción, Ñuble y Biobío.

En relación a la distribución del tiempo destinado a la realización de las tareas en el hogar y cuidado de los hijos, los análisis estadísticos muestran que el mayor porcentaje de las madres destinan el doble de tiempo que los padres a la realización de dichas actividades.

Asimismo un porcentaje importante de los padres y madres, indican que la realización de las tareas del hogar son "*Compartidas con su pareja*", pero menos del 50% y respecto del cuidado de los hijos mientras los socios/as desempeñan su jornada laboral, las madres indican que para dicha labor reciben colaboración del "*Algún familiar*". A diferencia de los padres que señalan que son sus "*Cónyuges*" quienes realizan dicha labor,

Finalmente respecto a la percepción de conciliación de roles, los padres encuestados mayormente señalan "*No percibir dificultad*" para conciliar la vida familiar y laboral, por el contrario el más de la mitad de las madres indica "*Percibir algún grado dificultad*" para conciliar ambos ámbitos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante un largo periodo de tiempo existió una clara división de roles los que eran definidos *como hombres proveedores y madres de familia en sus casas*, lo que provocaba poco conflicto¹, siendo el papel de esposa y madre un símbolo de estatus, que generó un culto a la domesticidad, en el cual la familia y el hogar pasaron a ser considerados espacios de afecto y crianza, de responsabilidad de la mujer.

En las últimas décadas, estas características se han visto trastocadas por cambios económicos, sociales y políticos, tales como exigencias de mayores ingresos familiares para satisfacer las necesidades vinculadas a una sociedad de consumo; deterioro del poder adquisitivo; la incorporación de las mujeres a la vida laboral y pública; creciente urbanización; cambios en las relaciones de género y familia, políticas públicas y leyes de protección a la familia, la infancia y la mujer.²

Uno de los cambios más importantes es la incorporación de la mujer al mundo laboral, en la segunda mitad del siglo XX, lo que genera una relación tensa entre los ámbitos del trabajo y la familia, debido a una fuerte adecuación de los roles familiares y la búsqueda de nuevas estrategias en la crianza de los hijos y en la organización de las tareas domésticas.

“El interés por conciliar el ámbito familiar y laboral se ha instalado lentamente en los gobiernos, especialmente en los países desarrollados y en organismos internacionales. En 1981 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) invitaba a los gobiernos y a las sociedades a que adoptaran medidas para fomentar una participación más equitativa entre hombres y mujeres en la esfera laboral y familiar.

En los países europeos la preocupación por la familia surgió de la mano de una crisis de la natalidad, hecho que provocó la disminución de la población activa y el

¹ Nureya Abarca, Desarrollo Humano en Chile, 2006

² Gonzalo Gallardo, Esteban Gómez, Magdalena Muñoz y Nicolás Suaréz, Paternidad: representaciones sociales en jóvenes varones heterosexuales universitarios sin hijos. 2006, Vol 15, nº2.

aumento de la pasiva; mientras que en otros países desarrollados como Estados Unidos la preocupación por conciliar trabajo y familia se ha derivado de los problemas de salud asociados a los niveles de estrés laboral y al aumento de rupturas matrimoniales producto de esta tensión”.³

Sin embargo, y pese a que existe un avance en materia de conciliación en algunos países, la OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) del año 2009, indican que los marcos legales que hoy existen en América Latina y el Caribe, presentan algunas deficiencias que implícita o explícitamente tienden a centrarse en demandas conciliatorias muy específicas, que tienen que ver con la maternidad, sin considerar las responsabilidades familiares de ambos padres. De igual manera, las formas de acceso a las medidas y beneficios de la “Licencia de maternidad” están generalmente asociadas a un trabajo dependiente, y no consideran a aquellas trabajadoras por temporada o que laboran de forma independiente.

La OIT y PNUD plantean que la tensión no resuelta en las empresas por esta falta de estrategias, produce un nivel más elevado de rotación de personal, y al momento de competir en términos de retener mano de obra especializada, entran a sopesar las políticas de conciliación que existen dentro de la institución. Por tanto las implicancias sociales de la falta de políticas conciliadoras tiene como consecuencias a nivel país, población empobrecida con menor capacidad contributiva y mayores demandas hacia políticas públicas.

Además las mujeres manifiestan desventajas a la hora de buscar trabajo, las cuales presentan mayores dificultades para insertarse laboralmente, ante menores opciones de acceder a un empleo de calidad. Otra consecuencia son los bajos ingresos y un aumento en la informalidad de los empleos que carecen de mecanismos de protección social.

Desde el Estado chileno se han implementado políticas conciliadoras de tipo económico normadas en el Código del Trabajo, asimismo las empresas han ejecutan estrategias denominadas de acercamiento y/o apoyo a la familia, que

³ <http://uai.eclass.cl/comunidad/articulo/19583/el-rol-del-estado-en-la-conciliacion-familia-y-trabajo>

tienen como objetivo que el/la cónyuge y los hijos del trabajador/a conozcan el ámbito laboral; y el lugar donde desempeñan su trabajo. También existen aquellas medidas de apoyo a la cobertura de salud, que contribuyen a proteger la salud de los trabajadores y las familias. Otro grupo de políticas que se ha efectuado recientemente tiene que ver con permisos relacionados con el cuidado de los hijos y la flexibilidad horaria.⁴

Actualmente coexisten nuevos patrones donde los roles están menos definidos y hay un evidente cambio de expectativas tanto en hombres como mujeres.

Las señales públicas y los cambios legales son importantes para generar nuevas miradas culturales que vayan reconociendo las múltiples responsabilidades que tienen hoy mujeres y hombres.

Un caso reciente es el nuevo postnatal de seis meses, el cual representa una clara muestra de apoyo a la maternidad y fomenta a su vez la adaptabilidad de las jornadas laborales y la corresponsabilidad entre ambos padres.⁵

Una encuesta realizada en Santiago de Chile indicó que, un 70% de las mujeres dueñas de casa desearía trabajar remuneradamente y no puede hacerlo porque no tiene como resolver el cuidado de los hijos⁶ De ahí la explicación del porcentaje de mujeres chilenas que son parte del mercado laboral, que es uno de los más bajos de América Latina, representando un 47% de la masa laboral.⁷

Todo ello se ve reflejado en el actual replanteamiento y transformación de los roles tradicionales masculinos y femeninos, siendo uno de sus síntomas la confusión creciente que muchos hombres y mujeres tienen sobre lo que la sociedad espera de ellos como hombres/mujeres y como padres/madres.⁸

Se plantea que en la medida que los individuos desempeñan diferentes roles, posiblemente las expectativas de un rol harán que el desempeño de otro rol se

⁴ Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en la empresa, Documento de trabajo 84, SERNAM, 2003.

⁵ <http://uai.eclass.cl/comunidad/articulo/19583/el-rol-del-estado-en-la-conciliacion-familia-y-trabajo>.

⁶ Comunidad Mujer, Datavoz y OIT, 2009

⁷ Instituto Nacional de Estadísticas, INE 2011

⁸ Artículo Paternidad: Representaciones Sociales en Jóvenes Varones Heterosexuales sin hijos, Olavaria, 2001.

dificulte y que, de esta manera, la persona presente un conflicto (Judge Boudreau y Bretz, 1994).⁹

Cuando se sobrecarga un rol se produce tensión, la que puede llevar a un conflicto mayor (entre la familia y el trabajo), generando síntomas de depresión, fatiga, irritabilidad, debido a dificultades para cumplir con las demandas requeridas por uno de los ámbitos.

Los Psicólogos sociales Jeffrey Greenhaus y Nicholas Beutell (1985), definieron el conflicto trabajo- familia como *“la consecuencia de las presiones incompatibles derivadas de los roles laborales y familiares, e identificaron tres tipos distintos de conflicto: el basado en el tiempo, el originado en la tensión y agotamiento, y el relativo a la existencia de conductas y expectativas incompatibles”*.

Según el Psicólogo Laboral Eduardo Barros, las consecuencias del conflicto trabajo y familia en el ámbito laboral serían baja satisfacción laboral, menor desempeño y/o menor compromiso organizacional; y en la esfera personal bajo bienestar psicológico, bajo nivel de salud física y/o menor satisfacción con la vida. Asimismo el conflicto trabajo familia se puede asociar a la insatisfacción que se produce en el ámbito laboral o en el familiar, causando estrés por tratar de manejar el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales que puede conducir a depresión, ausentismo y enfermedades coronarias (Thomas y Ganster, 1995)¹⁰

Producto del conflicto que se produce entre la vida familiar y laboral, se está prestando cada vez mayor atención al tema de la conciliación, debido al planteamiento que se ha expuesto sobre las consecuencias negativas a las que puede conducir una falta de integración entre estos dos ámbitos tanto para hombres y mujeres que desarrollan roles en la familia y lo laboral (Grzywacz, 2000; Livingston y Judge, 2008).¹¹

⁹ Guillermo Otálora Montenegro, (2007), La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones Colombianas.

¹⁰ Guillermo Otálora Montenegro, (2007), La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones Colombianas.

¹¹ Bernardo Moreno, Ana Isabel Sanz, Alfredo Rodríguez, Sabine Geurts, (2009), Propiedades Psicométricas de la versión española del cuestionario interacción trabajo-familia. Vol 21, nº2, pp, 331-337.

En general, la sociedad actual se rige por ciertos valores, aspiraciones y expectativas que tienen como centro el “éxito” tanto en la vida familiar como en la vida laboral, exigiendo de sus miembros el adecuado equilibrio entre ambos aspectos.

Se espera que un hombre o mujer, pueda conformar y mantener una familia junto con desarrollar una carrera profesional que le permita alcanzar el sustento económico y estar en lo posible motivado con su trabajo.

Además se espera, que sea capaz de entregar a su/s hijos/as el cuidado y la preocupación necesaria para el bienestar y desarrollo. Al no proporcionar las respuestas adecuadas a las demandas de uno de estos dos ámbitos, pueden implicar dificultades que se manifiestan muchas veces mediante la sensación de tensión y conflicto.

La Conciliación Familia-Trabajo (CFT) es el problema central de esta investigación y para efectos de este estudio el equipo investigador utilizará la definición de CFT como *“las condiciones necesarias para que trabajadores y trabajadoras cumplan en forma óptima con las responsabilidades con sus roles familiares y laborales, logrando una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres”*.¹²

¹² SERNAM, conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares, “Una tarea de todos”. Julio, 2010.

MARCO DE REFERENCIA

MARCO TEÓRICO

La actual investigación será abordada mediante las siguientes teorías:

Teoría de la Frontera trabajo/familia

Según lo expuesto por Sue Campbell Clark (2000), se trata de un enfoque dedicado especialmente al análisis del equilibrio o conciliación entre el trabajo y la familia, esto es la satisfacción y el adecuado funcionamiento en el trabajo y en el hogar, con un mínimo conflicto de rol. Lo que explica, como los individuos manejan y negocian las esferas laboral y familiar y las fronteras entre ellos para lograr el equilibrio.

La teoría reconoce que el trabajo y la familia constituyen esferas desiguales que se influyen mutuamente.

De acuerdo con lo señalado por la autora, las líneas divisoras comprenden no sólo categorías psicológicas, sino también límites tangibles que separan los tiempos, lugares y personas, asociados al trabajo y la familia (Desrochers y Sargent, 2003).

La teoría plantea, que el grado de flexibilidad y permeabilidad de las fronteras afectará al nivel de integración y la facilidad de transición entre las esferas (Ashforth, Kreiner y Fugate, 2000, Clark, 2000). La *flexibilidad* se entiende como el grado en el cual un rol puede desempeñarse fuera de la frontera temporal y espacial de los ámbitos laboral y familiar. La *permeabilidad* se describe como el grado en que los elementos de un ámbito pueden entrar en el otro.

La teoría sugiere que las fronteras que son flexibles y permeables facilitan la integración entre los ámbitos, por tanto, las transiciones deberían ser más fáciles, pero las interferencias y conflictos pueden ser más frecuentes. Contrariamente cuando las esferas del trabajo y la familia están muy divididas, las transformaciones pueden hacerse más difíciles, pero también pueden implicar menos interferencias y conflictos.

La teoría intenta explicar cómo los individuos manejan y negocian en el trabajo y en el plano familiar, para lograr un equilibrio entre estos aspectos cruciales del ser humano.

Lo central del modelo es la idea de que el trabajo y la familia constituyen diferentes esferas que se influyen mutuamente. Clark & Farmer (1998) indican que los individuos que manifiestan satisfacción y sentido de logro en el trabajo, también presentan satisfacción en las relaciones íntimas y felicidad personal.

Teoría de rol

Desarrollada por Robert Kahn y colaboradores en 1964, se basa en la idea de que las personas desempeñan diferentes roles, los que dependen principalmente de las expectativas de cada uno. Sin embargo, cuando se desempeña esta multiplicidad de roles, resulta muy complicado cumplir con las expectativas de todos ellos, por lo que es mucho más probable que se experimenten conflictos. Por ejemplo, cuando las personas deben desempeñar el rol de padres y de trabajadores, pueden surgir conflictos, ya que el ejercicio de estos roles puede ser incompatibles en muchos momentos.

Otro autor que colabora en el planteamiento de dicha teoría, el psicólogo Theodore Sarbin, afirma que las personas desempeñan múltiples y variados roles (simultáneamente y a lo largo de la vida), los cuales moldean profundamente la conducta.

Asimismo señala que representar un rol no significa que se esté fingiendo, sino que las personas comparten con su grupo una misma cultura y perciben cuales son los modelos de comportamiento que se esperan de ellas, por el estatus que ocupan en dicho grupo. Esta percepción es uno de los mayores determinantes de su comportamiento social.¹³

La psicóloga Helen Bee, asevera que el rol es "Un conjunto de normas sociales integradas, por lo que se espera que una persona que realiza un papel, se comporte de maneras particulares y que presente ciertas cualidades" (Bee, 1987, P. 24).

¹³ Investigación Cualitativa, Juan Báez y Pérez de Tuleda, Esic Editorial, Madrid, página 306.

MARCO EMPÍRICO

Atendiendo a una búsqueda permanente de bibliografía acorde al tema de Investigación, se exponen dos investigaciones internacionales y una nacional, que abordan la Conciliación Familia Trabajo.

“¿Cómo Distribuyen el Tiempo Hombres y Mujeres?”, realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en conjunto con el Ministerio de Salud y con el apoyo de la OPS/OMS¹⁴ en Chile.

Este estudio registró el número de horas que ocupan hombres y mujeres en actividades remuneradas, cuidado de personas dependientes, tareas domésticas, además del uso de los medios de comunicación y cuantificar la proporción de cada uno en términos de participación de una serie de actividades de ocio y tiempo libre.

La Encuesta fue aplicada en 1.005 viviendas, con representatividad para el área urbana de la conurbación del Gran Santiago, compuesta de 34 comunas (32 de la Provincia de Santiago, además de las comunas de San Bernardo y Puente Alto).

Los resultados arrojaron entre otras cosas, que existe una disparidad significativa en la cantidad de horas que destinan tanto hombres como mujeres a la realización del trabajo doméstico no remunerado, puesto que las mujeres destinan un 37% más de tiempo, al desempeño de tareas del hogar entre los días lunes y viernes.

El estudio comprueba un evidente predominio femenino en las labores del hogar. Si se consideran la totalidad de las actividades clasificadas como trabajo doméstico no remunerado, la diferencia es mucho más marcada: 4 de cada 5 mujeres realizan este tipo de actividades durante el día, mientras que los hombres no alcanzan la mitad de esa proporción.

¹⁴ Encuesta, ¿Cómo distribuye el tiempo hombres y mujeres?, 2009, INE.

“La conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas”, realizada por el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, para el Instituto de la Mujer, España, 2005.

Su objetivo se enfocó en analizar en qué medida la conciliación de la vida familiar y la vida laboral constituyen un problema para la población potencialmente activa, las barreras que dificultan la compaginación de responsabilidades familiares y la ocupación remunerada y los efectos de estas barreras.

Participaron 4.000 personas, de ambos sexos, en edad laboral, distribuidas en 800 empresas radicadas en España. Entre los resultados obtenidos se determinó que las mujeres presentan una mayor dificultad (diferencia de diez puntos porcentuales) en conciliar su vida laboral y familiar respecto de los hombres. Otra información relevante es lo relacionado al uso del tiempo, relativos a la asimetría según sexo en la distribución del tiempo concernientes a tareas domésticas y atención a personas dependientes, desde donde se extrae que las mujeres se hacen cargo del cuidado de los hijos, de los mayores y se ocupan de las tareas domésticas.

“Compatibilizando Trabajo y Familia. Variables mediadoras” realizado por Consuelo Paterna y Carmen Martínez de la Universidad de Murcia, España 2002.

El objetivo fue analizar la compatibilidad de los ámbitos “Trabajo y Familia”, estudiando la percepción que tiene las mujeres respecto de la sobrecarga de roles y en qué medida pueden hacer factibles el desempeño de los roles familiares y laborales.

Participaron 111 mujeres con empleo, distribuidas entre el sector administrativo (30%), educación (40%), sanidad y comercio (30%). Las variables estudiadas,

fueron: centralidad del trabajo, sobrecarga de roles, satisfacción laboral, compatibilidad trabajo-familia, condiciones laborales y deseo de formación.

La investigación concluye con la correlación de las variables y comparación de medidas, de lo cual se obtuvo como resultado que las mujeres no perciben excesivos problemas en la compatibilización de sus roles familiares y laborales, aunque sí manifiestan una insatisfacción laboral.

Los altos niveles de centralidad de empleo y de deseo de formación contrastan con la a veces, reiterada explicación de que las mujeres son objeto de altos niveles de conflicto dada su necesidad de atender tanto a las demandas laborales como a las familiares.

MARCO CONCEPTUAL

En los últimos años se han puesto en marcha una serie de medidas que giran en torno al concepto de “*Conciliación*”, con la finalidad de mejorar la interacción de los múltiples factores que inciden en la vida laboral y personal de mujeres y hombres. La compatibilización del trabajo remunerado con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares, responde al enfoque que se busca cuando se utiliza el concepto de CFT.

La “*Corresponsabilidad familiar*” o también denominado reparto de responsabilidades, apunta en la misma dirección y pretende lograr una distribución equilibrada dentro del hogar, de las tareas domésticas, su organización y cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de repartir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Considerando que tanto mujeres como hombres, se encuentran presentes en el ámbito laboral y familiar, viéndose obligados, en la mayoría de los casos a tener una doble jornada o doble presencia, “*Entendiendo por doble presencia, el trabajo realizado tanto como empleadas del trabajo remunerado, como el realizado en los ámbitos familiares, domésticos, generalmente de cuidados, y este último en todas sus dimensiones*”.¹⁵

La Corresponsabilidad es concebida como la colaboración igualitaria de no sólo las tareas domésticas sino también las responsabilidades familiares, asumiendo la variedad de roles a ejercer tanto por hombres como por mujeres.

Lo anterior implica el ejercicio de roles familiares y laborales; los primeros se refieren a la forma de actuación, expectativas y normas que un individuo tiene ante una situación familiar específica en la que está involucrado. Implica las funciones asignadas o asumidas, tanto instrumentales como afectivas, que cada uno de los integrantes de la familia realiza. Mientras que los roles laborales se refieren al conjunto de tareas y/o actividades que debe cumplir una persona que ocupa un

¹⁵ Elvira Ramos, profesora de salud pública de la universidad de Murcia en su artículo “doble presencia, salud y prevención”

cargo laboral determinado, en una cierta organización. Por lo tanto el rol refleja la posición del sujeto en el sistema organizacional y en el sistema familiar.

OBJETIVOS

Objetivo General

Conocer la relación familia-trabajo de los socios padres y madres de la Corporación de Bienestar del Personal de la Empresa de Servicios Sanitarios.

Objetivo Específico

- 1.- Definir la caracterización sociodemográfica de los padres y madres socios de la Corporación de Bienestar.
- 2.- Identificar el desempeño de los roles domésticos y cuidado de los hijos respecto de la distribución del tiempo, indicando las diferencias entre padres y madres.
- 3.- Comparar la percepción de padres y madres socios respecto a la conciliación de roles laborales y familiares.

METODOLOGÍA

El enfoque utilizado en la presente investigación fue de carácter Cuantitativo, con características de un Estudio Descriptivo de corte transversal, puesto que la medición se realizó en un periodo de tiempo.

Se buscó medir y describir las variables de conciliación Familia-Trabajo, la caracterización sociodemográfica de los padres y madres, la distribución del tiempo para el desempeño de los roles y la percepción de conciliación de roles.

Unidad de análisis/Unidad de observación

Padres y madres socios de la Corporación de Bienestar de la Empresa de Servicios Sanitarios del Biobío.

Muestra

La muestra fue de tipo probabilística a fin de asegurar la representatividad de la muestra extraída.

La selección se realizó a través de un muestreo aleatorio simple, cuya principal característica es el azar, asegurando de esta forma que cada uno de los elementos muestrales que componen el universo, tuvieran la misma probabilidad de ser elegidos.

El universo estuvo compuesto por 100 padres/madres socios, de los cuales se extrajo una muestra estadísticamente proporcional de 86 individuos (40 madres y 46 padres), considerando un 95% de confianza y 4% de error muestral.

Criterios de Inclusión

- Socios/as de la Corporación de Bienestar del personal de la Empresa de Servicios Sanitarios del Biobío.
- Socios/as que se desempeñen laboralmente en la provincia del Ñuble, Biobío y Concepción.
- Socios/as con hijos en periodo de estudios (edades entre 5 y 24 años)
- Contrato de plazo indefinido.
- Jornada horaria semanal de 45 horas.

Trabajo de campo

La selección de los participantes se realizó en base al muestreo aleatorio simple, para lo cual se dispuso de la base de datos de los padres y madres socios de la Corporación de Bienestar del personal de la empresa de servicios Sanitarios del Biobío, que cumplieran con los criterios de selección.

A los padres y madres pertenecientes a las Provincias de Concepción (Concepción) y Ñuble (Chillán), se les aplicó el instrumento a través de una entrevista personal, y en la Provincia del Biobío (Los Ángeles), se utilizó la modalidad de cuestionario auto administrado, vía on-line por lo que se estableció un plazo de 7 días para obtener el regreso de dicho cuestionario. Se envió un total de 25 instrumentos para lograr el retorno de 18 de ellos.

Técnica de recolección de datos.

En el proceso de recolección de datos se utilizó la técnica de Encuesta, la cual se aplicó en dos modalidades, la primera a través de un Cuestionario Auto administrado, el que se proporcionó directamente a los encuestados, no existiendo

intermediarios. La segunda modalidad utilizada es la Entrevista Personal, en la que el entrevistador aplicó directamente el cuestionario a los encuestados.

El cuestionario se confeccionó en base a una recopilación de instrumentos que miden la CFT, desde donde se extrajeron y adaptaron las preguntas que se consideraron acordes a los objetivos de investigación. Las preguntas extraídas son de tipo; cerradas, múltiples y dicotómicas.

Las preguntas del ámbito personal y familiar fueron extraídas del instrumento utilizado en el estudio “Conciliación laboral y Familiar: encuesta a las profesoras de las áreas científico-técnicas de la Universidad de Zaragoza” (Sandra Baldassarri, Pilar Molina, Eva Cerezo, Eugenia Martínez). Las que se adaptaron en base a los criterios de la investigación.

La relación familia-trabajo se midió en base a una operacionalización realizada por el equipo investigador que incorporó dos dimensiones; los roles familiares y labores, la relación laboral.

Las escalas likert se construyeron en base a dos ítem, extraídos del “Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia, C.T.F.” (Carlson, Kacmar & Williams, 2000), las que fueron readaptadas para la presente investigación.

Procesamientos de datos.

Se utilizó el Programa “Statistical Package for the Social Sciences”, (SPSS.) para el proceso de análisis de los resultados y elaboración de las tablas. Los gráficos se confeccionaron con el Programa Microsoft Office Excel 2003.

CAPITULO II

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

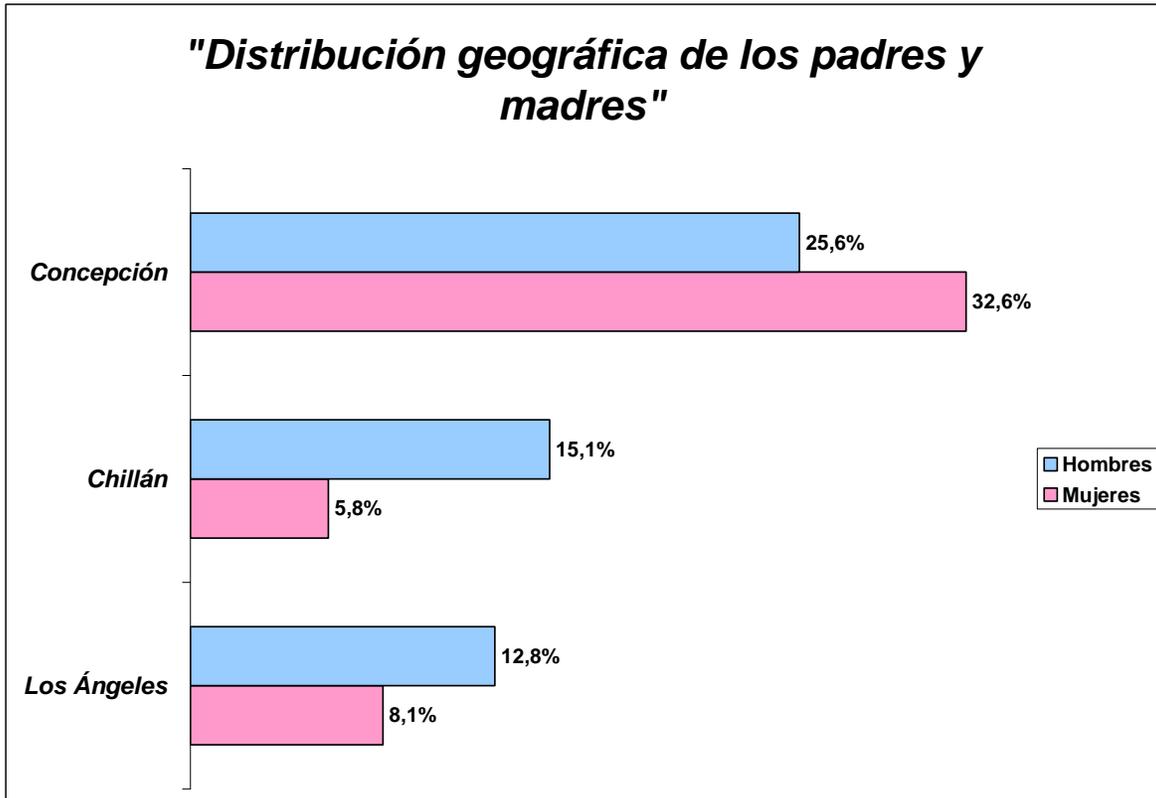
A continuación se presentan los resultados obtenidos, en la investigación que busca conocer la CFT, realizada a los padres y madres socios de la Corporación de Bienestar del personal de la empresa de Servicios Sanitarios del Biobío.

Al momento de revisar los resultados el equipo expone mediante gráficos de barras, columnas y circular. Los que se organizan en base a tres subdivisiones;

- I. Caracterización sociodemográfica de los padres y madres.
- II. Ámbito laboral.
- III. Ámbito familiar.

I. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE PADRES Y MADRES

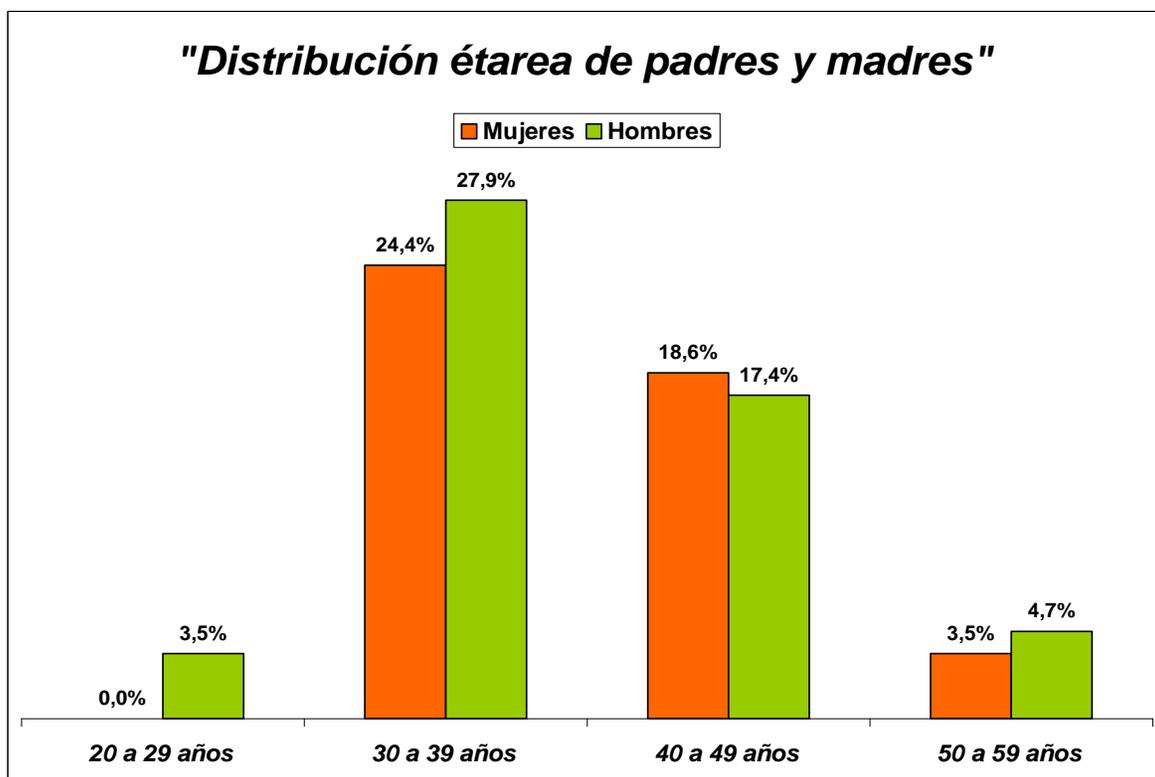
Gráfico N°1



Se encuestó a padres y madres socios de la Corporación de Bienestar, pertenecientes las provincias del Biobío (Los Ángeles) 20.9%, Ñuble (Chillán) 20.9% y Concepción 58.2%, la mayor proporción de socios estudiados se desempeñan laboralmente en la provincia de Concepción.¹⁶

¹⁶ Ver anexo, tabla N°2

Gráfico N°2



Las edades de los/as socios/as encuestados, considerando ambos sexos, es posible señalar que el mayor porcentaje se ubica en el tramo de “30 y 39 años” (52,3%), seguido por “40 a 49 años” (36%), mientras que la menor proporción se encuentra ubicada en el grupo etáreo de “20 a 29 años” (3,5%), de esta misma forma se puede señalar, que no se aprecia una diferencia significativa entre la proporción de población de socios de sexo femenino y masculino.¹⁷

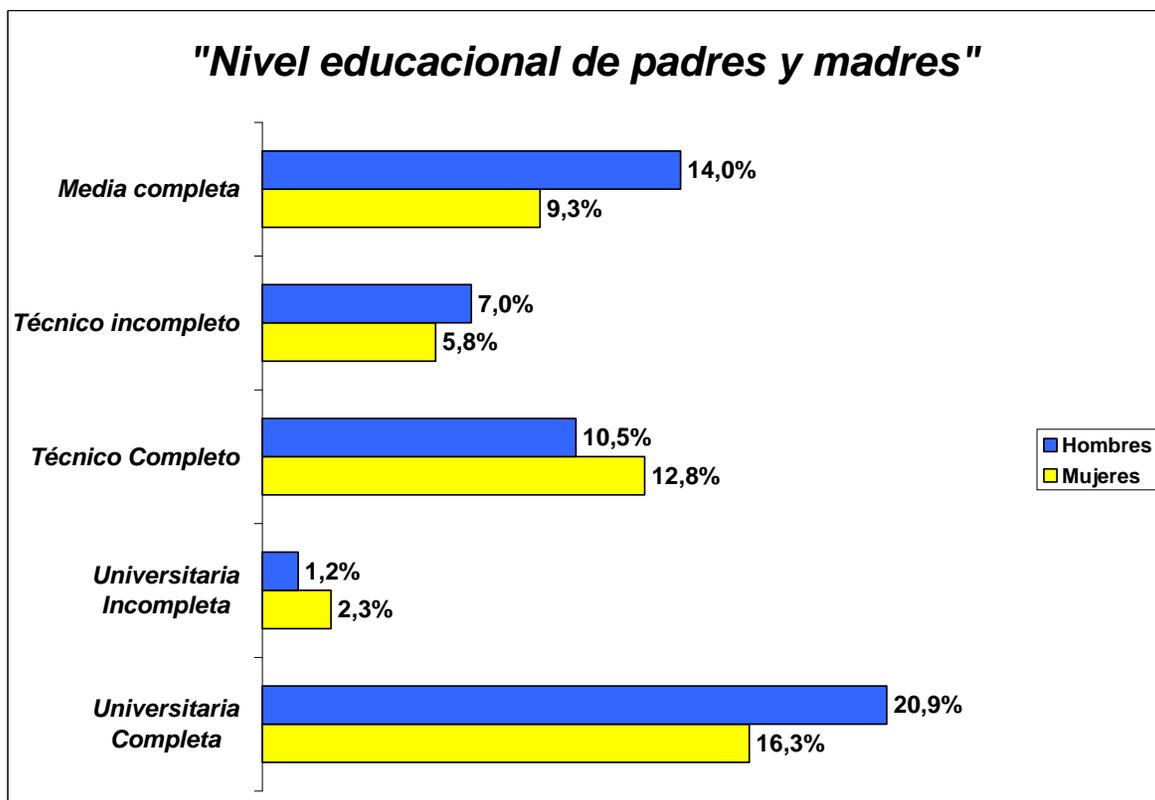
De lo anterior se puede extraer, que las edades en la cual se concentra la mayor proporción de socios encuestados, es en el tramo desde los “30 a los 49 años” (88,3%), lo cual se condice con el índice de población activa, registrado en el Censo efectuado en el año 2002, el que indica que el 72,3% de la población que

¹⁷ Ver anexo, tabla N°3

se desempeña en el ámbito laboral en la región del Biobío, pertenecen al tramo etáreo que va desde los 25 a los 45 años.¹⁸

¹⁸ INE, Censo 2002.

Gráfico N°3

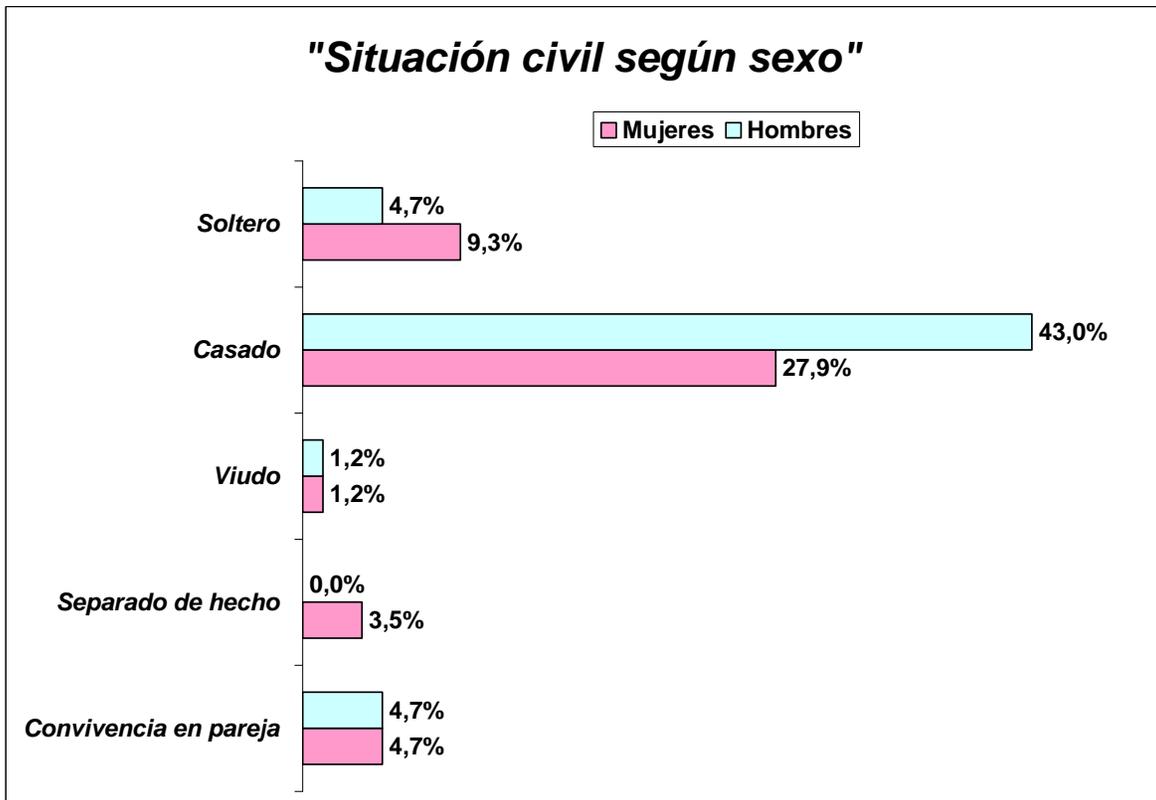


Del gráfico anterior es posible señalar, que no existe una diferencia significativa en relación al nivel de estudios obtenidos y el sexo de los socios y socias encuestados.¹⁹

Igualmente es relevante indicar que el 83.8% de los encuestados ha concluido los diversos niveles educativos, como lo es “Universitaria completa” (37.2%), “Técnico completo” y “Media completa” en la misma proporción (23.3%).

¹⁹ Ver anexo, tabla N°4.

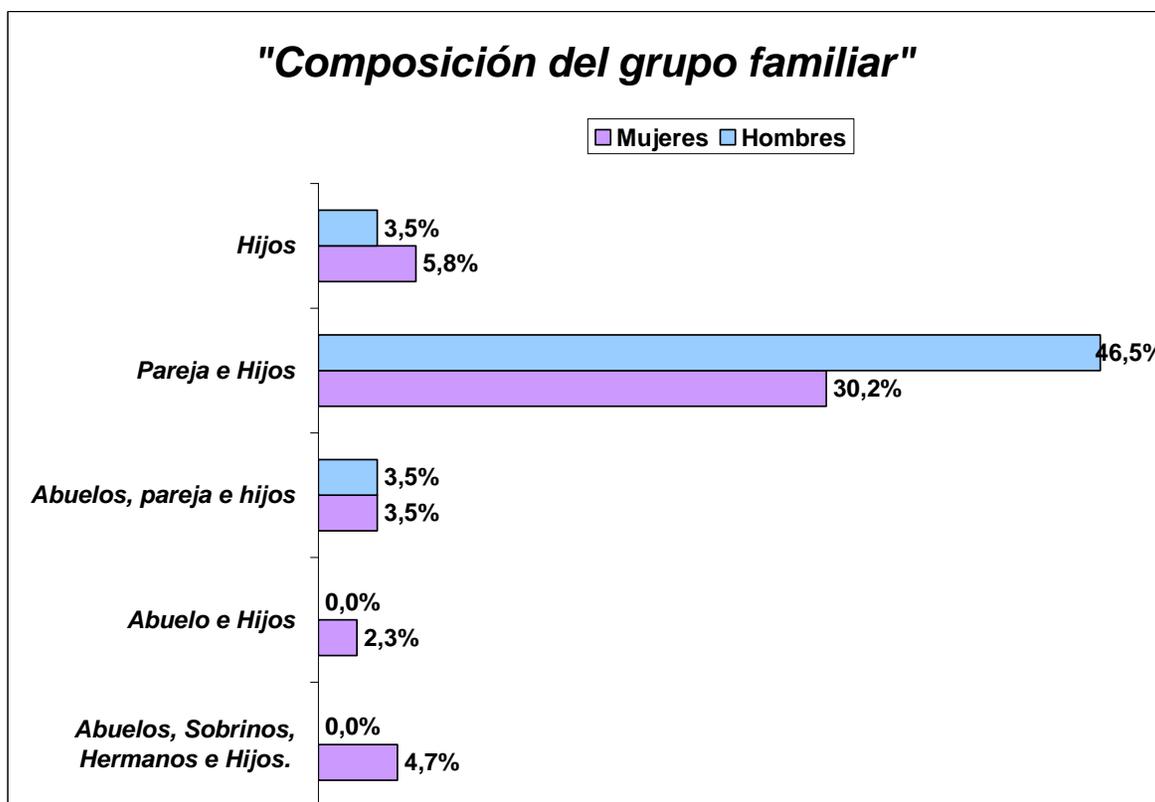
Gráfico N°4



Respecto de la situación civil de la población estudiada, la mayoría porcentual de los socios padres y madres se ubican en la categoría “Casados” (70,9%), en lo que concierne a las otras categorías, pero con una cifra poco significativa, se observan encuentran los padres y madres cuya situación civil actualmente es “Solteros” (14%) y “Convivencia en parejas” (9,4%).²⁰

²⁰ Ver anexo tabla N°5.

Gráfico N°5



Del gráfico anterior se puede extraer, que en la composición del grupo familiar, el mayor porcentaje tanto para hombres como para mujeres, está compuesto por "Familias Nucleares", integrado por el socio(a), "pareja e hijos" (76,7%) (hombres 46,5% / mujeres 30,2%).²¹

Asimismo al consultar por la edad de los hijos de los socios, más de la mitad de los encuestados (53,9%), tiene hijos entre los "5 y 10 años",²² situación que podría significar una mayor dependencia respecto de sus padres, mayor necesidad de cuidado y supervigilancia de algún adulto responsable.

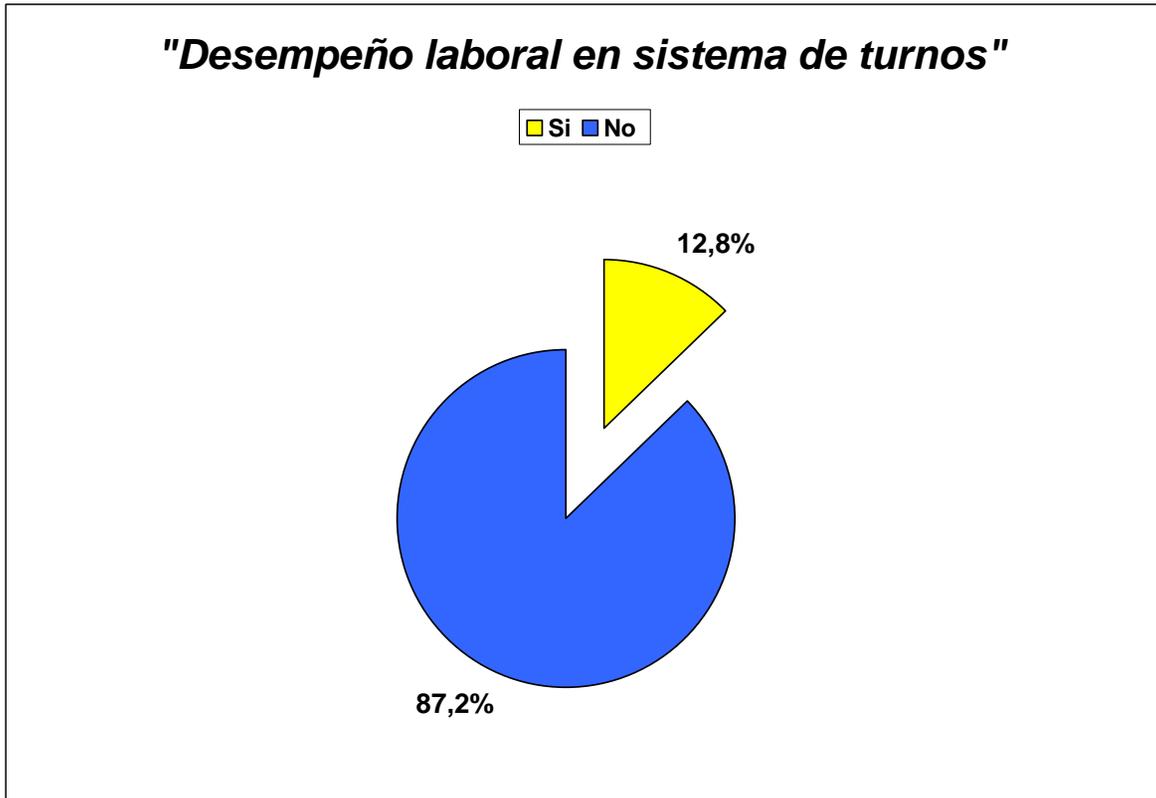
En esta etapa se produce la inserción formal, en la mayoría de los casos a la enseñanza básica y requieren de apoyo y orientación, en particular en lo que concierne a las responsabilidades escolares.

²¹ Ver anexo tabla N°6

²² Ver anexo tabla N°7

II. ÁMBITO LABORAL

Gráfico N°6



En el ámbito laboral de los encuestados, se observa que el mayor porcentaje no desempeña su trabajo en sistema de turnos (87,2%) situación válida para ambos sexos.²³

La población de padres y madres, que señala realizar turnos está compuesta exclusivamente por socios de sexo masculino, de los cuales más de la mitad de ellos realiza turnos que se distribuyen en horarios nocturnos²⁴.

²³ Ver anexos, tabla N°8

²⁴ Ver anexos, tabla N°9

Gráfico N°7



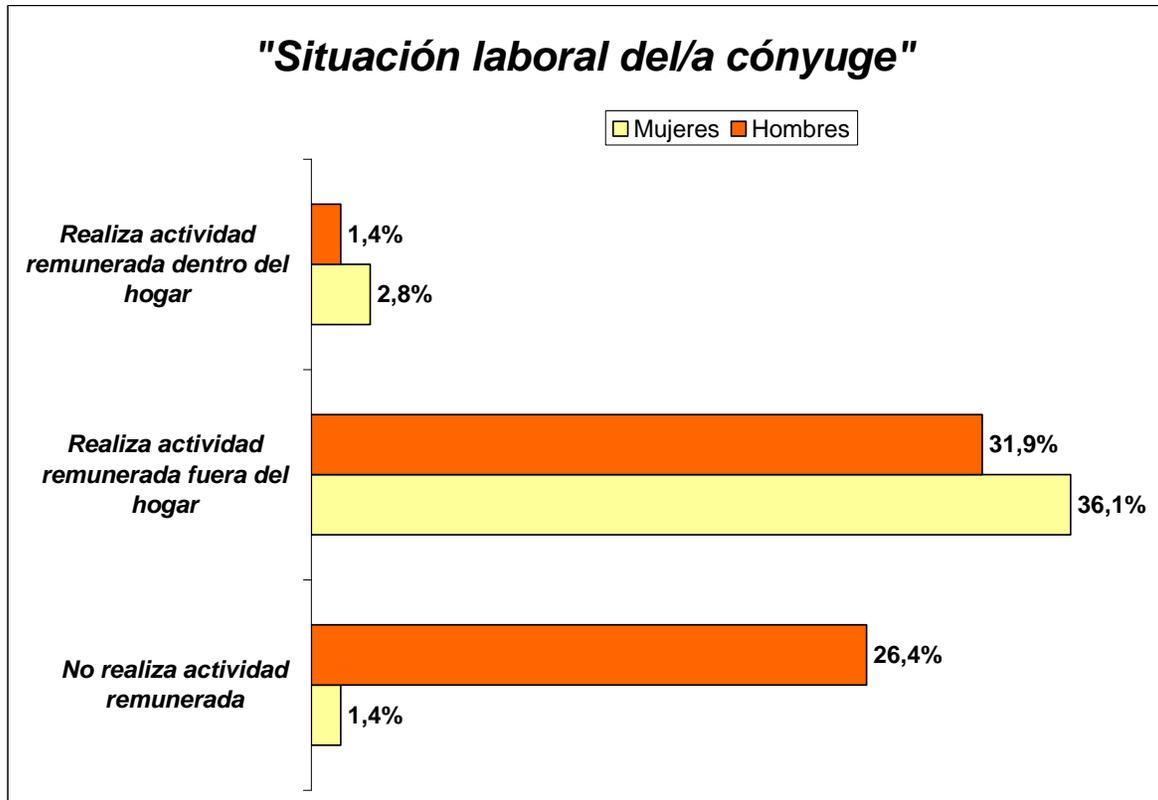
En cuanto al desempeño de actividades remuneradas anexas a ESSBIO, la tendencia de los padres y madres encuestados es no desempeñar actividades remuneradas anexas (82,6%) (Mujeres 44,2% / hombres 38,4%).²⁵

En relación al (17,4%) que desempeña actividades remuneradas anexas a ESSBIO, el horario disponible para la realización de dichas actividades, corresponde mayoritariamente "a continuación de ESSBIO" (73,3%). Mientras que el (20,0%) de los socios, realiza sus actividades remuneradas los "Fines de semanas" y existe un mínimo porcentaje que realizan actividades remuneradas los "Días festivos" (6,7%).²⁶

²⁵ Ver anexos, tabla N°10

²⁶ Ver anexos, tabla N°11

Gráfico N°8

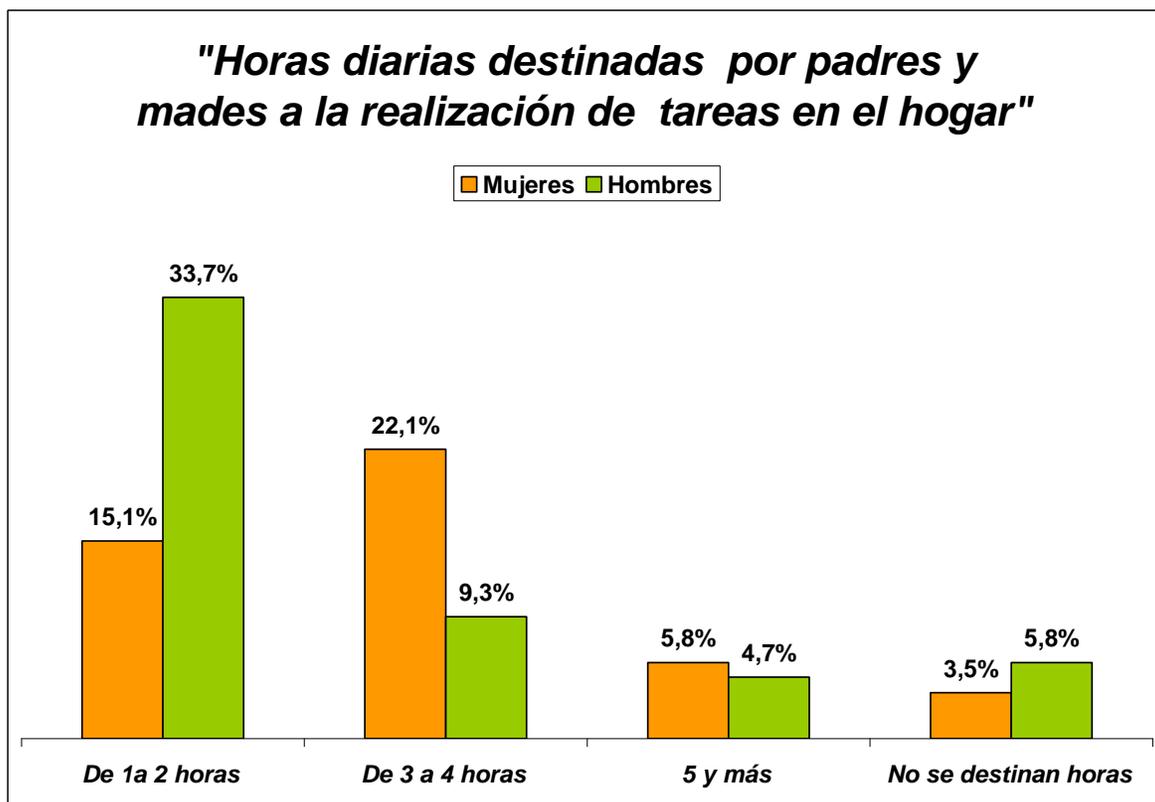


En relación a la situación laboral según cónyuge se observa que la mayoría porcentual, *"Realiza una actividad remunerada fuera del hogar"* (68,1%), en proporciones similares tanto para padres, como para madres. Asimismo el porcentaje de cónyuges que *"No realizan actividades remuneradas"* corresponden al (27,8%).²⁷

²⁷ Ver anexo, tabla N°12

II. ÁMBITO FAMILIAR

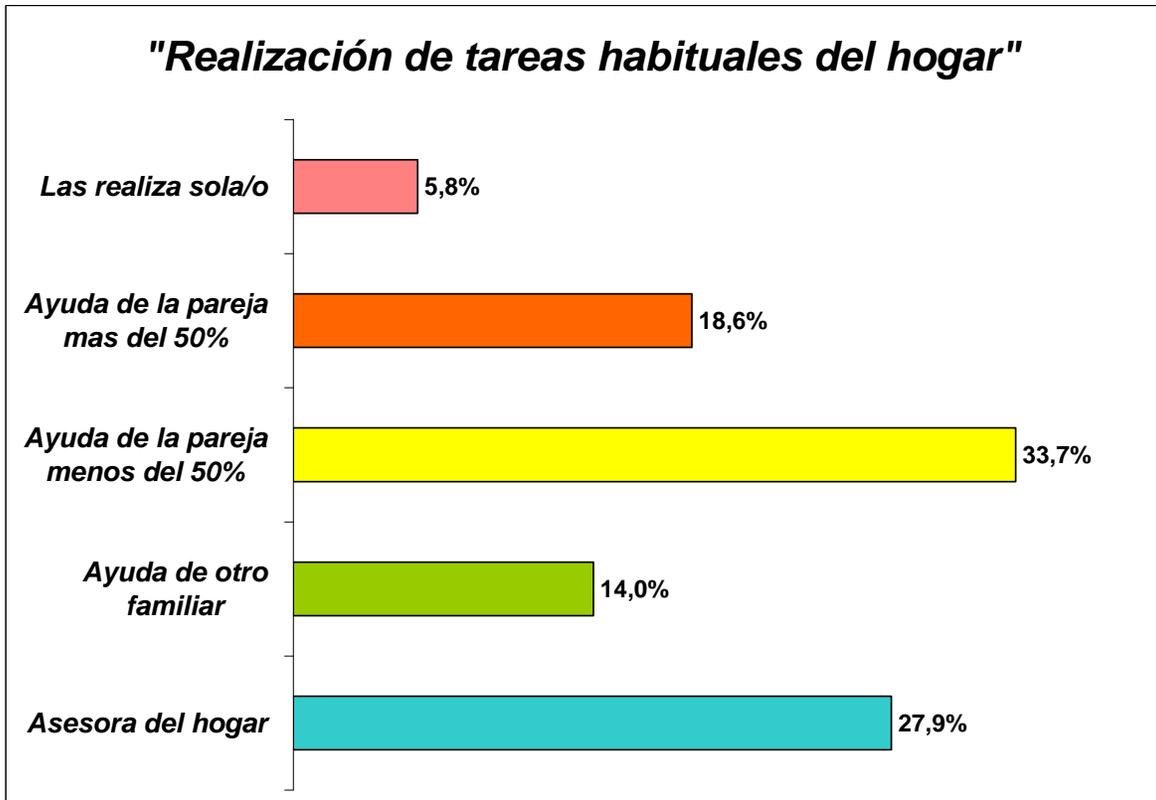
Gráfico N°9



Respecto a la población femenina encuestada, el mayor porcentaje destina "De 3 a 4 horas" diarias a la realización de las tareas del hogar (22,1%), mientras que los hombres destinan en su mayoría "De 1 a 2 horas" diarias a la realización de dichas tareas (33,7%).²⁸

²⁸ Ver anexo, tabla N°13

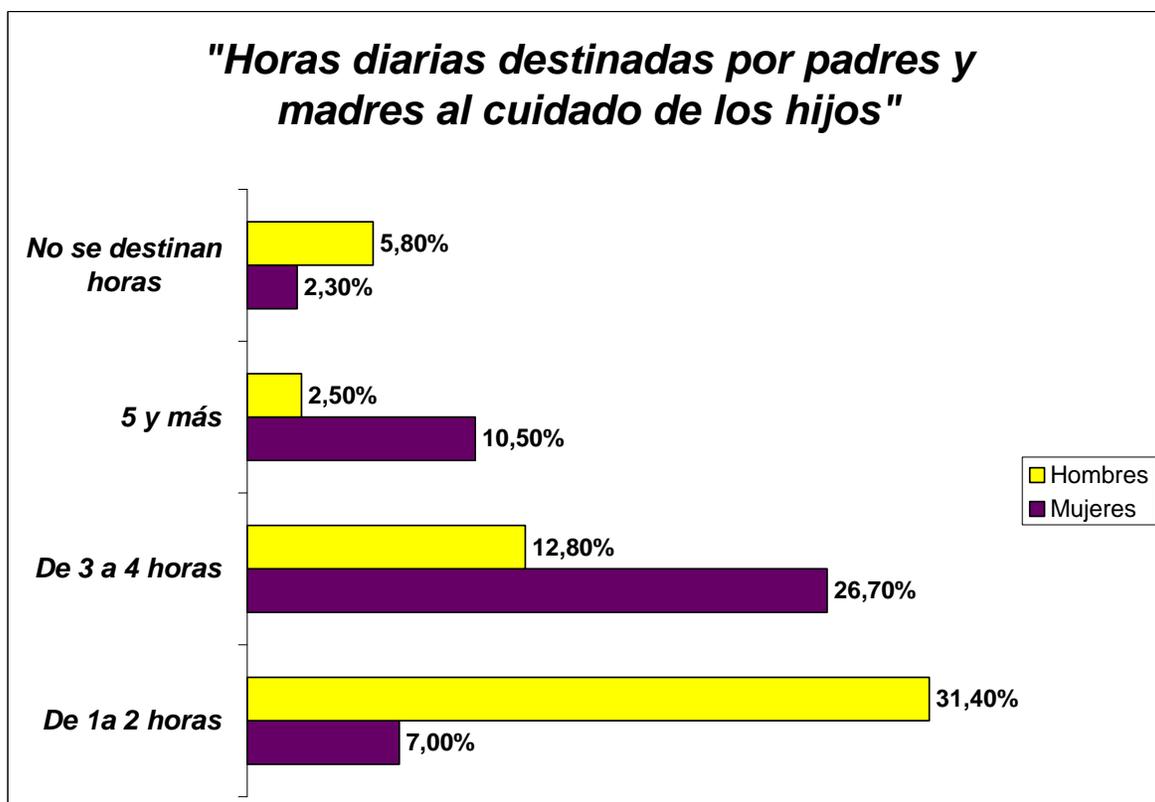
Gráfico N°10



Los padres y madres socios/as de la corporación señalan que en la realización de las tareas habituales del hogar, el porcentaje mayoritario de ellos (33.7%) reciben “Menos del 50% de colaboración de su pareja” y un 27,9% indica que dichas tareas la realiza una “Asesora del hogar”.²⁹

²⁹ Ver anexo, tabla N°14

Gráfico N°11

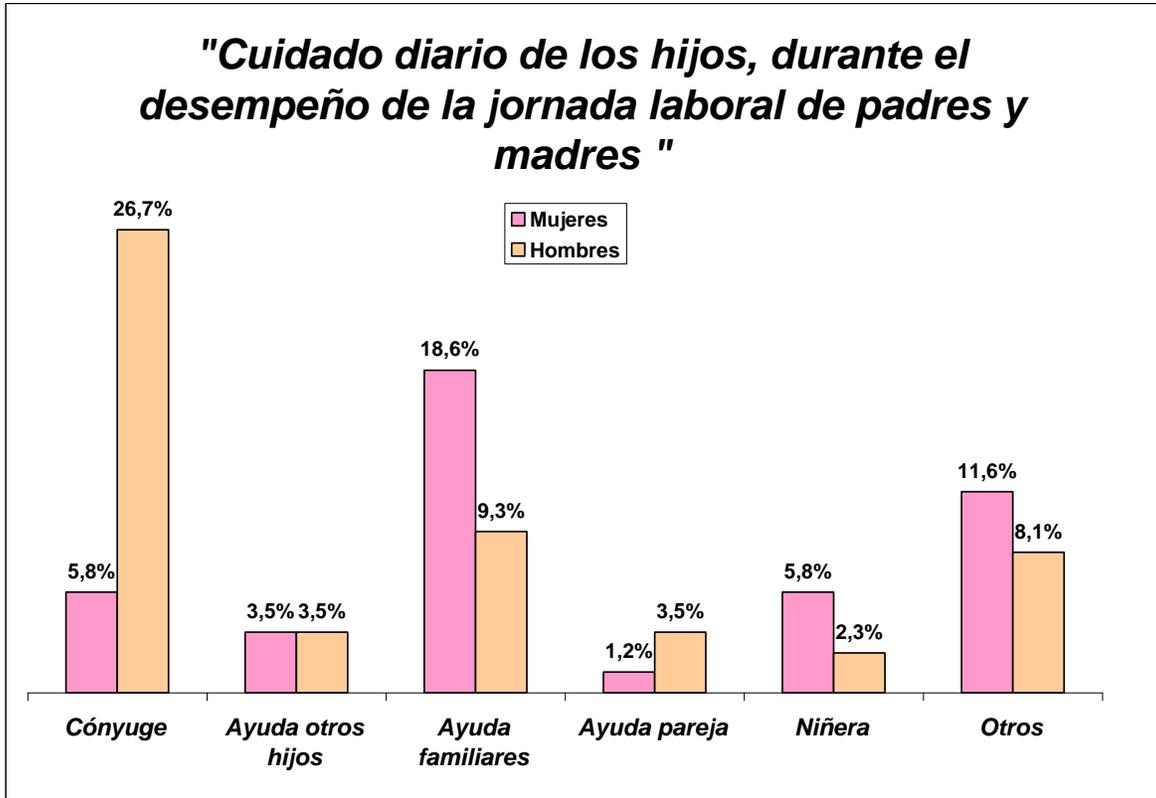


La madres socias (26,7 %) son quienes dedican el mayor porcentaje de horas diarias al cuidado de los hijos "De 3 a 4" a diferencia de los padres (12,8%).

Asimismo el mayor porcentaje de los hombres señalan destinar "De 1 a 2" horas diarias a dicho cuidado (31,4%), a diferencia de las madres que lo hace en un (7,0%).³⁰

³⁰ Ver anexo, tabla N°15

Gráfico N°13

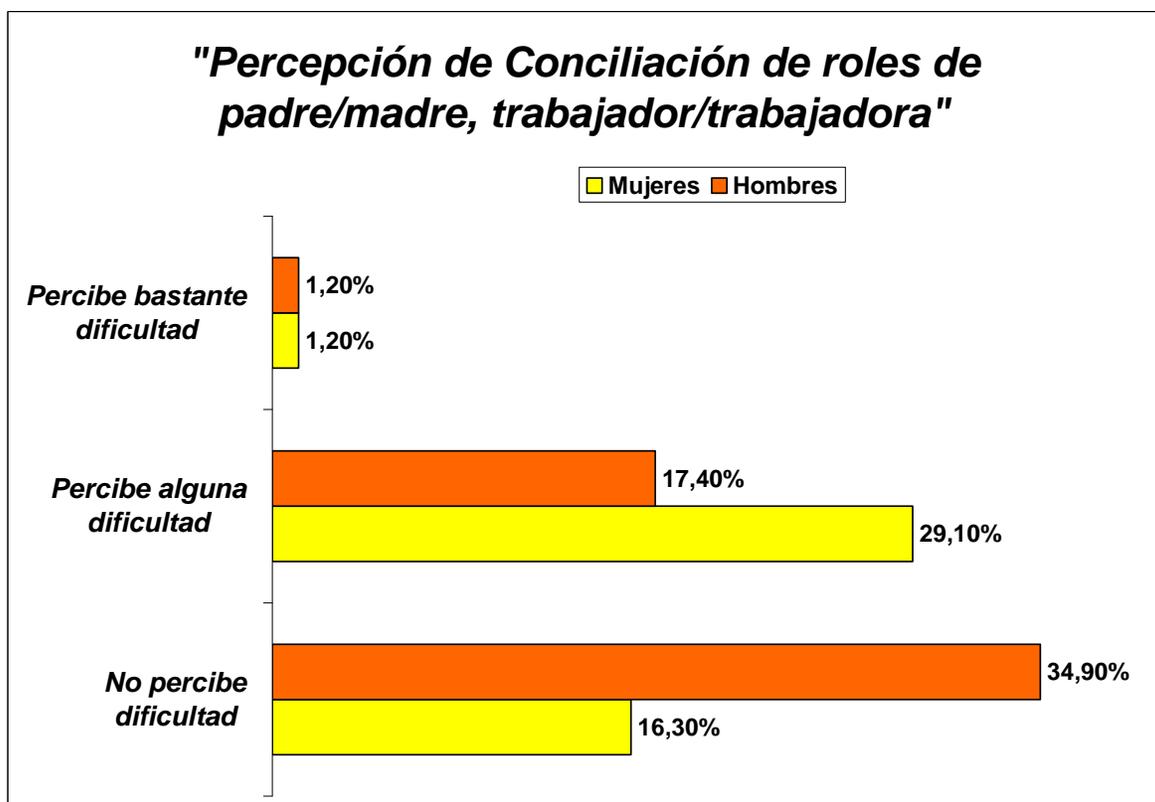


En relación al cuidado de los hijos mientras los socios desempeñan su jornada laboral, el 18,6% de las Madres, señala recibir “Ayuda de algún Familiar”, o por el contrario indican que son “Otros” quien ejercen dicho cuidado (11,6%), identificando como otros al colegio al cual asisten los hijos. Mientras que los menores porcentajes corresponden a la “Ayuda de la pareja” (1,2%) y “Ayuda de otros hijos” (3,5%).

Asimismo los Padres indican que la mayor colaboración la encuentra en su “Cónyuge” (26,7%) y “Ayuda de algún familiar” (9,3%). La menor proporción la asignan a la ayuda otorgada por “Niñeras” (2,3%).³¹

³¹ Ver anexo, tabla N°16

Gráfico N°14



En relación a la percepción de los socios con respecto a la conciliación de los roles de padre/madre, trabajador/trabajadora, el mayor porcentaje de las encuestadas de sexo femenino señalan que le produce *"Alguna dificultad"* dicha conciliación con un 29,1%. A diferencia del mayor porcentaje de los socios quienes indican que *"No le produce dificultad"* (34,9%) la CFT.³²

³² Ver anexo, tabla N°17

A continuación se presenta el análisis de las escalas Likert, las que están destinadas al análisis de la percepción de los socios/as, respecto de los ámbitos laboral y familiar.

Escala N°1

Apreciación general respecto de la distribución del tiempo, para el desempeño de los roles familiares y laborales

Madres	Padres
--------	--------

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
El tiempo dedicado al trabajo me impide la participación igualitaria en responsabilidades y actividades del hogar.	10%	13%	40%	22%	15%
	11%	15%	45%	22%	7%
El tiempo dedicado a las responsabilidades laborales, me impide participar en actividades familiares.	5%	25%	53%	15%	2%
	26%	30%	39%	5%	0%
El tiempo destinado a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales.	37%	58%	15%	0%	0%
	30%	35%	35%	0%	0%
El tiempo destinado a estar en familia, me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que me serían útiles para mi carrera profesional.	65%	20%	10%	5%	0%
	35%	35%	17%	13%	0%
El tiempo dedicado a las responsabilidades familiares, me impide participar en actividades laborales.	61%	32%	15%	2%	0%
	3%	33%	31%	5%	0%

De los resultados expuestos en la tabla precedente, a modo general es posible señalar que el mayor porcentaje de las madres encuestados, indican que el tiempo destinado al desempeño de tareas y actividades relacionadas con el ámbito laboral, “a veces” les permite una participación igualitaria en las responsabilidades y actividades familiares. Y el mayor porcentaje de los padres indica que el tiempo dedicado a las responsabilidades laborales, “Nunca” o “Casi nunca” le impide participar en las actividades familiares.

Asimismo más de la mitad de los encuestados indican que respecto al tiempo destinado a las responsabilidades y actividades del ámbito familiar, estas “Nunca” o “Casi nunca”, interfieren en las responsabilidades y actividades laborales.

Escala N°2

Nivel de acuerdo o desacuerdo en relación a las siguientes afirmaciones.

Madres	Padres
--------	--------

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Nadie realiza las tareas domésticas si no estoy.	25%	0%	0%	62%	13%
	75%	7%	7%	11%	0%
Mi familia delega muchas funciones del hogar en mí.	3%	18%	0%	44%	35%
	13%	26%	15%	29%	17%
Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas.	0%	8%	0%	54%	38%
	17%	28%	7%	33%	15%
Mi familia me agobia con quehaceres que debieran ser capaces de hacer por si mismos.	0%	5%	3%	49%	43%
	7%	24%	15%	28%	26%
Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo.	45%	55%	0%	0%	0%
	35%	58%	7%	0%	0%
A menudo necesitaría estar en el trabajo y en el hogar a la vez.	45%	55%	0%	0%	0%
	0%	35%	15%	24%	26%
Mi horario de trabajo a menudo interfiere con mi vida familiar.	0%	15%	5%	42%	38%
	0%	22%	23%	33%	22%
Después del trabajo, llego a casa demasiado/a cansado/a para hacer lo que me gustaría	12%	30%	3%	50%	5%
	15%	35%	15%	24%	11%
Estoy satisfecho/a con el tiempo que dedico a mi familia.	28%	45%	0%	22%	5%
	11%	20%	13%	41%	15%
Estoy satisfecho/a con el tiempo que dedico a mi trabajo.	15%	5%	3%	25%	52%
	17%	10%	13%	17%	43%
Mis obligaciones del trabajo y la familia son compatibles.	45%	40%	0%	10%	5%
	9%	4%	11%	35%	41%

De los enunciados señalados anteriormente, se concluye que más de la mitad de las madres encuestadas se encuentran *“De acuerdo”* con la aseveración *“Nadie realiza las tareas domésticas si no estoy”*, a diferencia de los padres quienes frente a dicha afirmación indican estar *“Totalmente en desacuerdo”*.

Pero por contrario el mayor porcentaje de los padres y madres socios indican encontrarse *“De acuerdo”* o *“Totalmente de acuerdo”*, con que son ellos quienes deben hacerse cargo de la mayor parte de las actividades y quehaceres domésticos e indican sentirse agobiados con quehaceres domésticos que los otros miembros de la familia debieran ser capaces de hacer por sí mismos.

Asimismo casi la totalidad de los padres y madres encuestados indica estar *“Totalmente en desacuerdo”* o *“En desacuerdo”* con la afirmación *“Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo”*. Igualmente el mayor porcentaje de madres sienten que *“A menudo necesitan estar en el trabajo y en hogar a la vez”* e indican que su *“horario de trabajo a menudo interfiere con su vida familiar”*.

De igual forma es importante mencionar que las madres se encuentran *“Totalmente de acuerdo”* o *“De acuerdo”* respecto de la afirmación *“Después del trabajo llego a casa demasiado/a cansado/a para hacer lo que me gustaría”*, por el contrario los padres señalan estar *“Totalmente en desacuerdo”* o *“En desacuerdo”*. Lo mismo ocurre al consultar si *“Están satisfecho/a con el tiempo que dedican a su familia”*.

Con respecto a la percepción de *“Satisfacción con el tiempo que dedican a su trabajo”*, tanto padres como madres mencionan estar *“Totalmente de acuerdo”* o *“De acuerdo”*, puesto que no dedicarían más horas que las actuales a dicho ámbito.

Finalmente el mayor porcentaje de las madres no logran compatibilizar adecuadamente las obligaciones derivadas del ámbito familiar con las del ámbito laboral a diferencia de los padres.

CONCLUSIONES

Finalizado el proceso de análisis de los resultados, el equipo investigador expone a continuación los resultados a modo de conclusiones.

Respecto del objetivo; *“Definir la caracterización sociodemográfica de los padres y madres socios de la Corporación de Bienestar”*, la población estudiada estuvo compuesta por padres y madres socios de la Corporación de Bienestar del personal de la Empresa de Servicios Sanitarios del Biobío.

La composición de la muestra fue homogénea con un número similar tanto de padres como de madres, los que se desempeñan laboralmente en la Región del Biobío, distribuidos en las provincias del Biobío, Ñuble y Concepción, lo que corresponde al radio de acción laboral de la empresa ESSBIO.

Mayoritariamente los socios y socias encuestados/as se encuentran en la etapa de adultez, más de la mitad de ellos indica que su situación civil actual es *“Casados”*, conformando de esta manera familias nucleares. Con hijos cuyas edades fluctúan mayormente entre los *“5 y 10 años”*.

Respecto del perfil educacional de los padres y madres estudiados, es importante señalar que casi la totalidad de estos han concluido sus estudios en los distintos niveles, *“Media” “Técnico Superior”* y *“Universitarios”*.

El siguiente objetivo planteado es *“Identificar el desempeño de los roles domésticos y cuidado de los hijos respecto de la distribución del tiempo, indicando las diferencias entre padres y madres”*. Por lo que se consultó sobre la distribución del tiempo destinado a la realización de las tareas del hogar y cuidado de los hijos, considerando la disponibilidad horaria previa y posterior a la jornada laboral.

Se concluyó que en relación a la distribución del tiempo destinado a la realización de las tareas en el hogar se observó que el mayor porcentaje de las madres

destinan de “3 a 4 horas”³³ diarias a la realización de dichas tareas, a diferencia de los padres que mas de la mitad de ellos dedican de “1 a 2 horas”³⁴ diarias. Lo que indica que los socios padres designan la mitad del tiempo que las madres.

Lo anterior coincide con los resultados obtenidos en la investigación, expuesta en el marco empírico, denominada *¿Cómo Distribuyen el Tiempo Hombres y Mujeres?* realizada por el INE y el Ministerio de Salud de la Región Metropolitana (2009), el cual indica que los hombres encuestados designan de 1,6 a 2,9 horas diarias a la ejecución de las labores domésticas, a diferencia de las mujeres que es de 3,9 horas. Por lo que se puede concluir que las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres a la realización de las tareas en el hogar.

Asimismo un porcentaje importante de los padres y madres, indican que la realización de las tareas del hogar son “*Compartidas con su pareja*”, pero en proporciones desiguales (menos del 50%), lo que indica que el concepto de Corresponsabilidad no ha sido incluido adecuadamente en la vida cotidiana de los encuestados, puesto que dicho concepto plantea la colaboración igualitaria de hombres y mujeres en las tareas domésticas.

Respecto a la cantidad de horas diarias destinadas al cuidado de los hijos más de la mitad de los padres indica dedica de “1 a 2 horas”³⁵, a diferencia de las madres que un gran porcentaje de ellas designa de “2 a 3 horas”³⁶ diarias a dicha actividad.

Los resultados obtenidos son coincidentes con la encuesta Internacional sobre “La Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal” realizada por el Instituto Vasco de Estadística (Eustat), (2012). La que concluye que los hombres emplean 2,8 horas diarias al cuidado de los menores, mientras que las mujeres destinan 4,7

³³ Ver anexo 1, gráfico N°1

³⁴ Ver anexo 1, gráfico N°2

³⁵ Ver anexo 1, gráfico N°3

³⁶ Ver anexo 1, gráfico N°4

horas diarias a la misma labor. Datos que confirman que las madres asignan el doble de horas al cuidado de los hijos.

En relación al cuidado de los hijos mientras los socios/as desempeñan su jornada laboral, la mayor cantidad de madres indican que para dicha labor reciben colaboración del *“Algún familiar”* o que en ese horario sus hijos se encuentran en su jornada escolar. A diferencia de los padres que señalan que son su *“Cónyuges”* quienes realizan dicha labor, resultado concordante con lo expuesto en el estudio Internacional *“La Conciliación de la Vida Familiar y la Vida Laboral: Situación actual, necesidades y demandas”*, realizado por el observatorio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para el instituto de la mujer, España, 2005. Indica que son las mujeres quienes ejercen principalmente el cuidado de los hijos.

Asimismo según la encuesta Internacional sobre *“La Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal”* realizada por el Instituto Vasco de Estadística (Eustat), (2012).se plantea que en los hogares en que el padre y la madre trabajan remuneradamente, en el 52% de los casos son familiares o personas sin remuneración quienes se encargan principalmente del cuidado de los menores *“fuera de su horario escolar”*, en el 22,4% son ambos miembros de la pareja los que se dedican a atenderlos y en un 14,4% de las ocasiones el cuidado recae sobre otras personas con remuneración (Niñeras).

Finalmente el objetivo que busca *“Conocer el nivel de dificultad en la percepción de conciliación de roles, estableciendo diferencias entre padres y madres socios”*. De lo que se extrajo que los padres mayormente señalan *“No percibir dificultad”* para conciliar la vida familiar y laboral, por el contrario el más de la mitad de las madres indica *“Percibir alguna dificultad”* para conciliar ambos ámbitos.

Asimismo es importante hacer notar que solamente el 1,2% de padres y madres encuestados *“Perciben bastante dificultad”* para dicha conciliación.

Las conclusiones expuestas anteriormente se condicen con el estudio internacional “Compatibilizando Trabajo y Familia. Variables Mediadoras”, realizado por Consuelo Paterna y Carmen Martínez de la Universidad de Murcia, España 2002. En el cual se expresa que tanto mujeres como hombres, en la actualidad “*No perciben bastante dificultad*” para la conciliación de los ámbitos familiares y laborales. Igualmente indican que si se debe jerarquizar la información extraída en dicho estudio, son las mujeres las que presentan en mayor grado “*Alguna dificultad*” de conciliación en el ejercicio de los roles familiares y laborales.

Por el contrario, estas conclusiones son contradictorias con lo señalado por Robert Kahn en su “Teoría de Rol”, puesto que indica que el desempeño de múltiples roles, en este caso roles familiares y laborales, genera expectativas por cada uno ellos que es muy complejo cumplir, por lo que es mucho más probable que se experimenten conflictos.

Finalmente se concluye de acuerdo a la “Apreciación” de los padres y madres socios, que tanto el ámbito laboral como el familiar no interfieren entre sí de manera significativa.

Lo anterior concuerda con el planteamiento central de la “Teoría de la Frontera”, mencionado en el marco teórico de la presente investigación. Teoría que busca el equilibrio o conciliación entre los ámbitos familiar y laboral, esto es, la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en el hogar, con un mínimo conflicto entre ambas esferas.

BIBLIOGRAFÍA

Textos.

- Avendaño, Román & Tomicic, (2004), “Conflicto y equilibrio en la relación trabajo-familia: un estudio con las mujeres trabajadoras por cuenta propia”, Revista Persona y Sociedad, vol XVIII N°3/2004, Universidad Alberto Hurtado.
- Abarca Nureya, “Conciliación Familia y Trabajo, ¿Un traje hecho a la medida?”, Ponencia de Profesora de la Universidad Pontífice Católica de Chile, programa de acción Familia Trabajo.
- Avendaño, Román & Tomicic, (2004), “Mujer trabajo y familia: Metáforas para repensar la subjetividad contemporánea”, Revista Persona y Sociedad, vol XVIII N°3/2004 pp 321-344, Universidad Alberto Hurtado.
- Barros, E., citado por Rodríguez, C., (2008), Artículo; “Conflicto trabajo-familia afecta salud mental y física profesionales chilenas”, Extraído en enero de 2012 en <http://www.redprovida.com/>.
- Giddes Anthony, (1999). “Un mundo desbocado”. Ed, Taurus. España.
- Hernández, Fernández y Sampieri, “Metodología de la Investigación Social” Editorial Mc Graw Hill, 2006.
- Milicic, Neva , “Escuela para padres”, Revista Ya de el Diario “El Mercurio”, N° 1302, p.12. 2008.

- María del Carmen Martínez Martínez, “Género y Conciliación de la vida familiar y laboral, Un análisis psicosocial” Editorial Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones, 2009.

Recursos Electrónicos.

- Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING).
<http://www.psicothema.com/pdf/3635.pdf>
- Paternidad: Representaciones Sociales en Jóvenes Varones Heterosexuales Universitarios sin Hijos. http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282006000200010&script=sci_arttext
- Aguirre, Z., Martínez, M., (2006), “Influencia de la situación laboral en el ajuste trabajo y familia” Universidad Pontificia Católica de Chile. Extraído en enero de 2012 de http://www.mapfre.com/fundacion/hyml/revistas/medicina/v17n1/pdf/02_02.pdf
- Papí Natalia (2012), “La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad” Universidad de Alicante. <http://www.fes-web.org/publicaciones/res/archivos/res05/05.pdf>.
- Judge Boudreau y Bretz (1994), Artículo La Relación Existente entre el Conflicto Trabajo-Familia y el Estrés Individual en dos Organizaciones Colombianas.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012035922007000200007&script=sci_arttext

- Camhi., Rosita: Artículo Revista Libertad y desarrollo N° 84, (Agosto 2004), “Participación laboral de la mujer: mitos y realidades”
http://www.lyd.com/biblioteca/serie/Social/84_serie_informe_social.pdf.
- Estudio “conciliación de la vida familiar y al vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas”, Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, España, 2005.
http://www.educastur.princast.es/fp/hola/conciliacion/conciliacion_estudio_mayo05.pdf
- Consuelo Paterna Y Carmen Martínez (2000), Estudio “Compatibilizando Trabajo y Familia. Variables mediadoras” Universidad de Murcia, España.
<http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N75-2.pdf>
- Estudio “¿Cómo Distribuyen el Tiempo Hombres y Mujeres?”, realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en conjunto con el Ministerio de Salud y con el apoyo de la OPS/OMS en Chile.
http://ww.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/encuesta_tiempo_libre/pdf/enfoque_eut_pag.pdf
- Juan Báez y Pérez de Tuleda (2000), Investigación Cualitativa, Esic Editorial, Madrid.
<http://books.google.cl/books?id=7IVYmVI96F0C&pg=PA306&lpg=PA306&dq=teoria+de+rol+sarbin&source=bl&ots=PcXtBuSkV2&sig=kopdvWCo3yi4bPwr6njFKS2vgC4&hl=es&sa=X&ei=jz0yUOnSIIWg8QTnvoEI&ved=0CFIQ6AEwAA#v=onepage&q&f=true>
- Internacional sobre “La Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal” realizada por el Instituto Vasco de Estadística (Eustat), (2012)
<http://www.elmundo.es/elmundo/2012/07/09/paisvasco/1341824418.html>

- Elvira Ramos profesora de salud pública, Artículo “Doble Presencia, Salud y Prevención”, Universidad de Murcia.
<http://www.um.es/siegun/publicaciones/autores/documentos/Doblepresencia.pdf>
- Cecilia Avendaño Bravo, Universidad Católica de Chile. José Antonio Román Brugnoli, Universidad Alberto Hurtado. Artículo “La relación entre familia y trabajo desde una perspectiva psicosocial”.
<http://psicologia.uahurtado.cl/jroman/wp-content/uploads/2007/12/la-relacion-entre-familia-y-trabajo-desde-una-perspectica-psicosocial.pdf>
- María del Carmen Martínez Martínez (2009), Género y conciliación de una vida familiar y laboral: UN ANÁLISIS PSICOSOCIAL. España.
http://books.google.cl/books?id=CH1XE9zdvd4C&pg=PA86&lpg=PA86&dq=clark+teoria+de+la+frontera&source=bl&ots=EXyPa2I1KQ&sig=ybl90weyALgUB7iojH4aiyw8huY&hl=es&sa=X&ei=MR37UI76G6e9iwLC_4Bw&ved=0CEoQ6AEwBg#v=onepage&q=clark%20teoria%20de%20la%20frontera&f=false
- Sandra Baldassarri, Pilar Molina, Eva Cerezo, Eugenia Martínez. Estudio “Conciliación laboral y Familiar: encuesta a las profesoras de las áreas científico-técnicas de la Universidad de Zaragoza”.
<http://www.unizar.es/mutem/pdfs/MEI2.PDF>
- Prof. Dr. Eduardo Infante Rejano (2005). Batería psicométrica sobre conflicto trabajo-familia.
<http://www.sav.us.es/encuestas/tyf/index.htm>

- Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en La empresa, Documento de trabajo N°4, SERNAM, 2003.
http://estudios.sernam.cl/documentos/?eODYxNjMw-An%C3%A1lisis_de_los_costos_y_beneficios_de_implementar_medidas_de_conciliaci%C3%B3n_de_la_vida_laboral_y_familiar_de_las_empresas.
- Encuesta, ¿Cómo distribuye el tiempo hombres y mujeres?, INE, 2009.
http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/encuesta_tiempo_libre/pdf/enfoque_eut_pag.pdf
- Guillermo Otálora Montenegro (2007), La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas, Vol 20.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012035922007000200007&script=sci_arttext
- Bernardo Moreno, Ana Isabel Sanz, Alfredo Rodríguez, Sabine Geurts, (2009), Propiedades Psicométricas de la versión española del cuestionario interacción trabajo-familia. Vol 21, n°2, pp, 331-337.
<http://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Psicologia%20Positiva/swing-galeradas.pdf>

ANEXOS 1

“TABLAS”

Tabla 1:
“Distribución por sexo”

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	40	46,5
Hombres	46	53,5
Total	86	100,0

Tabla 2:
“Distribución geográfica de padres y madres”

Provincias	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Biobío (Los Ángeles)	7 8,1%	11 12,8%	18 20,9%
Ñuble (Chillán)	5 5,8%	13 15,1%	18 20,9%
Concepción	28 32,6%	22 25,6%	31 58,2%
Total	40 46,5%	46 53,5%	86 100,0%

Tabla 3:

“Distribución por edad según sexo”

Edad	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
20 a 29 años	0 0,0%	3 3,5%	3 3,5%
30 a 39 años	21 24,4%	24 27,9%	45 52,3%
40 a 49 años	16 18,6%	15 17,4%	31 36,0%
50 a 59 años	3 3,5%	4 4,7%	7 8,1%
Total	40 46,5%	46 53,5%	86 100,0%

Tabla 4

“Nivel Educativo según Sexo”

Nivel Educativo	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Media completa	8 9,3%	12 14,0%	20 23,3%
Técnico Incompleto	5 5,8%	6 7,0%	11 12,8%
Técnico Completo	11 12,8%	9 10,5%	20 23,3%
Universitaria Incompleta	2 2,3%	1 1,2%	3 3,5%
Universitaria Completa	14 16,3%	18 20,9%	32 37,2%
Total	40 46,5%	46 53,5%	86 100,0%

Tabla 5
“Situación civil según sexo”

Situación Civil	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Casado	24 27,9%	37 43,0%	61 70,9%
Soltero	8 9,3%	4 4,7%	12 14,0%
Viudo	1 1,2%	1 1,2%	2 2,3%
Separado de hecho	3 3,5%	0 0,0%	3 3,5%
Convivencia en pareja	4 4,7%	4 4,7%	8 9,3%
Total	40 46,5%	46 53,5%	86 100,0%

Tabla 6

“Composición del grupo familiar según sexo”

Composición de grupo familiar	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Socio/a e hijos	5 5,8%	3 3,5%	8 9,3%
Socio/a, pareja e hijos	26 30,2%	40 46,5%	66 76,7%
Socio/a, abuelos, pareja e hijos	3 3,5%	3 3,5%	6 7,0%
Socio/a, abuelo e hijos	2 2,3%	0 0,0%	2 2,3%
Socio/a, abuelos, sobrinos, hermanos e hijos	4 4,7%	0 0,0%	4 4,7%
Total	40 46,5%	46 53,5%	86 100,0%

Tabla 7

“Edades de los hijos”

Edades de los hijos	Sexo socio		Total
	Mujer	Hombre	
Entre 5 y 10 años	25 29,1%	26 30,2%	51 59,3%
Entre 11 y 15 años	7 8,1%	11 12,8%	18 20,9%
Entre 16 y 18 años	8 9,3%	9 10,5%	17 19,8%
Total	40 46,5%	46 53,5%	86 100,0%

Tabla 8
“Sistema de Turnos según Sexo”

Sistema de Turnos	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Realiza sistema de turnos	0 0,0%	11 12,8%	11 12,8%
No realiza sistema de turnos	40 46,5%	35 40,7%	75 87,2%
Total	40 46,5%	46 53,5%	86 100,0%

Tabla 9

“Desempeño de turnos de noche según Sexo”

Turnos de noche	Sexo	Total
	Hombres	
Si realiza turnos de noche	7 63,6%	7 63,6%
No realiza turnos de noche	4 36,4%	4 36,4%
Total	11 100,0%	11 100,0%

Tabla 10

“Actividades remuneradas anexas a ESSBIO, según sexo”

Realización de actividades remuneradas anexas a ESSBIO	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Si realiza actividades anexas	2 2,3%	13 15,1%	15 17,4%
No realiza actividades anexas	38 44,2%	33 38,4%	71 82,6%
Total	40 46,5%	46 53,5%	86 100,0%

Tabla 11

“Horario disponible de las actividades remuneradas anexas a ESSBIO según Sexo”

Horario disponible de las actividades remuneradas anexas a ESSBIO	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Posterior a la jornada laboral	2 13,3%	9 60,0%	11 73,3%
Fines de semana	0 0,0%	3 20,0%	3 20,0%
Días festivos	0 0,0%	1 6,7%	1 6,7%
Total	2 13,3%	13 86,7%	15 100,0%

Tabla 12

“Situación laboral del cónyuge según Sexo”

Situación laboral del cónyuge	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Realiza actividad remunerada dentro hogar	2 2,8%	1 1,4%	3 4,2%
Realiza actividad remunerada fuera hogar	26 36,1%	23 31,9%	49 68,1%
No realiza actividad remunerada	1 1,4%	19 26,4%	20 27,8%
Total	29 40,3%	43 59,7%	72 100,0%

Tabla 13

“Horas diarias destinada a la realización tareas del hogar según Sexo”

Horas diarias destinadas a la realización tareas del hogar	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
De 1 a 2 horas	13 15,1%	29 33,7%	42 48,8%
De 3 a 4 horas	19 22,1%	8 9,3%	27 31,4%
5 y más	5 5,8%	4 4,7%	9 10,5%
No se destinan horas	3 3,5%	5 5,8%	8 9,3%
Total	40 46,5%	46 53,5%	86 100,0%

Tabla 14

“Quien realiza las tareas del hogar según Sexo”

Quien realiza las tareas del hogar	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Las hace usted solo/a (no tiene ayuda)	4 4,7%	1 1,2%	5 5,8%
Comparte las tareas más de un 50% con su pareja	7 8,1%	9 10,5%	16 18,6%
Comparte tareas con su pareja (menos del 50%)	5 5,8%	24 27,9%	29 33,7%
Recibe ayuda de algún otro familiar(abuelos, tíos, primos, sobrinos, hermanos, entre otros)	9 10,5%	3 3,5%	12 14,0%
Cuenta con asesora del hogar	15 17,4%	9 10,5%	24 27,9%
Total	40 46,5%	46 53,5%	86 100,0%

Tabla 15**“Cantidad de horas diarias destinada al cuidado de hijos según Sexo”**

Cantidad de horas diarias destinada al cuidado de hijos	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
De 1 a 2	6 7,0%	27 31,4%	33 38,4%
De 3 a 4	23 26,7%	11 12,8%	34 39,5%
5 y más	9 10,5%	3 3,5%	12 14,0%
No destina	2 2,3%	5 5,8%	7 8,1%
Total	40 46,5%	46 53,5%	86 100,0%

Tabla 16

“Cuidado diario de los hijos, durante el desempeño de la jornada laboral”

Cuidado diarios de sus hijos, mientras desempeñan jornada laboral	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Cónyuge	5 5,8%	23 26,7%	28 32,6%
Colaboración de otros hijos	3 3,5%	3 3,5%	6 7,0%
Colaboración de otro familiar	16 18,6%	8 9,3%	24 27,9%
Colaboración de su pareja	1 1,2%	3 3,5%	4 4,7%
Niñera	5 5,8%	2 2,3%	7 8,1%
Otros	10 11,6%	7 8,1%	17 19,8%
Total	40 46,5%	46 53,5%	86 100,0%

Tabla 17

**“Percepción de conciliación de sus roles padre/madre,
trabajador/trabajadora según Sexo”**

Percepción de conciliación de sus roles padre/madre, trabajador/trabajadora	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
No percibe dificultad	14 16,3%	30 34,9%	44 51,2%
Percibe alguna dificultad	25 29,1%	15 17,4%	40 46,5%
Percibe bastante dificultad	1 1,2%	1 1,2%	2 2,3%
Total	40 46,5%	46 53,5%	86 100,0%

Gráfico N°1

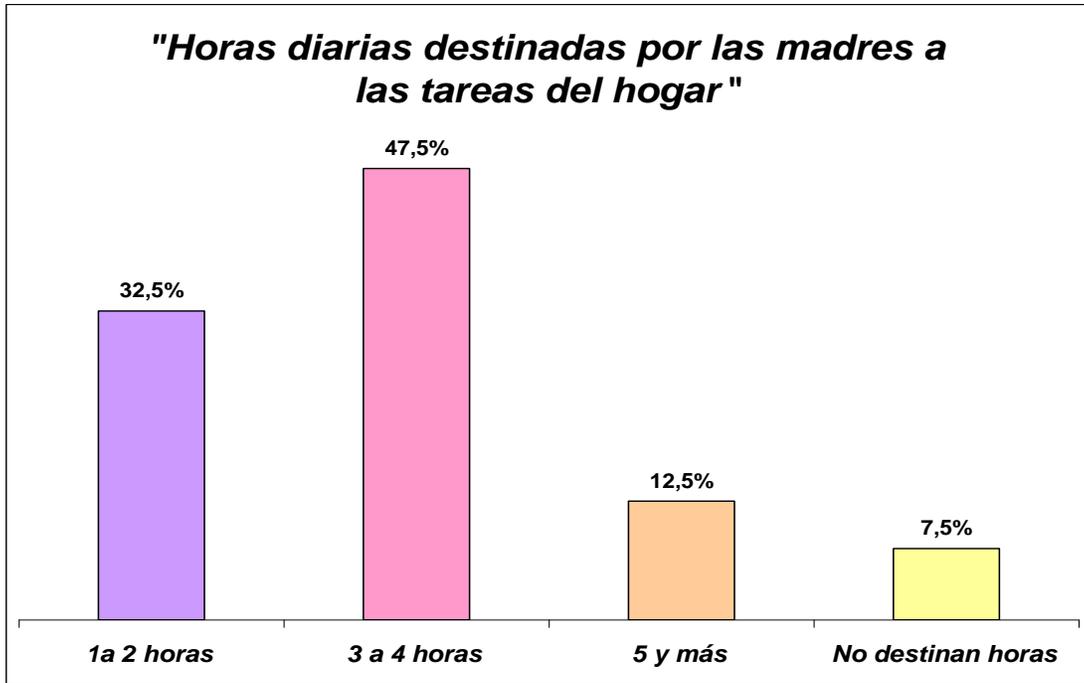


Gráfico N°2

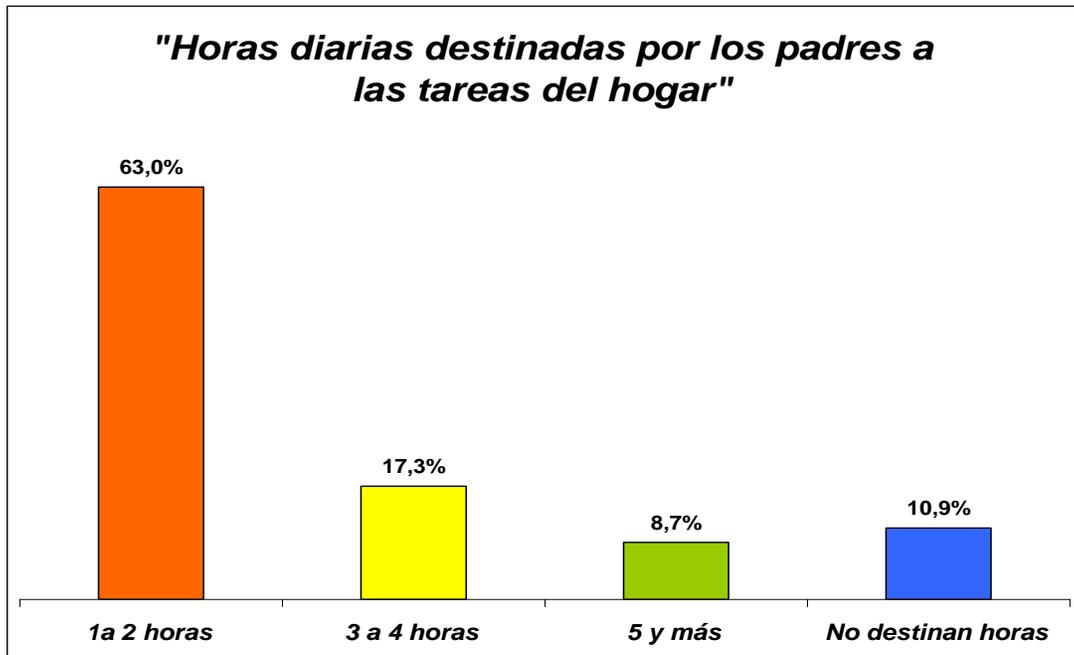


Gráfico N°3

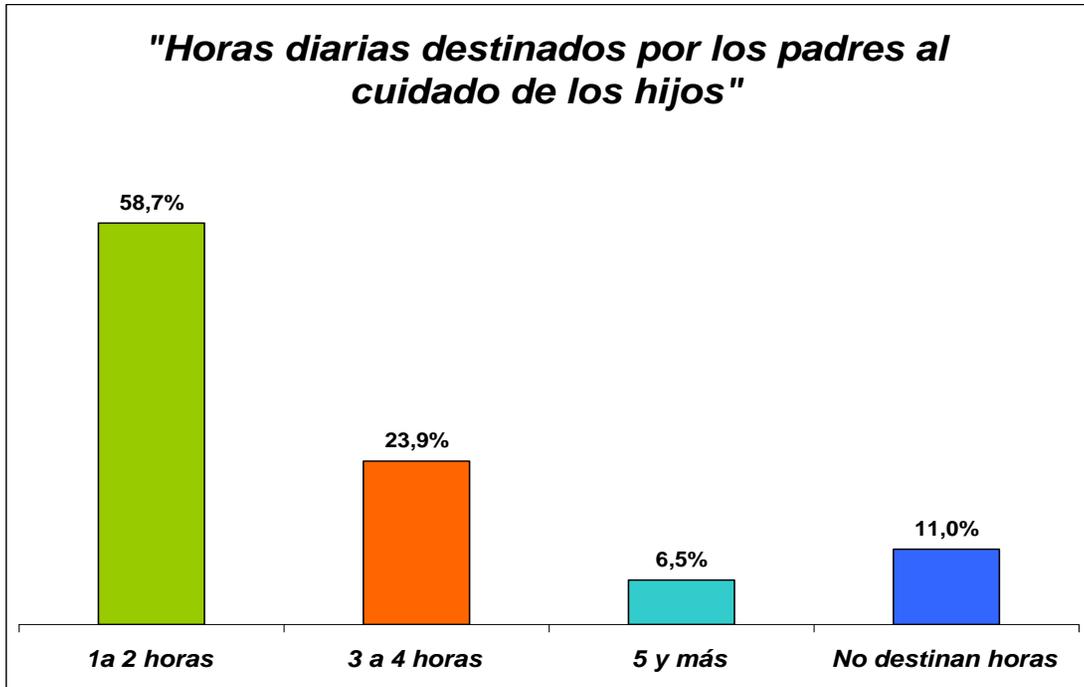


Gráfico N°4

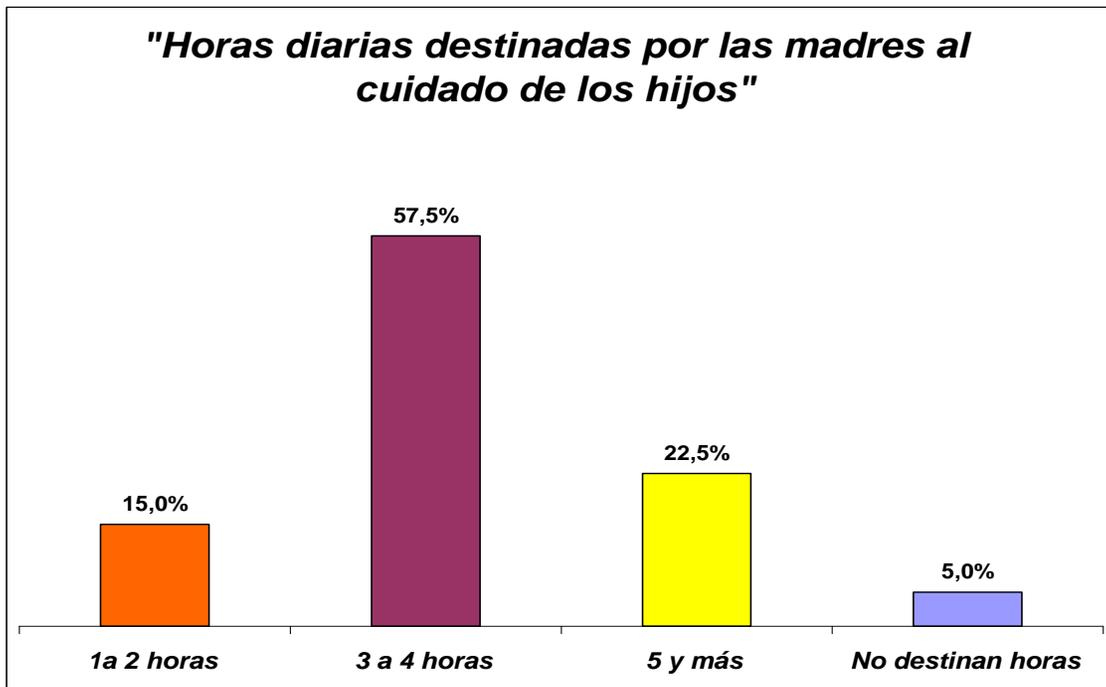


Gráfico N°5

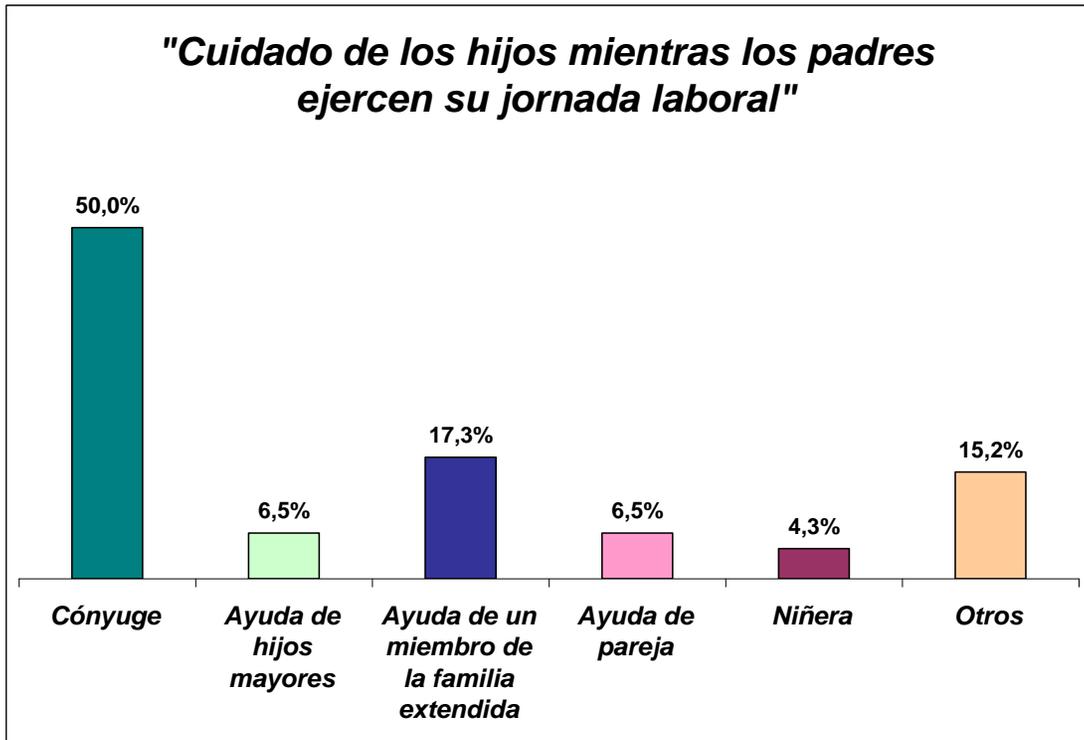
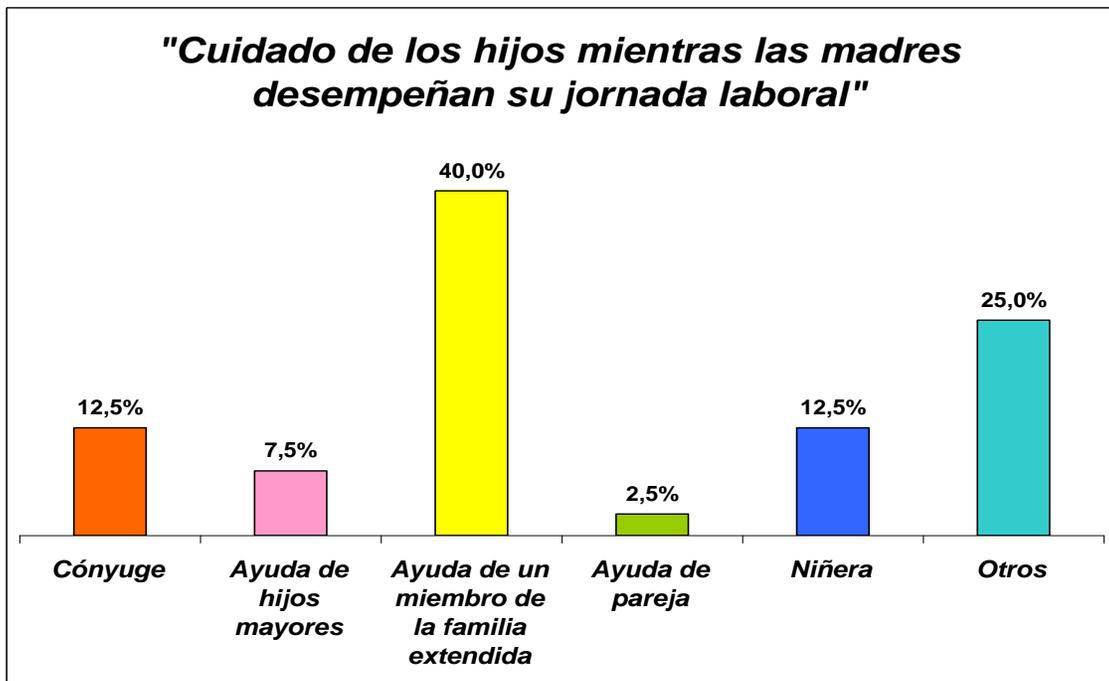


Gráfico N°6



ANEXOS 2

“INSTRUMENTO”



Folio:

Estimado/a Socio/a:

Este instrumento forma parte de un trabajo de Tesis para optar al grado de Licenciado en Trabajo Social de la Universidad de Concepción.

El tema central de las preguntas corresponde a la temática de la Conciliación Trabajo-Familia, entendido como *“las condiciones necesarias para que trabajadores y trabajadoras cumplan en forma óptima con las responsabilidades con sus roles familiares y laborales, logrando una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres”* (Definición SERNAM).

Agradecemos a usted, responder cada una de las preguntas que incluye este cuestionario, referidas a aspectos de su vida personal/familiar y laboral. Garantizando el anonimato y confidencialidad de toda la información que facilite en esta encuesta.

❖ **Antecedentes Personales**

1. Nombre (optativo) _____

2. Sexo: A) Femenino

B) Masculino

3. Edad (Años cumplidos)

4. Nivel educacional (Indique con X último año aprobado):

Nivel		Especificar
E. Básica incompleta		
E. Básica completa		
E. Media incompleta		
E. Media completa		
E. Técnico Nivel Superior Incompleta		
E. Técnico Nivel Superior Completa		
E. Universitaria Incompleta		
E. Universidad Completa		

5. Situación civil actual:

Casado/a	
Soltero/a	
Viudo/a	
Separado/a de hecho	
Convivencia en Pareja	



6. Composición del grupo familiar.

Hijo/s.	
Pareja e hijos.	
Abuelos, pareja e hijos.	
Abuelos e hijos.	
Abuelos, hermanos, sobrinos, hijos, entre otros.	

7. Número de hijos de acuerdo a grupo etáreo. (Puede señalar más de una alternativa).

Entre 5 y 10 años	0	1	2	3	+ 3
Entre 11 y 15 años	0	1	2	3	+ 3
Entre 15 y 20 años	0	1	2	3	+ 3
Entre 20 y 24 años	0	1	2	3	+ 3

❖ **Antecedentes Laborales.**

8. Cargo que desempeña en ESSBIO: _____

9. Distribución de su jornada laboral:

	Lunes a Viernes	Fines de Semana	Festivos.
Jornada Horaria.			

10. ¿El desempeño de su trabajo implica sistema de turnos? SI NO

si su respuesta es negativa continúe con la pregunta N° 12,

11. Realiza turnos de noche SI NO

12. ¿Desempeña más de una actividad remunerada anexa a ESSBIO?

a. Si b. No

Si su respuesta es negativa continúe con la pregunta 14.

13. ¿Cuál es el horario disponible para el desempeño de estas actividades? (Puede señalar más de una alternativa)

A continuación de la jornada laboral desempeñada en ESSBIO.	
Fines de semana	
Días festivos	

14. Cual es la situación laboral actual de su cónyuge o pareja.

Realiza actividad remunerada dentro del hogar.	
Realiza actividad remunerada fuera del hogar.	
No realiza actividad remunerada.	



❖ **Ámbito Familiar**

15. Indique cantidad de horas diarias que destina a la realización las tareas del hogar.

De 1 a 2 horas	
De 3 a 4 horas	
5 y más horas	
No destina horas a esta tarea	

16. ¿Quién realiza las tareas habituales de la casa? (Puede señalar más de una opción)

Las hace usted sola/o (no tiene ayuda)	
Comparte las tareas más de 50% con su pareja	
Comparte tareas con su pareja (menos del 50%)	
Recibe ayuda de algún otro familiar (abuelos, tíos, primos, sobrinos, hermanos, entre otros.)	
Cuenta con asesora del hogar	

17. Indique cantidad de horas diarias que destina al cuidado de los hijos.

De 1 a 2 horas	
De 3 a 4 horas	
5 y más horas	
No destina horas a esta tarea	

18. ¿Quien ejerce el cuidado diario de su/s hijo/s, mientras usted desempeña su jornada laboral? (Puede señalar más de una alternativa)

Cónyuge	
Ayuda de los hijos mayores	
Ayuda de un miembros de la familia extendida (abuelos, tíos, otros)	
Ayuda de la pareja	
Niñera	
Otra persona. Especificar.	

19. ¿Cuál es su percepción respecto de la conciliación de sus roles de padre/madre y trabajador/ trabajadora?

No me produce dificultad, ni tensión.	
Me produce alguna dificultad y tensión.	
Me produce bastante dificultad y tensión.	
Me produce mucha dificultad y tensión.	



20. Marque con una X, cual es su apreciación respecto a la distribución del tiempo, para el desempeño de los roles familiares y laborales. Responda de acuerdo a las siguientes afirmaciones, señale según su situación.

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
El tiempo dedicado al trabajo me impide la participación igualitaria en responsabilidades y actividades del hogar.					
El tiempo dedicado a las responsabilidades laborales, me impide participar en actividades familiares.					
El tiempo destinado a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales.					
El tiempo destinado a estar en familia, me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que me serían útiles para mi carrera profesional.					
El tiempo dedicado a las responsabilidades familiares, me impide participar en actividades laborales.					

21. Marque con un X, su nivel de acuerdo o desacuerdo en relación a las siguientes afirmaciones.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Nadie realiza las tareas domésticas si no estoy.					
Mi familia delega muchas funciones del hogar en mí.					
Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas.					
Mi familia me agobia con quehaceres que debieran ser capaces de hacer por si mismos.					
Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo.					
A menudo necesitaría estar en el trabajo y en el hogar a la vez.					
Mi horario de trabajo a menudo interfiere con mi vida familiar.					
Estoy satisfecho/a con el tiempo que dedico a mi familia.					
Estoy satisfecho/a con el tiempo que dedico a mi trabajo.					
Mis obligaciones del trabajo y la familia son compatibles.					
Después del trabajo, llego a casa demasiado/a cansado/a para hacer lo que me gustaría.					

Gracias por su Colaboración!!!