



UNIVERSIDAD CATOLICA DEL NORTE  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA DE PSICOLOGIA

# EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Seminario de Tesis para optar al grado de Magister Psicología Social

Andrea González Cornejo

Profesor Guía: Dra. Mariana Bargsted Aravena

Antofagasta, Septiembre, 2013

## **Eficacia de las Medidas de Conciliación Trabajo-Familia**

### **Resumen**

Las demandas que surgen desde el trabajo y la familia han instado al Estado y las organizaciones laborales a implementar una serie de medidas que permitan a las personas lograr un equilibrio entre ambas esferas. En este artículo se aborda el tema de la conciliación trabajo-familia, sus beneficios a nivel individual, organizacional y social, así como las medidas de conciliación existentes en Chile. El objetivo de la investigación fue medir la eficacia de las medidas de conciliación trabajo-familia implementadas en organizaciones de la ciudad de Antofagasta, mediante una comparación entre trabajadores de organizaciones que implementan las medidas contempladas en el código laboral chileno y aquellas que implementan medidas adicionales. Esta comparación también se hace entre hombres y mujeres. Este es un estudio expo facto prospectivo factorial con dos variables independientes (tipo de medida y sexo) que contó con 380 participantes, cuya edad promedio es de 36.9 años. Como resultado del estudio encontramos diferencias significativas entre hombres y mujeres, así como entre los trabajadores de ambos tipos de organizaciones, principalmente en el logro de la conciliación trabajo-familia. Además se pudo concluir que las medidas de conciliación trabajo-familia utilizadas reducen el conflicto, pero no aumentan el enriquecimiento de ambas esferas.

**PALABRAS CLAVES:** Conciliación trabajo-familia; medidas de conciliación; satisfacción laboral; *engagement* y satisfacción con la vida

### **Abstract**

The demands arising from work and family have urged the State and labor organizations to implement a series of measures that enable people to achieve a balance between the two spheres. This article addresses the issue of work-family balance, the benefits to the individual, organizational and social as well as reconciliation measures in Chile. The objective of the research was to measure the effectiveness of measures implemented work-family organizations in the city of Antofagasta, through a comparison between workers in organizations that implement the measures outlined in the Chilean labor code and those that implement additional measures. This comparison is also made between men and women. This is a prospective study facto expo factorial with two independent variables (type of measurement and sex) that included 380 participants, whose average age is 36.9 years. As a result the study found significant differences between men and women, and between workers of both types of organizations, mainly in achieving work-family balance, as well as on measures of job satisfaction and engagement. Furthermore it was concluded that measures of work-family conflict used reduce, but not increase the enrichment of both spheres.

**KEYWORDS:** work-family conciliation, reconciliation measures, job satisfaction; engagement and satisfaction with life

## Introducción

La incorporación de la mujer al trabajo, el aumento de familias mono-parentales y de aquellas denominadas de “doble carrera”, son reflejos de los cambios socio demográficos de las últimas décadas (Aguirre y Martínez, 2006; Chinchilla y León, 2004; Jiménez y Moyano, 2007). Dado esto, ha emergido la necesidad de conciliar trabajo y familia y, así, disminuir el conflicto y la demanda de los diferentes roles que las personas debemos cumplir en diversos aspectos de la vida.

Por otro lado, en los criterios de selección de un trabajo, la retribución ya no ocupa el primer lugar para el trabajador, sino que queda en un segundo nivel, dejando paso a la posibilidad de seguir aprendiendo y de hacer conciliable trabajo, familia y vida personal (Chinchilla et al, 2005)

Lo anterior nos lleva a pensar en la persona no sólo como un factor productivo, sino como miembro de sistemas sociales y organizacionales, afectado por los papeles que debe desempeñar y que, lo ejecutado en un rol, repercute necesariamente en los restantes. Actualmente, se ha reconocido que una de las condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral radica en la complementariedad entre los ámbitos familiar y laboral, reconociéndose que ambos se influyen recíprocamente (Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002). Las dimensiones laborales que pueden favorecer este ajuste radican en: la flexibilidad horaria, el tipo de jornada laboral, la autonomía en el trabajo, entre otras (Aguirre y Martínez, 2006) repercutiendo estas en el comportamiento organizacional y en la satisfacción vital de los trabajadores.

Al reconocer tal relación, ya desde finales de los 90', han comenzado a emerger iniciativas que se orientan a compatibilizar trabajo y vida familiar, principalmente desde organismos internacionales como la OIT. Ésta promueve los convenios N°183 sobre protección a la maternidad y N°156 sobre conciliación de responsabilidades familiares y laborales, ratificados por una serie de países latinoamericanos, incluyendo Chile (Hein, 2006; Martínez, 2009). En este último, las iniciativas se han establecido mediante normas laborales relacionadas con los convenios de la OIT, así como a través de políticas públicas. Si bien estas no han sido diseñadas desde la óptica de la conciliación trabajo-familia, han entregado este beneficio en forma indirecta. Tal es el caso de Chile Crece Contigo y la extensión de la jornada escolar. Por otra parte, el año 2005 se creó el Código de Buenas Prácticas Laborales, en el cual se plantea la conciliación de las responsabilidades parentales y laborales. Su objetivo es que los organismos públicos fomenten, entre y para sus funcionarios, medidas que contribuyan a una mejor relación entre ambas esferas, siendo su cumplimiento de carácter voluntario (Dirección Nacional de Servicio Civil, 2006).

Por otra parte, las propias empresas chilenas han ido incorporando una serie de medidas, más allá de las establecidas en la normativa legal vigente. Dentro de las medidas adoptadas para responder a esta necesidad se pueden encontrar aquellas relacionadas con: la organización del tiempo, permisos por responsabilidades familiares, servicio para el cuidado de personas dependientes y de apoyo a las necesidades familiares domésticas (Acción Empresarial y SERNAM, 2003).

Si bien las medidas de conciliación, al implementarse en las organizaciones, generan una contribución (Aguirre y Martínez, 2006; Alles, 2010; Jimenez y Moyano 2008; Acción empresarial y SERNAM, 2003), cabe preguntarse si habrán sido capaces de responder a los fines para lo que fueron creadas. Por otra parte, estas medidas, ¿contribuirán a incrementar los niveles de satisfacción, satisfacción con la vida y *engagement* de los trabajadores? Y en ello ¿Existirán diferencias entre trabajadores pertenecientes a organizaciones que implementan solo las medidas de carácter legal con aquellos que van más allá de la normativa legal? Y ¿habrá diferencias entre hombres y mujeres?

Responder a estas preguntas aportará información relevante sobre la contribución real de las medidas de conciliación trabajo-familia a la compatibilización de ambas esferas, así como a un mayor nivel de satisfacción laboral, *engagement* y satisfacción con la vida de las personas, tanto dentro como fuera del trabajo. Por otra parte, esta información entregará evidencia científica sobre la conveniencia de utilizar medidas de conciliación trabajo-familia, la cual puede servir de antecedente a la creación de iniciativas efectivas en el ámbito de la conciliación y así mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Por tanto, el objetivo general de este estudio es evaluar la efectividad de las medidas de conciliación trabajo-familia (desde ahora CTF) en organizaciones laborales de Antofagasta. Para ello se debe analizar la posible relación entre la utilización de las medidas de CTF, el logro de CTF, la satisfacción laboral, la satisfacción con la vida y *engagement* de los trabajadores. Esto se analizara comparativamente entre organizaciones que implementan solo medidas enmarcadas en la normativa laboral y otras que, adicionalmente, implementan iniciativas propias, así como también entre trabajadores y trabajadoras. Además se busca evaluar el posible efecto conjunto que tendrían el sexo y el tipo de medidas de CTF utilizadas, sobre el logro de la conciliación trabajo-familia.

### **Conciliación trabajo–familia**

Si bien hace no más de 20 años atrás, comenzó un interés concreto en torno a la conciliación entre el ámbito laboral y el ámbito familiar, siempre ha existido la necesidad de coordinar las responsabilidades familiares con la de producción y generación de ingresos (Martínez, 2009). Ya desde los años 1940' EE.UU. promueve y regula la responsabilidad laboral y la preocupación por los aspectos familiares, siendo ejes centrales en su política gubernamental (Martínez, 2009). Pero es, sin duda, la presencia de las mujeres en el contexto laboral y especialmente en contextos sociales más relevantes, tanto de carácter político, académico y gerencial, lo que ha contribuido a hacer de este tema un eje prioritario (Paterna y Martínez, 2009)

Ahora bien, los estudios sobre la relación trabajo-familia han sido desarrollados principalmente en tres etapas, identificadas por Unger (2001):

- 1) *Expansión del Rol (década de los 70'- primera mitad de los 80')*: Esta etapa tiene un enfoque de la división del trabajo generizada. Los estudios de esa época se orientaron a dos hipótesis. La primera está basada en la escasez y mantiene que existe una cantidad limitada de energía, por lo tanto, el desempeño de múltiples roles produciría consecuencias negativas sobre el bienestar de las mujeres. La segunda hipótesis por su parte, se basa en la mejora, sosteniendo que la ejecución de

múltiples roles produce un enriquecimiento en la vida de las mujeres, ganando autoestima, estatus e identidad.

- 2) *Competición de roles (Segunda mitad de los 80')*: En esta etapa, se comenzó a ver la incorporación de la mujer al trabajo como una elección de ésta, pero que al igual que en la etapa anterior, dicha elección conlleva conflicto y sacrificios, obviando los beneficios que la multiplicidad de roles puede aportar. Tiene base en los supuestos de distribución y de reparto, donde la familia y el trabajo compiten por energía, tiempo y compromiso.
- 3) *Convergencia Trabajo-Familia (década de los 90' en adelante)*: En esta etapa se considera el trabajo femenino como un derecho, como un evento normal e incluso beneficioso. Trabajo y familia no son mundos incompatibles, sino que pueden converger y afectarse mutuamente. Se reconoce, además, que el hombre también es sujeto de responsabilidades domésticas.

La línea investigativa de la convergencia sirve de guía a este estudio por dos razones. Primero, porque dentro de sus postulados se establece que lo laboral y lo familiar son mundos interrelacionados. Y segundo, por suponer como ejes importantes de estudio, las medidas conciliatorias que las organizaciones ponen a disposición de sus trabajadores.

Bajo la lógica de la convergencia, que reconoce una relación entre el trabajo y la familia, se torna necesario distinguir los modelos teóricos que han promovido dicha interrelación (ver Tabla 1). En este estudio en particular, se comprenderá esta relación desde la teoría del equilibrio entre trabajo y familia, el cual va más allá de la mera disminución del conflicto y reconoce la presencia de elementos favorecedores y positivos en dicha relación.

En el modelo se plantea que el equilibrio o conciliación entre el trabajo y la familia posee tres componentes: a) ajuste del tiempo: similar dedicación temporal a los roles de trabajo y familia; b) equilibrio en la implicación: similar compromiso psicológico en ambos roles; y c) Equilibrio en la satisfacción: similar nivel de satisfacción con los roles de los dos contextos (Jimenez, González y Reyes, 2009; Jimenez y Moyano, 2008; Martínez, 2009).

Por otra parte, en el modelo se propone una definición clarificadora de la expresión conciliación trabajo-familia. La conciliación trabajo-familia será entendida como la falta de conflicto o interferencia entre el trabajo y los papeles familiares, la cual enriquece la vida familiar y establece un equilibrio positivo, centrado en el concepto de facilitación (Jiménez y Moyano, 2008). Por otra parte, Greenhaus y Singh (2003) sostenían la noción de que la implicación simultánea en los roles del trabajo y la familia es beneficiosa para la salud física, mental y relacional de las personas.

Con base en lo anterior, Moreno (et al, 2009) planteó un modelo de medición de CTF, compuesto por cuatro dimensiones:

- a) Interacción negativa trabajo familia: Relación en que los elementos del trabajo afectan negativamente la vida personal del trabajador.
- b) Interacción negativa familia-trabajo: Relación en que la vida personal del trabajador afecta negativamente su desempeño en la jornada de trabajo.
- c) Interacción positiva trabajo-familia: Relación en que los elementos propios del trabajo favorecen la vida personal del trabajador.

- d) Interacción positiva familia-trabajo: Relación en que la situación familiar y personal del trabajador optimizan su desempeño en el lugar de trabajo.

Como resultado de estas premisas, las políticas de CTF deben tener como objetivo propender a mejorar la calidad de vida privada y familiar junto con generar beneficios para las empresas (Martínez, 2009). Las medidas más importantes, en Chile, referidas a permitir a los trabajadores/as conciliar el trabajo y la familia se exponen en siguiente apartado.

### **Medidas de conciliación trabajo-familia**

La normativa y las políticas de CTF están formadas por un conjunto de disposiciones diversas orientadas a arbitrar el uso de medidas para producir una mejor integración entre las esferas productiva y reproductiva (Martínez, 2009). En concordancia con ello, la OIT define derechos y obligaciones relativas a la protección de la maternidad y la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares, en los convenios N°183 y 156, respectivamente.

El convenio N°183 hace referencia a un conjunto de convenios internacionales orientados a la protección de la maternidad. Considera que la protección del embarazo es una responsabilidad compartida de gobierno y sociedad. (OIT - PNUD, 2009).

Por otra parte, el convenio N°156 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, definidos como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén”. (OIT - PNUD, 2009).

En Chile, el código laboral comprende una serie de iniciativas que buscan garantizar el respeto por los derechos y obligaciones definidos anteriormente. Estas se resumen en la Tabla 2.

Antes de continuar es necesario detenerse y reflexionar sobre el alcance que poseen las medidas de CTF expresadas en la legislación chilena. Estas medidas, preferentemente, cubren maternidad, primera infancia y cuidado de la salud infantil, dejando a la mujer como titular de dichas actividades. De esta manera, se limitan las oportunidades de los hombres para asumir sus responsabilidades familiares activamente, dado que carecen de derechos para conciliar trabajo y familia. Asimismo, desde la perspectiva de los derechos de niñas y niños, se restringen sus posibilidades reales de contar con el cuidado, cariño y atención de ambos progenitores. Siendo esta legislación el fiel reflejo de la división sexual de género imperante en la sociedad, es totalmente opuesta a los principios que debieran sustentar las medidas de CTF, como lo son igualdad de oportunidades e igualdad de género.

Por otra parte, la restricción económica de la nueva ley de postnatal parental puede ser perjudicial para madres que perciben salarios altos, quienes posiblemente optarán por no acogerse a tal beneficio. Esto traerá consecuencias negativas para el apego con sus hijos o simplemente, ellas preferirán no tenerlos, disminuyendo la tasa de natalidad del país, lo que podría perjudicar el desarrollo sustentable.

Así mismo, en Chile, el SERNAM (2002) definió cuatro grupo de medidas de CTF que forman parte del conjunto de medidas implementadas por algunas empresas chilenas, relacionadas con: la organización del tiempo; permisos por responsabilidades familiares; el cuidado de personas dependientes y de apoyo a las necesidades familiares-domésticas; y el acercamiento y/o apoyo a la familia.

Las medidas clasificadas por el SERNAM, se presentan en el siguiente Tabla resumen (ver Tabla 3)

En términos generales, si analizamos las medidas de conciliación consideradas por la OIT, el Código del trabajo y el SERNAM, estas resultan bastante feminizadas. La mayoría de éstas ponen como “beneficiaria” principal a la mujer, relegando el tema de la conciliación a ellas. Su óptica refleja el escaso avance en materia de conciliación en nuestro país y pone de manifiesto un largo debate respecto del conflicto asociado a que la incorporación de la mujer al mundo laboral provoca conflicto y para resolverlo, debemos poner a su disposición medidas que no le permitan abandonar el rol que naturalmente le ha correspondido, el de cuidado.

Diop y Eyraud (2006 citados por Hein, 2006) señalaron que el problema de conciliar trabajo y familia es un ámbito en el que se ha observado, a menudo, una lenta actuación de las políticas sociales para tener en cuenta las nuevas necesidades de las familias y los roles cambiantes de género. Es en este sentido que cabe preguntarse ¿por qué en Chile es el Servicio Nacional de la Mujer quien se encarga de promover estas prácticas y no así el Ministerio del Trabajo y Previsión Social? Quizás una respuesta que se puede establecer es aquella relacionada con la naturaleza de la conciliación trabajo-familia, la cual radica en alcanzar un mayor nivel de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, siendo el SERNAM el organismo facultado para ejecutar estas acciones.

Adicionalmente, el modelo de Estado liberal que imperante en Chile, se caracteriza por una posición de mínima intervención y apoyo estatal. Se considera a la familia como un dominio privado en el que no es apropiada la interferencia del Estado. Son las familias, con una posible ayuda de sus empleadores, quienes deben resolver su vida privada y sus responsabilidades de asistencia. Por lo tanto, existe una escasa prestación de servicios o permisos remunerados por parte del Estado (Hein, 2006).

En concordancia con lo anterior, el diseño de las medidas existentes en Chile, al parecer, se ha centrado en demandas conciliatorias específicas asociadas a embarazo y maternidad, sin considerar aquellas demandas de responsabilidades familiares que corresponden a padres y madres, inclusive a personas que deben cuidar de personas dependientes como ancianos o familiares enfermos. Por otra parte, las formas de acceso a las medidas y beneficios de CTF están asociados al vínculo contractual, a la cantidad de trabajadoras poseen la organización (como en el caso de la garantía de acceso a guardería o centros de cuidados) y a la condición de ser madres. Por lo tanto, las medidas CTF se tornan excluyentes, principalmente para hombres, personas sin contrato o que prestan servicio a honorarios y personas que no son padres o madres.

En efecto, un diseño de medidas o políticas CTF inadecuado, centrado en la mujer y con carácter restrictivo, se puede transformar en una desventaja para ellas. Específicamente,

pueden darse consecuencias como: 1) mayores dificultades para que la mujer se inserte laboralmente, disminuyendo su tasa de participación laboral y aumentando los índices de desempleo de las mismas; 2) menores oportunidades producto de la segregación laboral, existiendo una gama de ocupaciones restringidas para ellas, especialmente en cargos directivos; 3) Menores ingresos como resultado de la discriminación salarial, y la menor valoración de las ocupaciones desempeñadas por ellas; y 4) una mayor informalidad, ya que al haber dificultad de inserción laboral, la mujer opta por trabajos informales que le permitan compatibilizar el trabajo con otros roles. Todo lo anterior les lleva a optar por trabajos precarios y, la mayoría de las veces, sin protección social (Carol, Wilson y Hernández, 2004; OIT-PNUD, 2009).

A partir de estos antecedentes, se podría decir con cierta propiedad, que una política de CTF, como tal, hasta ahora no ha existido. Las medidas que se han aplicado hasta el momento son dimensiones de la política hacia la mujer que, preferentemente, buscan reducir el conflicto que conlleva que ellas trabajen. Claramente, no estarían orientadas a favorecer la vida laboral y familiar de todos y todas quienes trabajan.

Ahora, si el panorama fuera distinto, y las medidas CTF fueran diseñadas adecuadamente bajo el parámetro de la igualdad de género, existirían una serie de aportes que el logro de la conciliación trabajo-familia conllevaría. Dicha contribución de la implementación de medidas de CTF puede clasificarse en: a) nivel individual (satisfacción laboral y bienestar); b) nivel organizacional (*engagement*); c) nivel social (igualdad de género y desarrollo sustentable). Cada uno de estos niveles será profundizado en los siguientes apartados.

### **Aportes de la conciliación trabajo-familia a nivel individual**

Las personas al ser capaces de vivir su vida laboral y familiar plenamente, sin conflictos o aprensiones provocadas por la interferencia del trabajo en la familia o viceversa, son capaces de experimentar mayores niveles de satisfacción y de bienestar personal.

#### **1. Satisfacción Laboral.**

La Satisfacción laboral se relaciona, según lo señaló Muñoz (1990), con el sentimiento positivo o de agrado que experimenta una persona por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permita estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el cual percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acorde a sus expectativas. Reforzando lo anterior, Robbins & Jude (2009) concertaron que la satisfacción laboral es un estado positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Por lo tanto, implica la cobertura de necesidades básicas y la relación entre las expectativas o recompensas percibidas como adecuadas, frente a la recompensa real obtenida.

Respecto de la relación de la satisfacción laboral con la CTF, generalmente, se ha estudiado desde la hipótesis del conflicto, concluyendo que, a mayor conflicto trabajo-familia, menor nivel de satisfacción laboral. En un estudio realizado por Anderson Coffey y Byerly (2002) se reportó que una menor flexibilidad en el horario, menos apoyo directivo y la percepción de que la familia tiene consecuencias negativas sobre la carrera, predicen una mayor interferencia del trabajo en la familia. Esto a su vez se relaciona con una menor satisfacción laboral, mayor intención de rotación y un mayor estrés.

Por otra parte, Hill (2005) al igual que Aryee, Srnivas & Tan (2005) ha encontrado una relación positiva entre la CTF y la satisfacción laboral, la satisfacción familiar y la satisfacción vital y negativa con la tensión individual. Además, en el estudio de Lowe, Schellenberg & Shannon (2003, citados en Martínez, 2009), se da cuenta de una relación positiva entre la percepción de los empleados sobre ambientes de trabajo saludables y la satisfacción laboral.

## **2. Satisfacción con la vida.**

En relación con la satisfacción con la vida, éste es considerado la dimensión subjetiva de la calidad de vida y está compuesta principalmente por dos dimensiones: una cognitiva y una afectiva. El componente cognitivo del bienestar es la satisfacción vital, ya sea de manera global o por dominios específicos. Y el componente afectivo se refiere a la presencia de sentimiento positivos, lo que algunos autores denominaron felicidad (Arita, 2005; Moyano y Ramos, 2007).

La satisfacción vital ha sido definida como la valoración positiva que la persona hace de su vida en general, o de aspectos particulares de ésta (familia, estudios, trabajo, salud, amigos, tiempo libre) (Diener, 1994; García, 2002; García-Viniegras y González, 2000; Liberalesso, 2002). Los dominios de funcionamiento más cercanos e inmediatos a la vida personal de los individuos tienen mayor influencia sobre el bienestar personal. Así, las personas evalúan su estado actual con las expectativas de futuro que tienen para sí mismas, dónde la satisfacción es la discrepancia percibida entre sus aspiraciones y sus logros (García-Viniegras y González, 2000).

En cuanto a la relación con conciliación trabajo-familia, en algunas investigaciones se estableció que aquellas organizaciones en las cuales no se fomentan tales políticas, las personas presentan menores niveles de bienestar y mayor resistencia para utilizar estos beneficios que fomentan el equilibrio trabajo-familia (Lewis & Smithson, 2001). Además, los empleados que son capaces de lograr un equilibrio entre su hogar y su trabajo, tienen mayores posibilidades de sentirse satisfechos, centrados y focalizados y, por ende, más satisfechos con su vida (Acción Empresarial y SERNAM, 2003).

Aún así, Diener, Suh, Lucas & Smith (1999 citados por Jiménez y Moyano 2008) sugirieron que es probable que las personas que experimenten satisfacción con ambos roles, experimenten mayores niveles de logro de metas y bienestar personal, en comparación a aquellos que están satisfechos sólo con uno de ellos.

## **Aportes de la conciliación trabajo-familia a nivel organizacional**

La CTF no solo es beneficiosa a nivel individual, sino que las organizaciones también se ven enriquecidas por esta, dado que mejora el comportamiento de las personas en el trabajo, aumentando principalmente la dedicación, la energía y la absorción de los trabajadores hacia su labor (Salanova y Shaufeli, 2009).

### **1. Engagement en el trabajo.**

El *engagement* en el trabajo se refiere a la relación que tiene el trabajador con su trabajo, el cual se traduce en una implicación o compromiso emocional del trabajador por su labor. Ha

sido definido como un constructo motivacional positivo (Shaufeli, Salanova, González.Roma y Bakker, 2000). Para Shaufeli y Salanova (2009) *engagement* incluye un componente conductual energético (Vigor), un componente emocional (dedicación) y un componente cognitivo (absorción). El vigor alude a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, incluso cuando se presentan dificultades. La dedicación hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Por último, la absorción se refiere al nivel de concentración de la persona en su trabajo, manifestado en que el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas.

Una concepción unificadora de lo que es el *engagement* en el trabajo se obtiene a través de la utilización del modelo de Demandas-Recursos laborales (DRL) de Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001).

Bajo los preceptos del modelo DRL se pueden distinguir dos tipos de características en cualquier trabajo: demandas y recursos laborales. Con base en ello, es importante señalar que los recursos laborales tienen un potencial motivacional y, por ello tienen el potencial de incrementar el *engagement* en el trabajo. En consecuencia, las medidas de conciliación trabajo-familia, consideradas como uno de los recursos laborales contribuyen al incremento del *engagement* en el trabajo. En concordancia con ello, según Martínez (2009), para reducir el conflicto entre el par trabajo-familia, es necesario el uso específico de políticas favorables a la familia que estén orientadas al aumento de recursos laborales, tales como: apoyo laboral, disponibilidad de ventajas y asistencias laborales-familiares y, especialmente, teletrabajo (trabajo desde el hogar) y horario flexible.

Adicionalmente, Bakker y Demerouti (2008, citados en Salanova y Schaufeli, 2009) propusieron que los recursos laborales se relacionan recíprocamente con los recursos personales, de manera que estos últimos son capaces de movilizar los recursos laborales y generar más *engagement* y mejor desempeño. Esto se resume en la siguiente Tabla (ver Tabla 3).

### **Aportes de la conciliación trabajo-familia a nivel social**

Como ya se enunció, las medidas de CTF contribuyen, de manera global, al sistema social de los territorios, ya que vinculan la generación de trabajo decente en el corto plazo, con efectos en el desarrollo humano y la igualdad de género en un futuro no tan lejano (OIT - PNUD, 2009).

Sin embargo, lo anterior puede conseguirse siempre y cuando se modifique la actual división sexual del trabajo, que no sólo establece una rígida asignación de roles sino que, además, se sustenta en desigualdades entre hombres y mujeres. En consecuencia, el logro tanto de la igualdad entre hombres y mujeres en el campo laboral, como de un desarrollo humano sustentable, requiere que ambos compartan el trabajo doméstico y que se revalorice la importancia de ambas esferas para el bienestar de la sociedad (OIT- PNUD, 2009).

Un nuevo modo de compartir los roles irá en beneficio de hombres y mujeres, y de la sociedad en su conjunto. A partir de la síntesis realizada por Hein (2006), podemos extraer al menos tres conclusiones respecto a los aportes de las medidas CTF al sistema social. En primer lugar, las políticas CTF posibilitan que la mujer trabaje y perciba un salario, protegiendo a su familia y a ella misma de riesgos financieros asociados con viudez y divorcio. En segundo lugar, favorece la utilización de la educación y las habilidades femeninas, ya que al disminuir el conflicto entre el trabajo y la familia, se dan más opciones al trabajo femenino e incide en la continuidad de sus periodos laborales. Junto con ello, se disminuyen las dificultades de reinserción al mundo laboral, cuando ésta deba ausentarse por periodos mayores. Y, finalmente, permite que hombres y mujeres otorguen soluciones adecuadas al cuidado familiar. Esto evita, por ejemplo, delegar el cuidado infantil en hijos mayores (especialmente mujeres) que pueden ver perjudicado su desempeño escolar; llevar a hijos al lugar de trabajo, lo que limita las opciones laborales y puede impactar negativamente sobre el desarrollo moral, social, cognitivo y físico del niño, perpetuando desigualdades y diferencias sociales.

En conclusión, las condiciones en que se implementan las medidas de conciliación trabajo-familia en Chile (donde el Estado mantiene una política de mínima intervención), llevan a que las medidas CTF estén focalizadas hacia demandas de carácter maternal. A partir de ello, se aprecia un nivel considerable de exclusión para hombres y trabajadores/as no formales, así como para personas que deben cuidar a personas dependientes a ellas, que no necesariamente son sus hijos. Por ello, es posible que los efectos positivos a nivel individual, organizacional y social, anteriormente mencionados, sean difíciles de alcanzar.

Con estos antecedentes teóricos podemos plantear las siguientes hipótesis:

H1: Existirán niveles similares de conciliación en los trabajadores de organizaciones que solo utilizan medidas de CTF comprendidas en la código laboral y los trabajadores de organizaciones que utilizan medidas adicionales.

H2: Existirán niveles similares de satisfacción laboral, bienestar y *engagement* en los trabajadores de organizaciones que solo utilizan medidas de CTF comprendidas en la código laboral y los trabajadores de organizaciones que utilizan medidas adicionales.

H3: Las mujeres trabajadoras presentarán menores niveles de conciliación entre trabajo y la familia.

H4: Las mujeres presentarán menores niveles de satisfacción laboral, satisfacción con la vida y *engagement* en comparación con los hombres.

H5: Al comparar el grado de conciliación trabajo y familia en hombres y mujeres que pertenecen a organizaciones que utilizan las medidas del código del trabajo y los que pertenecen a organizaciones que implementan medidas adicionales, encontraremos:

a) Los más altos niveles de interacción positiva trabajo-familia y familia trabajo y los menores niveles de interacción negativa trabajo-familia y familia-trabajo los experimentarán los hombres de organizaciones que implementan medidas adicionales de conciliación trabajo-familia.

b) Los más altos niveles de interacción negativa trabajo-familia y familia-trabajo y los menores niveles de interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo los experimentarán las mujeres de organizaciones que implementan sólo las medidas de conciliación trabajo-familia contempladas en el código del trabajo.

H6: Al comparar el grado de satisfacción laboral, *engagement* y satisfacción con la vida en hombres y mujeres que pertenecen a organizaciones que utilizan las medidas del código del trabajo y los que pertenecen a organizaciones que implementan medidas adicionales, encontraremos:

a) Los más altos niveles de satisfacción laboral, *engagement* y satisfacción con la vida los experimentarán los hombres de organizaciones que implementan medidas adicionales de conciliación familia-trabajo.

b) Los más bajos niveles de satisfacción laboral, *engagement* y satisfacción con la vida los experimentarán las mujeres de organizaciones que implementan sólo las medidas de conciliación trabajo-familia contempladas en el código del trabajo.

### **Método**

Este estudio se enmarca en el enfoque cuantitativo, con un diseño *expo facto* prospectivo factorial, con dos variables independientes. Cada una de ellas tienen dos niveles: Medidas utilizadas (del código del trabajo/ adicionales al código del trabajo) y Sexo (hombre/mujer). Los trabajadores/as fueron agrupados en cuatro grupos, según las variables independientes. Las variables fueron medidas en un solo momento.

### **Participantes**

Para la investigación se incluyó a trabajadores y trabajadoras que presten servicio a organizaciones que utilizan medidas comprendidas en el código laboral y organizaciones que utilizan medidas adicionales. Para tales efectos se consideró una muestra final fue de 380 participantes distribuidos en cuatro grupos: 1) 74 Mujeres pertenecientes a organizaciones que aplican medidas de CTF contempladas en el código laboral; 2) 83 mujeres pertenecientes a organizaciones que aplican medidas de CTF adicionales; 3) 98 Hombres pertenecientes a organizaciones que aplican medidas de CTF contempladas en el código laboral; y 4) 125 Hombres pertenecientes a organizaciones que aplican medidas de CTF adicionales.

Los criterios de selección de la muestra fueron: 1) Trabajar mínimo un año en la organización; y 2) haber utilizado al menos una de las medidas que la organización ofrece.

Se invitó a participar a 26 organizaciones, accediendo a ello 20. Las organizaciones pertenecen a los sectores: servicios, industrial, educación, minería y administración del estado.

### **Variables e Instrumentos**

Las variables independientes consideradas para el estudio son:

1) Medidas de CTF utilizadas: Estas son prácticas o iniciativas implementadas por las organizaciones, que contribuyen a equilibrar de manera armónica la vida laboral y la familiar. Los niveles considerados fueron: medidas de CTF comprendidas en el código laboral y medidas de CTF adicionales.

Para su medición se elaboró un listado con las medidas que comprende el código laboral chileno y medidas de CTF adicionales a las establecidas en la legislación, donde el encargado de RR.HH de la organización debía señalar las medidas utilizadas en la institución. Dichas medidas fueron establecidas según el código laboral chileno y el manual elaborado por el SERNAM respecto a la materia.

2) Sexo: Hombre y Mujer.

Se registraron además las variables demográficas, de tipo de familia, ciclo de vida familiar y tipo de jornada laboral.

Las variables dependientes consideradas son:

- 1) Conciliación trabajo-familia, que hace referencia al grado de ajuste o equilibrio que las personas han logrado en la vida laboral y familiar, lo que favorece la influencia positiva entre ambas. La conciliación trabajo-familia fue medida, a través de la versión española del Cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING) de veintidós ítems con un grado de confiabilidad que oscila entre .77 y .89 elaborada por Geurts, et al. (2005). Incluye cuatro subdimensiones: interacción negativa familia-trabajo, interacción negativa trabajo-familia, interacción positiva familia trabajo-familia e interacción positiva familia trabajo. Utiliza una escala tipo Likert con puntuaciones comprendidas entre 0 (nunca) y 3 (siempre). La confiabilidad para este estudio fue de .729.
- 2) Satisfacción laboral, entendida como la relación entre las expectativas o recompensas percibidas como adecuadas por el trabajador, frente a la recompensa real obtenida, traduciéndose en un sentimiento positivo y placentero, cuando la discrepancia es poca. Se utilizó el Cuestionario de satisfacción laboral S21/26 compuesto por veintiséis ítems ( $\alpha = 0,90$ ) elaborado por Meliá et al (1990). Este instrumento fue creado para la medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales. Utiliza una escala de respuestas dicotómicas (verdadero o falso). La confiabilidad para este estudio fue de .894.
- 3) Engagement, entendido como la implicación o compromiso emocional del trabajador por su labor y que se compone por tres dimensiones: dedicación en el trabajo que se refiere al nivel de importancia que se le otorga al trabajo y de entusiasmo puesto en él; absorción en el trabajo que es el nivel de concentración que las personas alcanzan en su trabajo, sintiendo que el tiempo ha pasado rápidamente; y vigor en el trabajo hace alusión al nivel de energía y resistencia puesta en la labor. Para medir *engagement*, se utilizó la versión en español del cuestionario Utrecht Work *Engagement* Scale (UWES) compuesto por 17 ítems ( $\alpha = 0,90$ ), elaborado por Salanova, et al. (2002). Este cuestionario comprende las tres dimensiones, con una escala de respuesta que va desde 0 (nunca) hasta 6 (siempre). La confiabilidad para este estudio fue de .813.

- 4) Satisfacción con la vida, entendido como la dimensión subjetiva de la calidad de vida. Está compuesto principalmente por dos dimensiones: la cognitiva y la afectiva. Siendo el componente cognitivo del bienestar, la satisfacción vital, ya sea de manera global o por dominios específicos, y el componente afectivo refiere a la presencia de sentimientos positivos, lo que algunos autores denominan felicidad. Se utilizó la escala de Satisfacción con la vida (SWLS), a través del cual se mide la dimensión cognitiva del bienestar, compuesta de 5 ítems ( $\alpha = 0,75$ ) desarrollada por Diener (1994). Utiliza una escala tipo Likert con puntuaciones comprendidas entre 1 (completamente en desacuerdo) y 7 (completamente de acuerdo). La confiabilidad para este estudio fue de .615 si solo se mide el aspecto cognitivo, porque se habla de las dos dimensiones.

### **Procedimiento**

En términos procedimentales, primero se contactó telefónicamente y/o por correo electrónico a directores, superiores jerárquicos y/o encargados de RR.HH de las organizaciones, para establecer el primer vínculo con la organización. Posteriormente, se realizó una entrevista personal para explicar los objetivos del estudio y solicitar la participación de la organización, destacando principalmente su carácter voluntario y la confidencialidad de los datos. En dicha reunión, se convino junto al representante de la organización, la modalidad de aplicación del instrumento: 1) Aplicación en forma personal por la investigadora al conjunto de trabajadores/as que accedían a participar en el estudio, fijando un día, hora y lugar dentro de la organización; o 2) entregar al representante de la organización el total de instrumentos a aplicar los cuales, en un tiempo aproximado de una semana, se devolvían a la investigadora ya contestados.

Al momento de aplicar los cuestionarios, se explicaba a los/las participantes el objetivo del estudio, y en paralelo, se les presentó la carta de consentimiento donde, mediante su firma, estos se comprometieron a ser parte de la investigación. Se les indicó, además, la posibilidad de abandonar el estudio cuando lo desearan sin dar explicaciones y agregando todas las consideraciones de carácter ético necesarias para dar confianza a los participantes. Una vez firmada la carta, se procedió a guardarla en un sobre sellado, junto con el listado de medidas utilizadas, las cuales fueron señaladas por el encargado de RR.HH en forma paralela a la aplicación de los cuestionarios.

Posteriormente, se aplicaron los instrumentos de medición, según las condiciones de aplicación establecidas por la organización. La aplicación del instrumento tuvo un tiempo aproximado de 20 min. La recogida de datos en las 20 organizaciones se desarrollo entre los meses de Enero y Junio del 2012.

En cuanto a los datos, estos fueron procesados en el programa SPSS y analizados con pruebas T para muestras independientes, ya que permite analizar grupos compuestos por distintos sujetos y anova factorial para analizar los efectos principales y la interacción de las variables independientes.

## Resultados

En este apartado se expondrán los resultados obtenidos en la investigación, revisando en forma separada cada hipótesis planteada.

La primera hipótesis de esta investigación hace referencia a la ausencia de diferencias en conciliación trabajo-familia entre trabajadores/as de empresas que utilizan las medidas del código laboral y los trabajadores/as de empresas que utilizan medidas adicionales.

Sólo en el caso de la interacción positiva tanto del trabajo hacia la familia, como de la familia hacia el trabajo, es posible encontrar la ausencia de diferencias ( $\alpha > .05$ ). Sin embargo, al evaluar la interacción negativa en ambos sentidos, sí existe diferencia. Específicamente, los trabajadores de empresas que utilizan sólo las medidas legales de conciliación presentan mayor nivel de interacción negativa trabajo-familia ( $t= 2.435$ ;  $\alpha= .015$ ) y de interacción negativa familia-trabajo ( $t= 2.579$ ;  $\alpha= .010$ ).

En consecuencia, se mantiene la hipótesis 1 sólo en el caso de la interacción positiva, pero no en el caso de la interacción negativa de la conciliación de trabajo-familia.

En cuanto a la segunda hipótesis de investigación, en ella se propone la ausencia de diferencias en satisfacción laboral, bienestar y *engagement* entre los trabajadores de organizaciones que solo utilizan medidas de CTF comprendidas en la código laboral y los trabajadores de organizaciones que utilizan medidas adicionales. Para analizar estos resultados, primero veremos lo ocurrido con satisfacción laboral, luego con bienestar y finalmente con *engagement*.

Así, en primer lugar, se puede advertir que, tanto en la satisfacción con supervisión y participación, ambiente físico y la satisfacción con la cantidad producida es posible encontrar ausencia de diferencias ( $\alpha > .05$ ). En cambio, en satisfacción intrínseca, con las remuneraciones y prestaciones, y con la calidad producida, sí existe diferencia. Concretamente, los trabajadores de empresas que utilizan sólo medidas de la legislación presentan menor nivel de satisfacción con las remuneraciones y las prestaciones ( $t= -2.221$ ;  $\alpha= .027$ ), menor nivel de satisfacción intrínseca ( $t= -3.075$ ;  $\alpha= .002$ ), pero un mayor nivel de satisfacción con la calidad producida ( $t= 2.258$ ;  $\alpha= .025$ ).

En segundo lugar, en el caso de la satisfacción con la vida, es posible encontrar ausencia de diferencia entre los trabajadores de las organizaciones ( $\alpha > .05$ ), tal como propusimos en la hipótesis 2. Esto significa que los trabajadores de ambos tipos de organizaciones poseen un nivel similar de satisfacción con la vida.

Y en tercer lugar, en cuanto al *engagement*, en las dimensiones de dedicación y absorción en el trabajo posible encontrar ausencia de diferencia ( $\alpha > .05$ ). Sin embargo, en la dimensión de vigor en el trabajo sí existe diferencia. Específicamente, los trabajadores que pertenecen a organizaciones con medidas de CTF de la código laboral poseen menor nivel de vigor en el trabajo ( $t= -2.221$ ;  $\alpha= .027$ ).

En resumen, es posible mantener la hipótesis parcialmente. No existen diferencias en satisfacción con la vida, en dos dimensiones de *engagement* y en cuatro dimensiones de satisfacción laboral y si existen diferencias en el vigor, la satisfacción intrínseca, la

satisfacción con las prestaciones y las remuneraciones y con la calidad producida. En la discusión abordaremos con detalle estos resultados.

Al analizar la tercera hipótesis, referida a posibles diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a conciliación trabajo-familia, se propuso que las mujeres presentarán menores niveles en este sentido, asociados a la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Efectivamente, se encontraron diferencias significativas en interacción negativa en ambos sentidos y en interacción positiva trabajo-familia. Concretamente, las mujeres poseen mayor nivel de interacción negativa trabajo-familia ( $t=-3.688$ ;  $\alpha=.000$ ) mayor nivel de interacción negativa familia-trabajo ( $t=-5.188$ ;  $\alpha=.000$ ) y menor nivel de interacción positiva trabajo-familia ( $t=2.862$ ;  $\alpha=.004$ ). Solo en el caso de interacción positiva familia-trabajo no es posible encontrar diferencias ( $\alpha > .05$ ).

En conclusión, la hipótesis puede mantenerse. La ausencia de interacción positiva de la familia hacia el trabajo diferente entre hombres y mujeres será analizada en la discusión, pues es un punto de mucho interés.

Analizaremos ahora la cuarta hipótesis de esta investigación. Ella está referida a la existencia de diferencias entre mujeres y hombres en los niveles de satisfacción laboral, satisfacción con la vida y *engagement*. De manera específica, se propuso que las mujeres presentarán menores niveles en cada una de las variables.

Solo en el caso de la satisfacción laboral con la cantidad producida, no fue posible encontrar diferencias ( $\alpha > .05$ ). Sin embargo, al evaluar las otras cinco dimensiones de la satisfacción laboral, se encontraron en la línea de lo propuesto. Específicamente las mujeres presentan menores niveles en satisfacción con la supervisión y la participación ( $t= 3.390$ ;  $\alpha=.001$ ), en satisfacción con la remuneración y las prestaciones ( $t= 3.023$ ;  $\alpha=.004$ ), en satisfacción intrínseca ( $t= 2.329$ ;  $\alpha=.020$ ), en satisfacción con el ambiente físico ( $t=1.984$ ;  $\alpha=.048$ ) y en satisfacción con la calidad producida, ( $t=2.511$ ;  $\alpha=.013$ ).

En cuanto a la satisfacción con la vida, no se encontró diferencia significativa entre hombres y mujeres. ( $\alpha > .05$ ).

En el caso del *Engagement*, solo en la dimensión de vigor fue posible encontrar diferencias, presentando las mujeres un menor nivel ( $t= 3.098$ ;  $\alpha=.002$ ;). En cambio en los casos de dedicación y absorción, no es posible encontrar diferencias ( $\alpha > .05$ ).

En resumen, la hipótesis se mantiene parcialmente, pues las mujeres participantes experimentaron menor satisfacción laboral en cinco dimensiones y menor presencia de *engagement* en cuanto a la dimensión de vigor.

En la quinta hipótesis, orientada a ver la interacción entre las variables independientes, se esperaba que los hombres que pertenecen a organizaciones con medidas de CTF adicionales experimentarían los menores niveles de interacción negativa entre el trabajo y la familia (y viceversa) y los mayores niveles de interacción positiva entre el trabajo y la familia (y viceversa). Y por otra parte las mujeres que pertenecen a organizaciones con medidas de CTF de la código laboral experimentarían los mayores niveles de interacción

negativa y los menores niveles de interacción positiva, en ambos sentidos. Para analizar esto se utilizó el análisis de ANOVA factorial.

En el caso de la interacción negativa trabajo-familia es posible evidenciar tanto un efecto principal del tipo de medida de CTF utilizada por la organización, como del sexo del trabajador. No obstante, no existe interacción entre ambas variables (ver Tabla 4)

Si se observa la Figura 1, se puede advertir que, efectivamente, los hombres que pertenecen a organizaciones con medidas de CTF adicionales poseen el menor nivel de interacción negativa trabajo-familia y que, por el contrario, las mujeres de organizaciones de organizaciones con medidas de CTF de la código laboral experimentan los niveles más altos en el mismo sentido.

De manera similar, en la interacción negativa familia-trabajo, también se puede evidenciar un efecto principal del tipo de medida y el sexo, no así en la interacción entre ambas (ver Tabla 5).

Así, como se estableció en la hipótesis, los mayores niveles de interacción negativa familia trabajo lo experimentan las mujeres que pertenecen a organizaciones con medidas de CTF de la código laboral y los menores niveles lo experimentan los hombres de organizaciones con medidas CTF adicionales (ver Figura 2).

Por otra parte, en interacción positiva trabajo-familia es posible sostener que solo el sexo tiene un efecto principal sobre esta dimensión (ver Tabla 6). Aun cuando no hay un efecto principal del tipo de medida utilizada, sí observamos que son los hombres de organizaciones con medidas de CTF adicionales quienes experimentan los niveles más altos de interacción positiva trabajo-familia. Así mismo, las mujeres de organizaciones con medidas de CTF del código laboral presentan los más bajos niveles en dicha dimensión, aun en la línea de lo propuesto en nuestra hipótesis (ver Figura 3).

Por último en la interacción positiva familia-trabajo el tipo de medida, el sexo así como la interacción entre ambas variables no generan un efecto significativo sobre esta dimensión ( $\alpha > .05$ ). A pesar de ello, se puede observar en la Figura 4, que el mayor nivel de interacción positiva trabajo-familia en los hombres que pertenecen a organizaciones con medidas CTF adicionales y el menor nivel, en hombres de organizaciones que utilizan medidas CTF del código laboral.

En resumen, es posible mantener la hipótesis parcialmente, ya que en tres de las cuatro dimensiones de la conciliación trabajo-familia fue posible evidenciar condiciones similares a las planteadas inicialmente, aun cuando no hay un efecto conjunto, los efectos individuales de ambas variables si generan diferencias significativas entre los cuatro grupos.

Continuando con el análisis, se examinará la sexta y última hipótesis en la que se plantea que los mayores niveles de satisfacción laboral, *engagement* y satisfacción con la vida los experimentarán los hombres que pertenecen a organizaciones con medidas CTF adicionales y que los menores niveles en estas variables serán presentados por las mujeres que pertenecen a organizaciones con medidas CTF del código laboral.

En el caso de la satisfacción laboral, el tipo de medida tiene efecto, principal sólo en las dimensiones de satisfacción intrínseca (ver Tabla 7) y satisfacción con la calidad producida (ver Tabla 8). En ambas variables existe también un efecto principal del sexo del/la participante. No obstante, no existe interacción entre las variables.

Si se observa la Figura 5, se puede determinar que los más altos niveles de satisfacción intrínseca los experimentan los hombres de organizaciones que utilizan medidas CTF adicionales y los más bajos niveles son apreciados en mujeres que pertenecen a organizaciones con medidas CTF de la código laboral.

En cuanto a la satisfacción con la calidad producida, es posible plantear que los hombres de organizaciones con medidas CTF del código laboral, experimentan los niveles más altos en esta dimensión. Por otra parte, las mujeres de organizaciones con medidas CTF adicionales presentan los niveles más bajos en satisfacción con la calidad producida (ver Figura 6) a diferencia de lo establecido en la hipótesis.

Por otra parte, solo el sexo tiene efecto principal sobre la satisfacción laboral en las dimensiones de satisfacción con la supervisión y la participación (ver Tabla 9); satisfacción con la remuneración y las prestaciones (ver Tabla 10). En ambos casos, se puede identificar un efecto de interacción entre el tipo de medida y sexo, diferente a lo esperado. Las diferencias por sexo se encontraron solo en los trabajadores de organizaciones que tiene medidas adicionales de CTF, a favor de una mayor satisfacción en hombres (ver Figuras 7 y 8)

Al analizar *engagement*, el efecto de las variables sobre él, se puede señalar que sólo en la dimensión de vigor en el trabajo es posible identificar efectos principales del tipo de medida y sexo, pero no así en la interacción entre ambos (ver Tabla 11). Si se observa la Figura 9, es posible advertir que el mayor nivel de vigor en el trabajo lo experimentan los hombres que pertenecen organizaciones con medidas CTF adicionales, mientras que los niveles más bajos en esta dimensión son observados en las mujeres que pertenecen a organizaciones con medidas CTF del código laboral.

Finalmente, en cuanto la satisfacción con la vida, se puede señalar que no existe efecto principal de sexo, tipo de medida, ni de interacción entre ambas variables. ( $\alpha > .05$ ).

En definitiva, la hipótesis se mantiene sólo para las dimensiones de satisfacción intrínseca (satisfacción laboral) y vigor en el trabajo (*engagement*) donde se presentan los niveles más altos en los hombres de organizaciones con medidas CTF adicionales y los más bajos niveles en las mujeres de organizaciones con medidas CTF del código laboral. Es decir, la satisfacción laboral y el *engagement* no están siendo afectados por las medias de conciliación utilizadas, sino por el sexo del trabajador.

En cambio, en la satisfacción con la supervisión y la participación, así como en la satisfacción con las remuneraciones los niveles más altos son presentados por los hombres de organizaciones con medidas CTF adicionales, pero los más bajos niveles no son experimentados por las mujeres de organizaciones con medidas CTF de la código laboral, sino por aquellas que pertenecen a organizaciones con medidas CTF adicionales. Es decir, estas variables, el efecto de las medidas de conciliación afecta sólo a los hombres de manera significativa. En las otras variables medidas no existen efectos de interacción

## Discusión

La conciliación trabajo-familia se ha convertido en un tema interesante de abordar. Por ello, esta investigación se orientó a conocer, más allá de los beneficios señalados con antelación, si efectivamente las acciones o las medidas emprendidas en este ámbito, han dado aquellos resultados prometidos.

A continuación se discutirán los resultados obtenidos en cada una de las variables estudiadas.

### Conciliación trabajo-familia

En primer lugar se esperaba encontrar similitud en los niveles de conciliación trabajo-familia entre los trabajadores de organizaciones que utilizan solo medidas del código laboral y aquellos que pertenecen a organizaciones que utilizan medidas adicionales. Esto dado que, como se estableció en el marco teórico, la mayoría de las medidas implementadas resultan básicas.

No obstante, se encontró evidencia de que la implementación de medidas adicionales sí estaría favoreciendo la CTF, especialmente cuando se trata de disminuir la interacción negativa en ambos sentidos (trabajo-familia y viceversa). Esto significa que el tipo de medidas utilizadas en las organizaciones puede hacer la diferencia e influir al momento de poder disminuir los efectos negativos del choque de roles de la vida laboral con la familiar. Son ciertamente aquellos trabajadores/as que pertenecen a organizaciones que implementan medidas adicionales CTF quienes presentan un menor nivel de interacción negativa.

La diferencia obtenida nos permite inferir que las medidas adicionales que utilizan las organizaciones, se asocian a la disminución del conflicto en comparación con aquellas medidas contempladas en el código laboral. A su vez, este logro puede tener, en su base, una cultura organizacional que caracteriza a las organizaciones que implementan medidas adicionales a las establecidas por el código laboral.

En este sentido, se ha observado que individuos con trabajos caracterizados por la autonomía y habilidad para tomar decisiones, han manifestado mayor satisfacción y un mejor grado de ajuste en el trabajo y en el hogar (Repetti, 1987; Grzywacz & Buttler, 2005; Lapierre & Allen, 2006). Esto nos lleva a que las organizaciones tienen, efectivamente, la capacidad de proveer entornos saludables e incrementar el equilibrio entre trabajo y familia mediante políticas flexibles, participación y un alto nivel de comunicación. Por el contrario, una cultura organizacional caracterizada por un alto grado de formalidad y jerarquía, menor autodeterminación e intimidad, presenta una relación negativa con el bienestar en general y una mayor dificultad para integrar la relación familia-trabajo (Clarck, 2000). Este factor puede ser interesante como una nueva línea investigativa a futuro.

A pesar de lo anterior, en el caso de la interacción positiva entre ambas esferas, no fue posible identificar diferencias, lo cual causa al menos curiosidad, dado que, bajo estos resultados, se podría suponer que las medidas han logrado disminuir el conflicto, pero no así aumentar los niveles de facilitación. En otras palabras, el tipo de medidas utilizadas no

incide en un enriquecimiento de la vida familiar y laboral de los trabajadores. Esto se contradice con la teoría del equilibrio, conciliación o ajuste en la relación del trabajo y la familia que sirvió de sustento a esta investigación y donde se considera que, en efecto, dicha relación debe ser enriquecedora para ambos dominios (Greenhaus y Buettel, 1985; Greenhaus, Collins y Shaw, 2003 citados en Martínez, 2009).

A la luz de estas evidencias, se puede plantear que el tipo de medidas utilizadas (código laboral y adicional) favorecen un menor conflicto, pero no permite alcanzar la facilitación. Por lo mismo, podríamos considerar que estas medidas están sustentadas bajo el modelo de desbordamiento negativo. En este enfoque se plantea que el tiempo y la energía son recursos limitados y que desempeñar roles distintos conlleva a un agotamiento de estos. Frente a este conflicto, de acuerdo a este modelo, es necesario implementar medidas para reducirlo. Al parecer, los formuladores de estas medidas siguen en el pasado y suponen que el trabajo y la familia compiten por el tiempo, lo que conlleva interferencias negativas y sacrificios, obviando que la multiplicidad de roles también puede aportar beneficios (Unger 2001) y, por ende, las medidas implementadas deben permitir tal enriquecimiento.

En otra arista de esta investigación, se indagó sobre la existencia de diferencias en el logro de la conciliación trabajo-familia entre hombres y mujeres, esperando encontrar que las mujeres experimentan un menor nivel de logro en este sentido. A la luz de estudios anteriores, las medidas CTF implementadas para tales efectos, han resultado altamente feminizadas y excluyentes, contradiciendo lo que en esencia deberían ser: medidas que otorguen derechos e igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, para que ambos puedan ejercer sus responsabilidades en los dos ámbitos en forma armónica.

En efecto, a través de este estudio se ha podido reafirmar que las mujeres poseen un mayor nivel de interferencia negativa trabajo-familia y viceversa, así como también un menor nivel de interferencia positiva trabajo-familia. En términos generales, esto se traduce en un menor nivel de logro de la conciliación trabajo-familia por parte de las mujeres.

Las diferencias antes mencionadas y que, obviamente van en desmedro del género femenino, resultan sorprendentes si pensamos en que las medidas de CTF son promocionadas por el Servicio Nacional de la Mujer. Aun así, y a vista de los resultados, no han logrado disminuir el conflicto provocado por no poder compatibilizar el trabajo con la familia. Más aún, no han generado enriquecimiento o facilitación para las mujeres y no han ayudado a disminuir las brechas que se tienen, en este sentido, con los hombres.

Se podría pensar, sin temor a equivocarnos, que la diferencia la hace el enfoque machista en que se basan las medidas de CTF. En esta sociedad, se presupone a la mujer cuidadora y responsable principal de los hijos y, por lo tanto, no se reconoce el derecho que tienen los hombres de participar activamente en la vida familiar y la crianza, limitando a los niños a gozar del cuidado y protección de ambos padres (Hein, 2006). Inclusive, las medidas adicionales que implementan las organizaciones, debido a este enfoque, pueden resultar menos beneficiosas para las mujeres, dado que las relegan a puestos y salarios de menor escala o importancia, disminuyen sus posibilidades de carrera laboral, generan aislamiento y un mayor número de horas de trabajo (lo último en el caso de teletrabajo), mayor informalidad, menores oportunidades de inserción laboral, etc. (Borras, Moreno Torns, 2007; Caro, Wilson y Hernández, 2004; Martínez, 2009; OIT-PNUD, 2009).

Podríamos señalar, en palabras simples, que el hecho de que todas o la mayoría de las medidas CTF tengan como beneficiaria principal a la mujer, estimula una imagen de éstas como trabajadoras que causan obstáculos para la productividad, continuidad y economía de la organización. Esto refuerza la idea de que, a pesar de que las organizaciones tengan políticas favorecedoras de la conciliación, los trabajadores no siempre las utilizan debido, ya que sigue predominando la idea del trabajador ideal como alguien que trabaja a tiempo completo, de manera continuada y sin que sus circunstancias familiares interfieran con su trabajo (Ugarteburu, Cerrato & Ibarretxe, 2008).

Por otra parte, y como una forma de reafirmar los resultados expuestos con antelación, se buscaba evidenciar interacción entre el tipo de medida utilizada y el sexo del/la trabajador/a en el nivel de conciliación trabajo-familia. En cuanto a la conciliación trabajo-familia es posible establecer que el tener mayor o menos nivel de conflicto (interferencia negativa trabajo-familia y viceversa) puede ser atribuible al tipo de medida utilizada y al sexo del individuo, en forma independiente. Es decir, sus efectos se acumulan, pero no se potencian.

En efecto, los hombres que pertenecen a organizaciones que utilizan medidas adicionales presentan los menores niveles de conflicto. En cambio, las mujeres que pertenecen a organizaciones que utilizan medidas CTF del código laboral presentan los mayores niveles de conflicto. Esto reafirma nuestra postura de que, en este ámbito, existen diferencias dependiendo del sexo de las personas. Además, nos lleva a comprender que, aunque en principio considerábamos que las medidas de CTF en general resultaban precarias, no es totalmente correcto, ya que a pesar de todo, aquellas de carácter adicional sí hacen la diferencia en cuanto a disminuir, al menos, la interacción negativa entre lo laboral y lo familiar.

El hecho de que quienes nunca han tenido mayor conflicto entre roles, como es el caso de los hombres (que principalmente han sido valorados como productores), cuenten con medidas que les permitan tener mayor energía y tiempo (medidas CTF adicionales), obviamente se traducirá un nivel de conflicto menor. En cambio, quienes siempre han tenido problemas para compatibilizar sus roles, como las mujeres, y cuenten con medidas aun más precarias (medidas del código laboral) lógicamente tendrán una sobrecarga mayor y por ende mayores niveles de conflicto.

En cuanto a la dimensión de facilitación de la conciliación (interferencia positiva trabajo-familia) esta puede variar según el sexo del individuo. Por otra parte, según los resultados la interacción positiva familia-trabajo no obedece al tipo de medida, así como al sexo o su interacción. Esto último podría deberse a que las medidas implementadas no tiene como objetivo final la facilitación, sino la reducción del conflicto inter roles que en mayor medida es experimentado por las mujeres. Esto pone de manifiesto, una vez más, que las medidas apuntan sólo a una dirección, entendiendo la conciliación trabajo-familia bajo la premisa de del *spillover* negativo y no desde el punto de vista del ajuste entre trabajo y familia.

A pesar de esto, si fue posible sostener que los hombres que pertenecen a organizaciones con medidas CTF adicionales presentan más altos niveles de interacción positiva trabajo-familia y que las mujeres de organizaciones con medidas CTF del código laboral

presentarán los niveles más bajos en este sentido, sin embargo no son diferencias significativas.

En consecuencia, las medidas conciliatorias adicionales como: horario flexible, ausencias voluntarias, permisos para cuidar de la familia, trabajo a tiempo parcial, posibilidad de trabajar desde el hogar, y una mayor utilización de las licencias por de paternidad, conjugadas con el hecho de ser hombre, favorecen en mayor medida la reducción del conflicto entre el trabajo y la familia, pero al parecer no enriquecen ambos mundos.

Dicho esto, parece menos intensa la relación entre el logro de los beneficios asociados con la conciliación y el tipo de medidas utilizadas, y se hace más fuerte la convicción de que estos beneficios se asocian más bien al sexo del trabajados/a. A continuación profundizaremos esta discusión.

### **Beneficios de la Conciliación Trabajo-Familia**

En efecto, las medidas de CTF (tanto las del código como las adicionales), apuntan a reducir el conflicto que produce la incorporación de la mujer al trabajo. Por ende, todas estas medidas estén dirigidas preferencialmente a ellas. Las consecuencias de esto es la preencia de efectos negativos para las mujeres en cuanto al logro de satisfacción laboral, *engagement* y satisfacción con la vida en comparación con los hombres.

#### **Satisfacción laboral.**

En cuanto a la satisfacción laboral, la evidencia obtenida nos permite inferir que, en efecto, a pesar de que las organizaciones implementen medidas conciliatorias trabajo-familia, estas no han logrado generar igualdad de oportunidades en el trabajo y mucho menos igualdad de género en el mismo ámbito. Por lo tanto, la satisfacción laboral resulta menor en el caso de las mujeres, a pesar de que, lo volvemos a recalcar, las medidas principalmente están creadas para ellas.

Esto refuta en cierta manera la idea de que una organización favorecedora de la conciliación entre trabajo/familia proporcionará un entorno laboral más agradable y afectará positivamente en la satisfacción laboral del trabajador, cuando lo hace desde la interferencia y no desde el equilibrio. (Cascio y Young, 2005).

Probablemente, los hombres sí gocen de una mayor satisfacción laboral, dado que no son blanco de los beneficios de las medidas implementadas en Chile. Por lo tanto, siguen encumbrándose como el estereotipo del trabajador ideal y sin responsabilidades distintas a las de su trabajo, obteniendo mayores oportunidades de participación, salario, promoción y/o asenso, nuevos desafíos, etc.

Esto nos permite señalar, con cierta propiedad, que las medidas de conciliación trabajo-familia serán totalmente favorecedoras de la satisfacción laboral, siempre y cuando estén implementadas bajo el enfoque de igualdad de género en las labores de producción y reproducción y donde no sólo se centren en las demandas de maternidad. De otra manera, lo único que hace, como hasta ahora, es generar mayores brechas entre hombres y mujeres, situando a la mujer en un lugar de desventaja.

### ***Engagement.***

En cuanto al engagement es posible evidenciar una relación del tipo de medida y del sexo solo en su dimensión de vigor. Los altos niveles de vigor presentados por los trabajadores de organizaciones que utilizan medidas adicionales, lo más probable es que estén mediados por las características del puesto de trabajo y por la utilización de los recursos laborales, entre los cuales se encuentran los recursos de trabajo-familia y viceversa: flexibilidad horaria, apoyo social por parte de la pareja, teletrabajo, permisos, etc. (Salanova y Schaufeli, 2009) Lo que pone de manifiesto que, al menos en la dimensión de vigor, las medidas adicionales se asocian al logro de *engagement*.

Por otra parte, así como lo esperábamos las mujeres, nuevamente, presentan menores niveles en este sentido. Esto puede explicarse, como vimos anteriormente, porque las mujeres presentan una mayor interferencia negativa de trabajo-familia y viceversa, lo cual puede producir una mayor tensión psicológica, mayores grados de irritabilidad y por ende menor energía para trabajar. Así como lo señalaron Salanova y Schaufeli (2004), el agotamiento y el cinismo (propios del *burnout* y contrarios al vigor y la dedicación del *engagement*) están particularmente relacionados con la existencia de altas demandas laborales, tales como la presión temporal, la sobrecarga cuantitativa y el estrés del rol. Por ende, las mujeres, indudablemente, han de presentar menores niveles de vigor, ya que las medidas implementadas no han logrado reducir el conflicto, ni generar una mayor facilitación para ellas.

Finalmente en la dimensión de vigor en el trabajo resultó que su variación está determinada por el tipo de medida y el sexo, no así por la interacción entre ambas como se determinó originalmente. En concordancia, las medidas de conciliación trabajo-familia adicionales generan mejores condiciones para aumentar la energía de los trabajadores. Además, si son hombres, se da la ecuación perfecta en este sentido, ya que las medidas permiten una mejor recuperación de los esfuerzos (físicos, mentales y emocionales) y esto, en conjunto con una menor carga de responsabilidades familiares para los hombres (ya que esto es trabajo de mujeres), generará mayores niveles de vigor.

Por el contrario, ser mujer y pertenecer a organizaciones donde solo se utilizan medidas de CTF precarias (como lo son las establecidas en el código laboral y las que solo reconocen derechos por maternidad), no permitirá la organización del tiempo y mucho menos integración familiar. Por ende, el conflicto seguirá latente, la tensión aumentará y no será posible una recuperación de energía necesaria para tener mayor resistencia mental en el trabajo. Aun más, existirá mayor nivel de cansancio físico y psicológico, dado que, al terminar la jornada laboral, probablemente habrá que seguir con el trabajo doméstico.

### **Satisfacción con la vida.**

En esta investigación se abordó otro de los beneficios que conlleva la utilización de medidas CTF, la satisfacción con la vida. En este caso, no fue posible encontrar diferencias en los trabajadores de ambos tipos de organizaciones, lo cual nos permite seguir sosteniendo que el tipo de medidas utilizadas no interferirá significativamente en la satisfacción vital de los individuos. Esto puede obedecer a que las medidas, tanto del código laboral como las adicionales se han abocado, principalmente, en beneficiar una parte

mínima de la vida familiar de las personas como lo son la maternidad, de responsabilidades parentales y de cuidado de niños menores (en el caso del código laboral) obviando que la satisfacción vital está comprendida al menos por tres dimensiones: funcionamiento psicológico, funcionamiento social y funcionamiento físico (Cabañero; et al, 2004).

Por otra parte, el nivel de bienestar no es distinto entre hombres y mujeres, lo cual resulta concordante con los resultados obtenidos por Ramírez y Lee (2012) en las mediciones de la satisfacción con la vida. Es posible comprender esto desde el enfoque de arriba debajo (Castro y Sánchez, 2000), donde se establece que el bienestar es una disposición general de la personalidad y tiene una característica estable en la vida de las personas. Esto implica que existen personas “felices” y que este sentir lo trasladan a sus diferentes esferas de vida. De ello surgiría una disposición más estable y menos permeable a las variables de contexto (incluida el sexo y condiciones laborales entre otras), siendo el bienestar el resultado de haber tenido muchos momentos felices en la vida. Sin embargo, esto es una discusión abierta, pues hay evidencia también de cómo la satisfacción en las diversas esferas de la vida va constituyéndose en pilares para una satisfacción vital general (teorías de abajo hacia arriba).

### **Conclusión**

A la luz de los resultados obtenidos en esta investigación, se aporta evidencia de que las medidas de conciliación trabajo-familia no son eficaces. Si bien ha logrado disminuir la interferencia negativa (conflicto) entre el trabajo y la familia, no ha posibilitado la interacción positiva (facilitación) entre ambas esferas vitales.

A través de la investigación nos podemos dar cuenta de que las medidas CTF en Chile se basan en un enfoque carente de dos elementos: 1) facilitación entre el trabajo y la familia, y quedándose en la mera disminución del conflicto e 2) igualdad de género, lo que recae en orientar los “beneficios” solo hacia las mujeres.

En definitiva, con las medidas CTF se debiera reflejar que el tema de la conciliación trabajo-familia no se puede reducir a un problema que se necesita resolver para y por las mujeres.

Además, en la investigación se refleja que la cultura de la conciliación no está presente y eso pasaría, en parte, por copiar productos (la conciliación) implementados en otros países. Sin embargo, no hemos sido capaces primero de copiar los procesos que dan vida a esta cultura de la conciliación. Y me atrevo a decir que si esto se mantiene en el tiempo, solo seguiremos aumentando las desigualdades.

En el tema de la conciliación podemos identificar tres actores principales: el Estado, las organizaciones y la familias. En virtud de ello, y a la luz de los conocimientos generados en esta investigación, me aventuro a dar algunas recomendaciones.

El primer paso es que el Estado debe dejar su postura de mínima intervención en este tema. En consecuencia, es pertinente cambiar el enfoque de las políticas públicas y acciones referentes a la conciliación trabajo-familia hacia la conciliación basada en el enriquecimiento, e ir más allá del disminuir el conflicto. Con base en este nuevo enfoque, se debiera legislar sobre el tema de la conciliación trabajo-familia para, de esta forma, pasar

de simples medidas aisladas, ejecutadas para cumplir con otras leyes, a garantizar un derecho de todos y todas los/as trabajadores/as. Esto permitiría, al menos, la implantación de las medidas efectivas de conciliación en las organizaciones del país, sin excepciones o distinciones.

En este caso, a las organizaciones se les recomienda la utilización y promoción de las medidas CTF adicionales, ya que, según las evidencias, son las que aportan más en el comportamiento organizacional, especialmente cuando sus objetivos apunten también a la facilitación.

Y por qué no recomendar, a las familias, prácticas dentro del hogar como la participación en la tareas domésticas, así como la participación de todos/as sus miembros en las decisiones. Esto ha de llevar como elemento clave formar una cultura basada en la igualdad de género y, por ende, una concepción global de que, tanto hombres como mujeres, necesitan armonizar y desarrollarse en todas las esferas de la vida.

Finalmente, los hallazgos de este estudio despierta nuevas inquietudes. ¿Existirá alguna medida CTF específica que aporte, con mayor fuerza, al logro de la conciliación trabajo-familia? ¿Existirán otras variables, fuera del sexo y el tipo de medida, que incidan en el logro de la conciliación CTF? ¿Cómo logramos la conciliación trabajo-familia? ¿Cómo la cultura de una organización puede incidir en el logro de la conciliación trabajo-familia en sus trabajadores?

### Referencias

- Acción Empresarial y Servicio Nacional de la Mujer (2003) *Guía práctica para implementar medidas de conciliación familia trabajo en la empresa*. Santiago de Chile: Autor
- Aguirre, Z. Martínez P. (2006) Influencia de la situación laboral en el ajuste Familia-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17, 1-6.
- Alles, M. (2010) *Conciliar vida profesional y Personal. Dos miradas: Organizacional e Individual*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A
- Anderson, S. E. Coffey, B. & Byerly, R. (2002) Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28. 787-810.
- Arita, B. (2005) “Satisfacción por la vida y teoría homeostática del bienestar”, *Psicología y Salud*, 15, 121-126.
- Aryee, S. Srinivas, E. & Tan, H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Borras, V. Moreno, S. y Torns, T (2007) Las políticas de conciliación: políticas laborales, versus políticas de tiempo. *Papers*, 83. 83-96
- Caro, P. Wilson, A. y Hernández, T. (2004) Problemáticas que enfrentan las mujeres en el campo laboral. Chile: Red Puentes RSE Chile.
- Casas, J. Repullo, J. Lorenzo, S. Cañas, J (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 6, 23.
- Cascio, W. Young, C. (2005) Work-family balance: does the market reward firms that respect it?. *London Lawrence Erlbaum Associates*, 49-64.

- Castro, A. Sánchez, M. (2000) Objetivos de vida y satisfacción autopercebida en estudiantes universitarios, *Psicothema*. 12, 87-92.
- Chinchilla, N. León, C. (2004) *La ambición femenina cómo re-conciliar trabajo y familia*. Madrid: Santillana ediciones generales S.L
- Chinchilla, Nuria. Poelmans, S. León, C. Tarrés, J. (2005) *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y persona*. IESE, España.
- Clark, S. (2000). "Work Cultures and work/family balance". *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Demerouti, E. Bakker, A. Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512
- Diener, E. (1994) Assessing subjective well-being: progress and opportunities. *Social Indicator Research*. 31, 103-157
- Dirección Nacional de Servicio Civil (2006) Código de buenas prácticas laborales. Disponible en [www.serviciocivil.cl](http://www.serviciocivil.cl)
- Flaquer, L. (2000) Las políticas familiares en una perspectiva comparada. *Estudios Sociales* 3, 88-129.
- García, M. (2002) El bienestar Subjetivo. *Escritos de Psicología*. 6, 18-39
- García-Viniegras, C. & González, I. (2000) La categoría bienestar psicológico, su relación con otras categorías sociales, *Revista Cubana de Medicina Integral*. 16, 586-592
- Geurts, S. Taris, T. Kompier, M. Dikkers, J. Van Hooff, M. & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*. 19, 319-339.
- Greenhaus, J. & Singh, R. (2003,). *Work-Family Linkages, A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry*. Chestnut Hill, MA: Boston College.
- Grzywacz, J. & Butler, A. (2005). The impact of job characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 97-109.
- Hein, C. (2006) *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Ideas practicas de la experiencia global*. España: Ministerio del trabajo y asuntos sociales de España.
- Jiménez, A. Moyano, E. (2008) Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medidas para mejorar la calidad de vida. *Revista UNIVERSIUM*. 23, 116-133.
- Jiménez, A. González, C. Reyes, D. (2009) Satisfacción Familiar y Laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de psicología*. 12, 77-83
- Lapierre, L. & Allen, T. (2006). "Work-supportive family, family.-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being". *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (2), 169-181
- Liberalesso, A. (2002) Bienestar subjetivo en la vida adulta y la vejez: hacia una psicología positiva en América Latina. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 34 (1-2), 55-74
- Lewis, S. & Smithson, J. (2001). Sense of entitlement to support for the reconciliation of employment and family life. *Human Relations*. 54, 1145-1481.
- Martínez, M (2009) *Género y Conciliación de la vida familiar y laboral, un análisis psicosocial*. Murcia, España: Edit.um
- Meliá, J. Pradilla, J.F., Martí, N., Sancerni, M.D., Oliver, A., & Tomás J.M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26:

- Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional [Factorial structure, reliability and validity of the S21/26 Job Satisfaction Questionnaire: An instrument with dichotomous format oriented to the professional psychologists]. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*. 12(1/2), 25-39.
- Moreno, B. Sanz, A. Rodríguez, M. Geurts, S. (2009) Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción trabajo familia (SWING). *Psicothema*, 21, 331-337.
- Moyano, E. & Ramos, N. (2007) Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la región del Maule. *Revista Universium*. 22, 177-193
- Muñoz, A. (1990) *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- OIT-PNUD (2009) *Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad Social*. Santiago, Chile: Maval
- Papí, N. (2005) La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de la calidad de vida desde la igualdad. *Revista de Estudios Sociales* 5, 91-107.
- Paterna, C. M, Martínez (2009) influencias de las variables de género en la distribución de las tareas domesticas y de cuidado. *Revista Interamericana de Psicología*. 43, 241-249.
- Ramírez, M. & Lee. S. (2012) Factores asociados a la satisfacción vital en adultos mayores de 60 años. *Revista Polis*, 33, 1-15.
- Repetti, R.L. (1987). "Individual and common components of the social environment". *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 710-720.
- Robbins, S. & Jude, T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009) El Engagement de los empleados: un reto para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*, 261, 109-138
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009) *El Engagement en el trabajo. cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza editorial.
- Schaufeli, W. Salanova, M. González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). «The measurement of Engagement and burnout: A confirmative analytic approach». *Journal of Happiness Studies*
- Ugarteburu, I. Cerrato, J. & Ibarretxe, R. (2008) Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak*, 18, 17-41.
- Unger, R (2001) *Handbook of the Psychology of women and gender*. New Jersey: Wiley.

## Tablas y Figuras

**Tabla 1.** Relación trabajo - familia: Modelos Clásicos

<i>Modelo</i>	<i>El Modelo de Segmentación</i> (Dubin y Champoux, 1977; Lambert, 1990; Edwards y Rotbard, 2000, Jimenez y Moyano, 2008; Papi, 2005)	<i>El Modelo de Compensación</i> (Burke y Greenglass, 1987; Martínez, 2009, Dubin, 1967; Edward y Rohbard, 2000, Lambert 1990; Zedeck y Mosier, 1990)	<i>El Modelo de desbordamiento o spillover</i> (Piotrkowsky, 1979; Barnett, 1994, Lambert, 1990, Zedeck y Mosier, 1990; Leiter y Durup, 1996)	<i>El Modelo de la Frontera</i> (Clark, 2000)	<i>El Modelo del equilibrio, conciliación o ajuste</i> (Greenhaus y Buetell, 1985, Greenhaus, Collins y Shaw, 2003)
<i>Ideas Fuerza</i>	El trabajo y la familia son esferas separadas y totalmente independientes, por lo tanto no se afectan.  Los trabajadores, conscientemente suprimen los sentimientos y pensamientos de lo familiar cuando se encuentran en el trabajo y viceversa.	Los trabajadores buscan remediar la falta de satisfacción o privación experimentada en uno de los dominios, intentando encontrar satisfacción el otro.	Las emociones y conductas experimentadas en uno de los dominios se traslada al otro, afectándose recíprocamente.	Trabajo y familia constituyen dominios diferentes que se influyen recíprocamente, pero que poseen culturas y propósitos que contrastan.	El trabajo y la familia pueden de alguna manera encontrarse integrados o en armonía.  Se basa en la ausencia de conflicto o interferencias entre los roles laborales y familiares; y en el concepto de facilitación (spillover positivo).
<i>Tipo de relación trabajo familia</i>	<i>La relación entre el trabajo y la familia es inexistente. En consecuencia</i> Quién quisiera ajustarse a las competitivas demandas tanto del rol laboral como familiar se vería sometido a un esfuerzo y a un conflicto, y dada la división sexual del trabajo imperante, esto sería, principalmente, problema de mujeres.	<i>La relación entre el trabajo y la familia es Compensatoria.</i> La creciente insatisfacción en un dominio vital lleva a la reducción del tiempo y la energía que se pone en ese rol, y eso lleva a incrementar el tiempo y la energía dedicado al segundo dominio vital.	<i>La relación entre el trabajo y la familia es una relación directa y puede darse en dos sentidos:</i> 1. El desbordamiento negativo asume que el tiempo y la energía son recursos limitados y el hecho de desempeñar distintos roles conlleva a un agotamiento de estos.  2. El desbordamiento positivo un rol enriquece y mejora al otro.	<i>La relación entre el trabajo y la familia es reciproca, pero excluyente.</i>  Los individuos manejan y negocian las esferas del trabajo y la familia y las fronteras entre ellas para mantener un equilibrio.	<i>La relación entre el trabajo y la familia es enriquecedora para ambos dominios.</i>

Basado en Martínez, 2009

**Tabla 2.** Medidas de Conciliación Trabajo-familia en el Código Laboral Chileno.

Convenio	Medida	Descripción	Beneficiario
N° 183, sobre protección de la maternidad (resguarda la salud de la madre y el niño/a por nacer y sus primeras semanas de vida)	Licencia (pre y posnatal) y permiso parental	Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y a un permiso postnatal pagado de 24 semanas (seis meses). La trabajadora tendrá derecho a un subsidio de 66 UF mensuales, como máximo. Si ambos padres son trabajadores, la madre podrá traspasar semanas de permiso postnatal parental al padre. Los padres sólo pueden acceder al postnatal en su última etapa, es decir, nunca inmediatamente después del parto.	Madre y Padre. No obstante la madre decide si se entrega el beneficio al padre
	Fuero Maternal	Prohibición de despedir a la madre hasta un año después de concluida la licencia de pre y posnatal	Madre
	Lactancia	Derecho a 2 pausas diarias, durante un año para amamantar.	Madre
N°156, sobre conciliación de responsabilidades laborales y familiares, e cual reconoce el concepto de trabajador con responsabilidades familiares.	Licencia por paternidad	Licencia para el padre por nacimiento de hijo, por 5 días extensible a 12 semanas, esta última a elección de la madre	Padre
	Licencia por enfermedad de niño menor a un año	Licencia médica para cuidado de hijo enfermo. La madre selecciona a quien de los padres corresponde utilizarla	Madre y Padre
	Licencia por enfermedad grave o terminal de niño menor a 18 años	Licencia médica para cuidado de hijo enfermo. La madre selecciona a quien de los padres corresponde utilizarla	Madre y Padre
	Derecho a guardería o centro de cuidados	El empleador debe garantizar guardería a los hijos de las trabajadoras. Las organizaciones están obligadas cuando tienen más de 20 trabajadoras contratadas	Madre

**Tabla 3:** Medidas de CTF propuestas por el SERNAM

<i>Medida</i>	<i>Descripción</i>
<i>1. Organización del tiempo.</i>	
Reducción de la jornada laboral	<i>De 44 hrs. semanales de trabajo se pasa a tener 42 hrs. permite</i> Ciclos laborales más razonables y reduce el desaprovechamiento de tiempo
Ajuste de la jornada laboral completa	Se adelanta en media hora el inicio y/o término de la jornada. Permite la disminución en los tiempos de traslado y permite que los trabajadores eviten las horas de mayor tráfico y lleguen más temprano a su hogar.
Jornada laboral desde el hogar	Trabajar desde su hogar, conectado con las oficinas centrales a través de teléfono, fax y correo electrónico. Permite la permanencia en el hogar y autogestión del tiempo.
Flexibilización del horario de la jornada completa	Los trabajadores no tienen horarios, trabajando por objetivos. Permite el manejo de horarios de acuerdo a capacidad y carga de trabajo.
Acomodo de horarios para capacitación y perfeccionamiento	retiro más temprano de la jornada laboral o permisos al momento de rendir exámenes y/o realización en la jornada ordinaria de trabajo de las capacitaciones
<i>2. Permiso por responsabilidades Familiares</i>	
Permiso para amamantar	<i>Flexibilidad o aumento de horario establecido por la ley</i>
Permisos por nacimiento, defunción, matrimonio u operación propia o familiar	Aumentar los días de permisos y entregar bonos en efectivo.
<i>3. Cuidado de personas dependientes y de apoyo a las necesidades familiares doméstica</i>	
Pago de Cuentas	las organizaciones asumen la realización de trámites, fundamentalmente el pago de cuentas. Permite ahorro de tiempo del trabajador.
Guardería para hijo de trabajadoras	convenios con jardines o guarderías infantiles o a través del pago de colegiatura de los mismos y así proveer a las trabajadoras de un lugar de cuidado de sus hijos.
<i>4. Acercamiento y apoyo a la familia.</i>	
Fiestas y Paseos	Medida dirigida a la familia o hijos de los trabajadores, principalmente en las fechas de fiestas patrias, navidad y año nuevo
Actividades para los niños	Acceso a instituciones recreacionales en las vacaciones de los niños.
Capacitación para conyugues o Hijos:	oportunidades de capacitación laboral, gratis o rebajadas, de manera de incentivar una mayor capacidad económica de la familia.

**Tabla.4** ANOVA de interacción negativa trabajo-familia.

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	5,962(a)	3	1,987	6,977	,000
Intersección	215,809	1	215,809	757,661	,000
Medida_empresa	1,872	1	1,872	6,572	,011
Sexo	3,953	1	3,953	13,877	,000
Medida_empresa * Sexo	,311	1	,311	1,092	,297
Error	106,814	375	,285		
Total	323,719	379			
Total corregida	112,775	378			

a R cuadrado = ,053 (R cuadrado corregida = ,045)

**Tabla. 5.** ANOVA de interacción negativa familia-trabajo.

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	6,318(a)	3	2,106	13,380	,000
Intersección	65,007	1	65,007	412,979	,000
Medida_empresa	1,186	1	1,186	7,538	,006
Sexo	4,904	1	4,904	31,157	,000
Medida_empresa * Sexo	,555	1	,555	3,524	,061
Error	58,714	373	,157		
Total	125,313	377			
Total corregida	65,032	376			

a R cuadrado = ,097 (R cuadrado corregida = ,090)

**Tabla 6.** ANOVA de interacción positiva trabajo-familia.

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	9,626(a)	3	3,209	3,161	,025
Intersección	1293,546	1	1293,546	1274,230	,000
Medida_empresa	1,481	1	1,481	1,458	,228
Sexo	7,673	1	7,673	7,559	,006
Medida_empresa * Sexo	,023	1	,023	,023	,880
Error	369,518	364	1,015		
Total	1776,125	368			
Total corregida	379,144	367			

a R cuadrado = ,025 (R cuadrado corregida = ,017)

**Tabla 7.** ANOVA de satisfacción intrínseca.

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	15,809(a)	3	5,270	5,241	,001
Intersección	4362,281	1	4362,281	4338,503	,000
Medida_empresa	8,588	1	8,588	8,541	,004
Sexo	4,669	1	4,669	4,644	,032
Medida_empresa * Sexo	,629	1	,629	,625	,430
Error	371,022	369	1,005		
Total	5044,000	373			
Total corregida	386,831	372			

a R cuadrado = ,041 (R cuadrado corregida = ,033)

**Tabla 8.** ANOVA de satisfacción con la calidad producida.

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	5,034(a)	3	1,678	4,113	,007
Intersección	963,632	1	963,632	2361,954	,000
Medida_empresa	2,167	1	2,167	5,310	,022
Sexo	2,216	1	2,216	5,431	,020
Medida_empresa * Sexo	,905	1	,905	2,219	,137
Error	152,585	374	,408		
Total	1168,000	378			
Total corregida	157,619	377			

a R cuadrado = ,032 (R cuadrado corregida = ,024)

**Tabla 9.** ANOVA de satisfacción con la supervisión y la participación.

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	101,995(a)	3	33,998	5,578	,001
Intersección	17589,537	1	17589,537	2885,682	,000
Medida_empresa	10,090	1	10,090	1,655	,199
Sexo	58,557	1	58,557	9,607	,002
Medida_empresa * Sexo	31,535	1	31,535	5,174	,024
Error	2218,744	364	6,095		
Total	20974,000	368			
Total corregida	2320,739	367			

a R cuadrado = ,044 (R cuadrado corregida = ,036)

**Tabla 10.** ANOVA de satisfacción con la remuneración y las prestaciones.

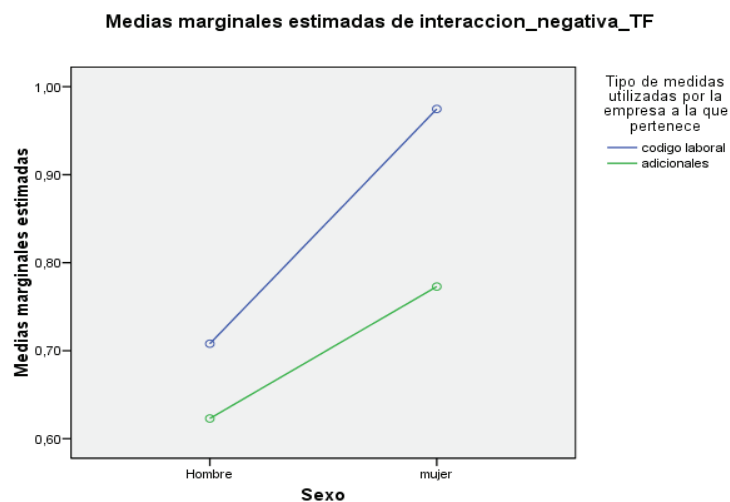
Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	101,408(a)	3	33,803	6,844	,000
Intersección	4090,865	1	4090,865	828,229	,000
Medida_empresa	14,176	1	14,176	2,870	,091
Sexo	29,852	1	29,852	6,044	,014
Medida_empresa * Sexo	37,978	1	37,978	7,689	,006
Error	1802,842	365	4,939		
Total	6421,000	369			
Total corregida	1904,249	368			

a R cuadrado = ,053 (R cuadrado corregida = ,045)

**Tabla 11.** ANOVA de vigor en el trabajo.

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	10,240(a)	3	3,413	4,792	,003
Intersección	8357,295	1	8357,295	11733,245	,000
Medida_empresa	3,021	1	3,021	4,241	,040
Sexo	6,255	1	6,255	8,782	,003
Medida_empresa * Sexo	,139	1	,139	,194	,659
Error	263,542	370	,712		
Total	9072,167	374			
Total corregida	273,782	373			

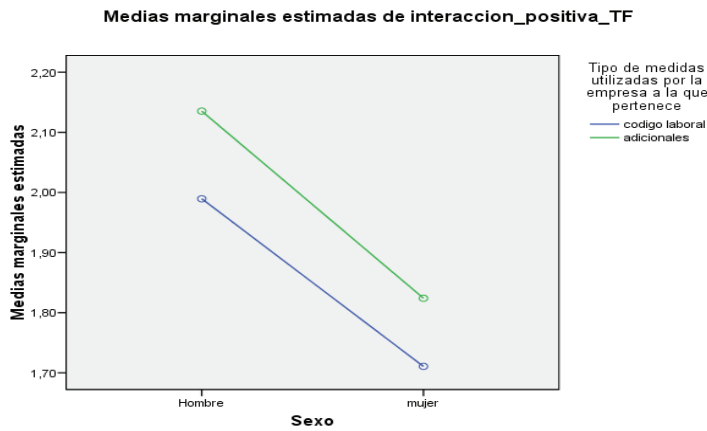
a R cuadrado = ,037 (R cuadrado corregida = ,030)



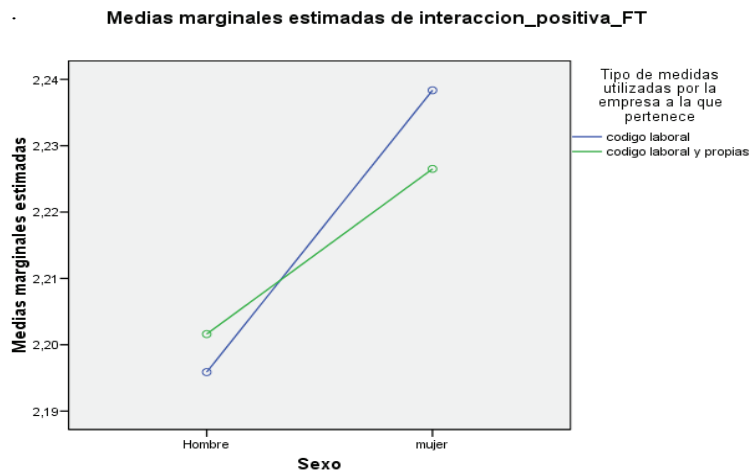
**Figura 1.** Diferencias en Interacción negativa trabajo-familia, según tipo de medida utilizada y sexo del trabajador.



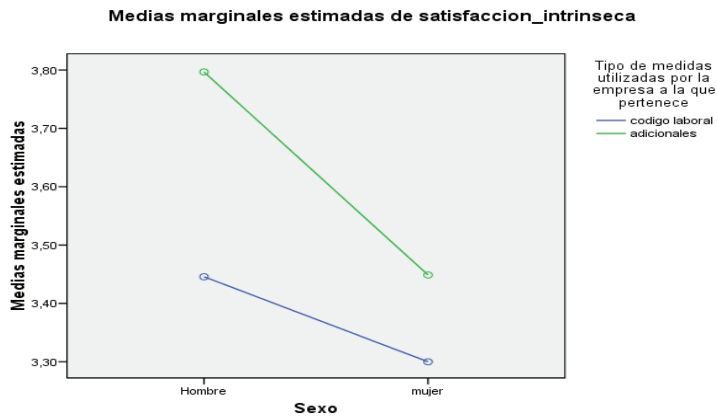
**Figura 2.** Diferencias en Interacción negativa familia-trabajo, según tipo de medida utilizada y sexo del trabajador.



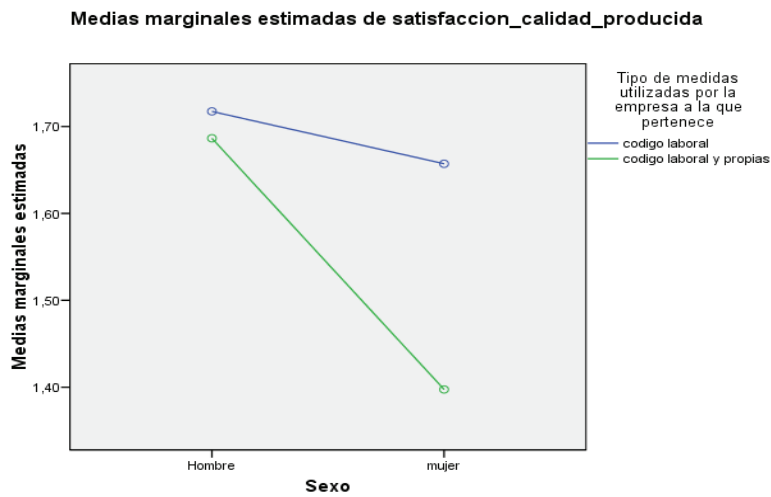
**Figura 3.** Diferencias en Interacción positiva trabajo-familia, según tipo de medida utilizada y sexo del trabajador



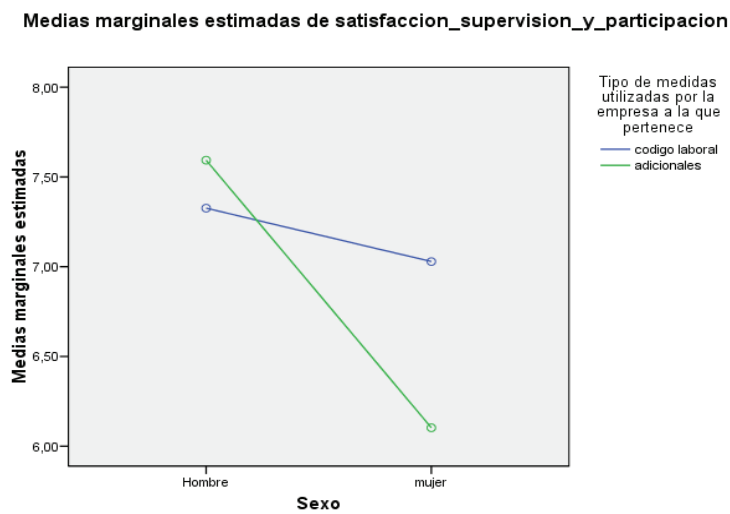
**Figura 4.** Diferencias en Interacción positiva familia-trabajo, según tipo de medida utilizada y sexo del trabajador



**Figura 5.** Diferencias en satisfacción intrínseca, según tipo de medida y sexo del trabajador

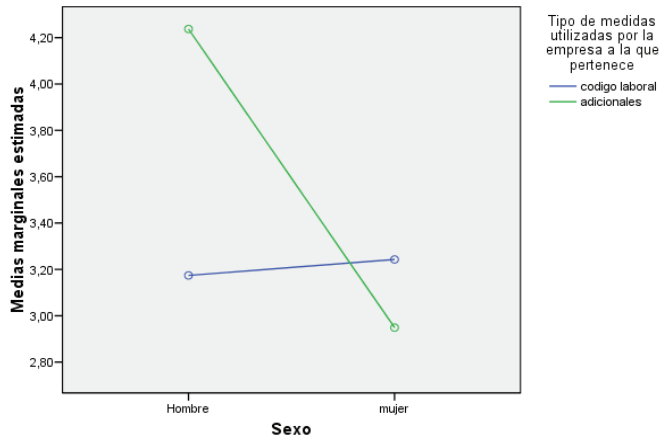


**Figura 6.** Diferencias en satisfacción con la calidad producida, según tipo de medida y sexo del trabajador



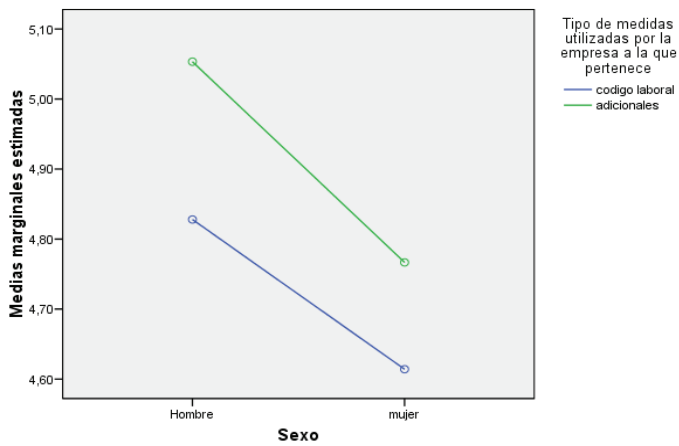
**Figura 7.** Diferencias en satisfacción con la supervisión y la participación, según tipo de medida y sexo del trabajador

Medias marginales estimadas de satisfaccion\_remuneracion\_y\_prestaciones



**Figura 8.** Diferencias en satisfacción con las remuneraciones y prestaciones, según tipo de medida y sexo del Trabajador

Medias marginales estimadas de vigor



**Figura 9.** Diferencias en el vigor, según tipo de medida y sexo del trabajador