



Facultad de Psicología

**Incidencia de la edad y género en la percepción de equidad de género en trabajadores
de la VI y la VII Región.**

Memoria para optar al Título de Psicólogo

Mención Organizacional

Alumnos

Karla Solange Márquez Carmona

Javiera Ignacia Riquelme Salinas

Profesor Guía

PhD. Andrés Jiménez Figueroa

Talca, Marzo 2020

CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2022

Resumen

Actualmente Chile está en medio de cambios culturales en cuanto a los planes de vida que se va formando la juventud, como se relacionan estas nuevas generaciones con el trabajo y como el sexo también es una variable que considerar en las relaciones que se forman entre los trabajadores y las organizaciones. En este trabajo se quiere explorar en la incidencia de la edad y el género en los trabajadores de la VI y VII región de Chile. Metodológicamente, el estudio se basa en una encuesta estandarizada acerca de la percepción de género aplicada en 2017 a trabajadores del rubro de salud, agrícola y forestal de la VI y VII región cuyas edades van desde los 18 a los 99 y con distintos niveles educacionales (N=433). En los resultados se observa que, principalmente las mujeres cuando se trata de las tareas domésticas y de cuidado sienten una mayor inequidad frente al hombre, sin embargo, cuando se habla de la manutención económica y demandas laborales, ambos tienen una percepción más equilibrada. En relación con la edad se concluye que aquellos entre 18-28 años perciben una mayor inequidad de género en comparación a aquel grupo etario de 50 a 99 años.

Palabras Clave: Edad, Sexo, Equidad de Género, Conflicto Trabajo-Familia

Índice

❖ Introducción	4-5
❖ Marco Teórico	6-16
❖ Implicancias	17-21
❖ Hipótesis y Objetivos	22
❖ Método	23-25
❖ Resultados	26-30
❖ Conclusión y Discusión	31-34
❖ Referencias	36-44
❖ Anexos	45-48

Introducción

Debido a las brechas que se generan dentro de las empresas, especialmente con las mujeres trabajadoras, el no tener una conciliación trabajo-familia ha tenido mucha incidencia en el desempeño laboral, según Mestre Navas & Cols (2000) la satisfacción laboral disminuye, se desarrollan actitudes negativas hacia los demás y hacia uno mismo, el rendimiento laboral baja y como consecuencia la cantidad y calidad del trabajo decaen. Es por esto por lo que estudios que se ligan al conflicto trabajo-familia tienen una gran relevancia ya que entregan directrices para saber en qué puntos mejorar las empresas y así aumentar la satisfacción laboral que incide directamente en el desempeño.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) la participación laboral femenina a nivel nacional durante el año 2017 alcanzó un 48,5%, donde en el plano informal la tasa de mujeres trabajadoras es de 31,9%, lo cual ha reestructurado el rol de la mujer y de la familia (2018). Campos & Saldaña (2018) señalan que la conformación familiar y la conciliación en el mundo laboral en Chile, ha sufrido varios cambios en las formas de organización, sobre todo en el espacio doméstico, lo que afecta en cómo vemos y representamos mentalmente esta figura femenina, es decir, lo que conocemos como rol y estereotipo, que es definido de la manera siguiente; 1) Rol: Construcción teórica, que hace alusión a un conjunto de normas aceptadas por la sociedad y de comportamientos que son aceptados y apropiados dentro de una cultura para aquellas personas con un sexo determinado. (Concepto definicion., s.f.) 2) Estereotipos: Es la opinión o prejuicio generalizado sobre los atributos o características que poseen o deberían poseer los hombres y mujeres, también aquí se consideran las funciones sociales que debieran desempeñar (Naciones Unidas Derechos Humanos, 2014)

Con estas definiciones en mente y acorde a lo escrito en los párrafos anteriores la mujer hoy inicia un camino por la senda laboral que en su mayoría había sido solo utilizada por hombres, por ejemplo, cargos en política o profesiones tradicionales como los son derecho, medicina, entre otros (Alvear, Luco, & Vignolo, 2014), lo que abre las puertas para observar dimensiones como el conflicto trabajo-familia y la equidad de género, donde se centra esta investigación. Debemos entender en primera instancia que el trabajo constituye una de las actividades a las que el sujeto ofrece mayor importancia cuando se habla de integración, ajuste psicológico y social, esto bajo la perspectiva de Jiménez & Moyano (2008). La familia por otra parte es considerada el entorno más cercano e importante de la vida de una persona y junto con el ámbito laboral, son las áreas que más contribuyen al bienestar del sujeto, esto según Guerrero, citado en Jiménez, Mendiburo & Olmedo (2011). Dicho todo esto podemos entender el conflicto trabajo-familia como un desajuste cuando el individuo debe cumplir papeles que muchas veces son incompatibles de diversas maneras (Greenhouse & Beutell, 1985). Este conflicto tiene bastante incidencia en ambas esferas que lo componen, en lo laboral y familiar, en el trabajo se ve relacionado con una alta cantidad de estrés, bajo desempeño, falta de compromiso organizacional, etc., en lo familiar, hay una baja eficacia parental, tensión psicológica, ansiedad, irritación, estados depresivos, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos. (Jiménez, Mendiburo & Olmedo, 2011). Se observa que la temática relacionada al conflicto trabajo-familia tiene muchas aristas que influyen en los trabajadores y su forma de producción. Es por esto que la contribución de esta investigación se orienta a visualizar lo siguiente: 1) Contribución social en las políticas públicas, organizacionales y en la gestión de personas. 2) Identificar las expectativas y los cambios generacionales, en aquellos trabajadores pertenecientes al rubro forestal y agrícola de Talca y del área de la salud en Rancagua.

Marco Teórico

Análisis Conceptual de Género y Trabajo-Familia

La conceptualización de género se refiere al conjunto de cualidades sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las distintas sociedades atribuyen a las personas para diferenciarlos como varones o mujeres (Hendel, 2017). Siguiendo esa misma línea el Instituto Nacional de Estadística, (2015) describe género como un constructo social que incorpora las normas de comportamiento que deben seguir hombres y mujeres según lo considerado por la cultura como femenino y masculino, esto se dirige a que tanto a mujeres como a hombres se les asigna características y deberes como propios, lo que es producto de un proceso social y que en ningún caso está dado por lo biológico y desde esa perspectiva esa realidad se puede cambiar y transformar (Acuña,2019).

El género al ser una construcción sociocultural se ha expuesto a modificaciones a lo largo de la historia, lo que principalmente a influido en lo relacionado a las características psicológicas y culturales, y, a lo que el entorno social ha impuesto lo que se considera masculino y femenino (Hendel,2017). Es por ello por lo que el género determina los roles que cada sujeto debe cumplir según su sexo (Arango & Corona-Vargas, 2016).

Sin embargo, esta conceptualización ha tenido diversas contradicciones, queriendo lograr cambios en su comprensión, para poder así generar políticas institucionales, métodos, estrategias y prácticas (Arango & Corona-Vargas, 2016). Actualmente hablar de género es controversial, ya que en diversas partes del mundo y en nuestro país este constructo ha generado manifestaciones masivas y exigencias de cambios durante el 2018, todo ello respaldado por movimientos feministas que han visibilizado demandas que permitan generar transformaciones como las que se han hecho a través de la historia (Acuña,2019). En el caso del gobierno de Chile este presentó una agenda con alrededor de 17 puntos, que tienen

demandas que van desde nuevas formas de educar a cambios en políticas, sociales y laborales (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile,2018).

Estereotipo

Fernández (2011) señala es una preconcepción generalizada, un proceso mental que organiza la información que se recibe, iniciando así la simplificación del entendimiento que ayuda a aprehender el ambiente social en el que nos movemos, ayuda a una predicción de acontecimientos, se realizan categorizaciones que ayudan a que la información que tenemos del entorno sea más rápida para procesar y más sencilla. Podemos decir que la función que tienen los estereotipos es cognitiva, perceptiva y de categorización, aceptados por la cultura, la cual los va aprendiendo y repitiendo, dando paso a tradiciones culturales.

Este concepto debe ser diferenciado del Rol, debido a que este último es la construcción social que señala los comportamientos, actividades, expectativas y oportunidades, que son los indicados en un contexto sociocultural determinado para todas las personas (OMS, 2018).

Equidad de Género

Hendel , (2017) dice que la equidad de género se conceptualiza como la imparcialidad en trato que se ejerce a mujeres y hombres, en relación a sus necesidades, esto siendo un trato que se equipare a sus derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. Por otro lado, en los archivos de la Biblioteca del Congreso Nacional (BCN) menciona que este concepto hace referencia y agrega la tensión entre la igualdad y la diferencia como conjunto de justicia social y cultural (2014). Este concepto tiene su origen en las concepciones culturales y económicas que se han establecido socialmente, que consideren las distinciones y puntos que deben ser parte de políticas de redistribución (BNC,2014).

El Instituto Nacional de las Mujeres dice que la equidad de género al ser un constructo social tiene como focos esenciales el respeto y la protección de los derechos humanos y a la igualdad de oportunidades (2007). Lo que se traduce en entregar una educación que minimice estas brechas o que se vaya construyendo un enfoque de género que permita equidad entre hombres y mujeres (Hendel,2017). También generar políticas sociales y laborales que garanticen equidad en derechos y oportunidades (SERNAM,2014).

Sin embargo, hay que entender y tener claridad en que las políticas que se orienten a equidad de género no solo deben comprender aquella dimensión que garantiza oportunidades de acceso al bienestar material (INM, 2007). Sino también que se produzcan transformaciones en conformación sociocultural de las relaciones de poder (INE,2015). Si bien es cierto se han llevado a cabo cambios y prácticas que han apuntado a disminuir inequidades éstas han sido insuficientes para discutir la base de las desigualdades de género (Campos & Saldaña,2018).

Percepción de género

La perspectiva de género es una categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para, desde esa plataforma teórica, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad. (Handel,2017).

Por otro lado, la perspectiva de género es un instrumento que pretende ilustrar que las diferencias entre hombres y mujeres no solo se da simplemente por su determinación biológica, sino también a las distinciones culturales asignadas a las personas (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007). Este constructo es clave para revelar la posición de desigualdad y dependencia que históricamente ha existido para las mujeres en relaciones con el género masculino (Handel,2017).

Trabajo

Para la definición de trabajo, nos dirigimos al diccionario de la Real Academia Española donde se nos indica que es la obtención de remuneración con el fin de poder obtener la satisfacción de las necesidades personales o familiares.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo define como el grupo de tareas que las personas realizan, estas pueden ser remuneradas o no, esto produce bienes y servicios en una economía (2004), por lo que se convierte en el “fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad” (Méda, 2007). Porque permite satisfacer necesidades de los individuos (OIT,2004), que les permite subsistir y desarrollarse como persona y en el mundo laboral (Méndez,2018)

Rol de Género

Cada sociedad transfiere por medio de la cultura la identidad de género, lo que establece normas, creencias, expectativas, actitudes y roles, estableciendo características a las personas dependiendo de su sexo (Alzás, De Souza & Galet, 2016).

Desde esa mirada generalmente a las mujeres se le asigna un rol de cuidadora, es decir, preocuparse del cuidado de los integrantes de la familia dependientes, como lo pueden ser niños o adultos mayores (UNAM Facultad de Psicología, 2015). Además, tiene la responsabilidad de educar y supervisar a los hijos (niños y/o adolescentes) respecto a su educación, crianza y socialización (Gómez & Jiménez, 2015). Por otro lado, tiene el deber de mantener y organizar el hogar, lo que se refiere los quehaceres del hogar (compras, limpieza, etc), (UNAM Facultad de Psicología, 2015). En el caso de los hombres este generalmente tiene el deber de proveer a la familia de recursos que le permitan su subsistencia (Aguilar, González, & González, 2013). Además, tiene el rol de liderazgo y

toma de decisiones, esto hace referencia a construir y establecer patrones comunicacionales entre los integrantes de la familia (Gómez & Jiménez, 2015).

Si bien es cierto, se han ido estableciendo cambios respecto a los roles que cumplen hombres y mujeres en sus hogares, aún persisten diferencias con relación a qué función debe cumplir cada uno o la desproporción de estas tareas (Alzás, De Souza & Galet, 2016). Estudios de PNUD dice que los hombres tienen un bajo índice de involucramiento en las tareas del hogar, mientras que las mujeres trabajen fuera del hogar o no mantienen niveles similares de trabajo en el hogar (Gómez & Jiménez, 2015).

Equilibrio Trabajo-Familia

Es importante entender que el trabajo y la familia son componentes importantes en el desarrollo y vida de las personas, por lo que deben ser comprendidos de manera conjunta (Jiménez & Moyano en Lueiza & Nogales, 2016).

Kirchmeyer citado en Jiménez, Ortega, & Rodríguez (2013) mencionan que el equilibrio trabajo y familia hace referencia a la “satisfacción en todos los dominios de vida, lo que requiere de recursos personales, energía, tiempo y compromiso para cumplir bien en todos los dominios, ya sea en el trabajo o en la vida familiar.”

Con lo anteriormente descrito es importante enfocarse en la Conciliación trabajo-familia, que es la articulación de tareas "productivas" y "reproductivas" desde una perspectiva que armonice los espacios de familia y trabajo de una forma más equitativa entre hombres y mujeres- como un elemento clave para el desarrollo social de los países (Gómez & Jiménez, 2015). Respecto a esto último sabemos que los ingresos de las mujeres son menores que los hombres en todos los sectores económicos, destacándose la mayor brecha en el sector primario, donde las mujeres perciben 45,3% menos que los hombres (Instituto Nacional de Estadísticas Chile, 2015).

Grupos Etarios

En nuestra investigación es importante destacar la existencia de variadas generaciones, por eso mismo es importante entender que significa el concepto de generación. Según Carles Feixa y Carmen Leccardi (2010) en (Cruz, Gómez, Jiménez & Royo, 2019) generación de caracteriza por un grupo que comparte una experiencia histórica, ejes temporales, que tiene líneas diferenciadoras tanto de género como clase social.

En el mundo laboral se interrelacionan personas pertenecientes a diferentes generaciones, principalmente son los Baby Boomers; son aquellas personas nacidas entre los años 1948 a 1963, estos se caracterizan por centrarse en la vida familiar y responsabilidad social (Cervetti & Steizel, 2014). Por otro lado, se destaca de esta generación el comienzo de los problemas que impiden un equilibrio entre lo personal y laboral, sin embargo, no hay iniciativa para resolverlo (Molinari, 2001 en Cervetti & Steizel, 2014).

Esta generación es conocida por dedicar altas horas a su trabajo, con el objetivo de que su esfuerzo logre ser recompensado con mejores puestos de trabajo (Penna and the CIPD'S, 2008:07 en Cervetti & Steizel, 2014:15). Generalmente estas personas son aquellos que ocupan los cargos más altos en las organizaciones y desde esa posición son quienes dan origen a las normas y culturas corporativas (Cervetti & Steizel, 2014).

Por otro lado, está la Generación X, quienes la conforman son las personas nacidas entre los años 1964 y 1978, aquí se destaca la independencia en asumir responsabilidades a temprana edad de los sujetos, ya que por cambios en la configuración familiar (separaciones o la mujer comienza a ingresar al mundo laboral) (Cervetti & Steizel, 2014). Además, están constantemente incrementando y/o mejorando sus habilidades para así ser más atractivos en el mundo del trabajo, para así ser reconocidos laboralmente. por último, otro punto a destacar

de este rango etario es la importancia que le otorgan a todo lo que les cause placer fuera de su trabajo.

Otra generación activa en el mercado laboral es la Y, quienes nacieron entre los años 1979 a 1991, aunque otros dicen termina en los 2000 (Irizarry-Hernández,E, 2009) esta se destaca por ser el grupo más grande de consumidores y trabajadores de la historia (Ericsson, 2007 en Cervetti & Steizel,2014). Una característica que distingue a esta generación es la familiaridad con la tecnología, gracias a ella pudieron establecer interacción con ella, además de relaciones interpersonales virtuales.

También los Millennials se destacan por dar mayor importancia a su vida personal que a la laboral, es por ello que buscan divertirse y estar bien en su trabajo (Molinari,2001 en Cervetti & Steizel,2014). Estos se orientan a estar en un trabajo en el que prime un buen clima, buenas relaciones, jefes agradables, etc. Otro punto a destacar de esta generación ha sido testigo de la rápida e inagotable información, esto lo han facilitado los diferentes aparatos electrónicos como laptop, celulares e internet (Seaton and Boyd,2007 en Irizarry-Hernández,E, 2009), causando así que los individuos tengan la habilidad de absorber información de diversas fuentes de forma instantánea, llevándolos a tener mejor capacidad para adaptarse a escenarios diferentes en el ámbito laboral (Buahene & Kovary, 2007 en Cervetti & Steizel,2014).

Demandas Laborales

Las demandas laborales son aquellas cualidades del trabajo que solicitan tanto un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional), por lo tanto, tiene costos físicos y/o psicológicos (Salanova,2009). Las demandas requieren que la persona realice un esfuerzo sostenido (Salanova & Schaufeli, 2002), ya que deben cumplir con diversas y distintas solicitudes.

Las demandas laborales se pueden clasificar en aquellas de tarea, sociales, organizacionales y extra organizacionales. La primera de ellas se refiere a las presiones, sobrecarga, ambigüedad de rol, también están las demandas sociales que están orientadas a las relaciones interpersonales entre compañeros y cliente, además del conflicto de rol (Salanova,2005).

Por otro lado, están las demandas organizacionales que tiene relación con la inseguridad laboral y las extra organizacionales lo que hace alusión al equilibrio trabajo y familia (Acosta,2019). También es importante destacar que también existen demandas psicológicas que hacen referencia al carácter de las diversas exigencias a las que se debe hacer frente en el contexto natural (Aja, Soria & Torrano, 2016).

Contexto Cultural

El contexto cultural debe entenderse como el conjunto de maneras de vivir y expresiones tanto sociales, económicas, políticas de una determinada sociedad que abarca todas aquellas formas de llevar a cabo y/o representar tradiciones, mitos, creencia, conocimientos, normas, valores, etc.; que dan forma al comportamiento humano y que se transmiten de generación en generación (Instituto Nacional de la Mujer, 2007). Esto afecta en cómo la sociedad establece y ejerce aquellas pautas que deben tener los hombres y las mujeres, por ejemplo; el rol cultural que poseen las mujeres como cuidadoras y los hombres como proveedores implican una desigualdad de género (Gómez y Jiménez, 2014). En Chile actualmente existen leyes laborales sobre protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar, algunas de ellas son el derecho que tienen las trabajadoras a un pre y postnatal, además de otorgar a los padres cinco días de descanso posterior al nacimiento de un hijo (BCN.2020). Por otro lado, se señala que la mujer embarazada cuenta con un fuero maternal que impide al empleador despedirla por un periodo determinado. Respecto a los derechos

del padre este puede acceder al denominado postnatal parental, que puede realizarse si la madre cede este derecho para que tome parte de su periodo postnatal (Diario Oficial,2019).

Estas normativas tienen la intención de otorgar una mayor calidad de vida familiar, sin embargo, las organizaciones no han sido colaborativas en este proceso, ya que las oportunidades que entregan para generar la conciliación de trabajo-familia son deficitarias tanto en tipo como en cantidad de programas que contribuyan a esto (Thompson, Beauvais & Lyness, 1999 en Lueiza & Nogales,2016).

En la Encuesta de Calidad de Vida y Salud del 2017 el 63% de las mujeres trabajadoras chilenas tienen la preocupación de estar en el trabajo con las tareas domésticas sin hacer, pero esta preocupación llega sólo al 27,4% de los hombres (Instituto de Salud Pública, 2017).

Hoy Chile, como se dijo anteriormente asumió alrededor de 17 compromisos que son concretos, donde se quiere llegar a un cambio cultural mediante la concientización, dejando en evidencia que somos sujetos iguales en dignidad, derechos y obligaciones, por lo que merecemos las mismas oportunidades educacionales, laborales y profesionales para alcanzar la plena realización humana. De estos compromisos se han logrado: la implementación del instructivo presidencial para la prevención y denuncia del acoso laboral y sexual en servicios del Estado, Promulgación de la ley que establece el Derecho a Fuero Maternal para aquellos funcionarios de FF.AA. y de Orden y Seguridad Pública, promulgación de Ley de Lactancia Materna (amamantamiento libre en espacios públicos, sancionando a quienes priven de este derecho), Educación con Equidad de Género (eliminación de estereotipos de género avanzando en la igualdad en los procesos de aprendizaje), Lanzamiento de fono 1455 para todas las mujeres que son víctimas de violencia, aumento de cobertura de Programa 4 a 7 en un 10% , construcción de Ruta del

Emprendimiento Femenino en conjunto con el Ministerio del trabajo y el Ministerio de Economía, Ley de Universidades del Estado (la cual extiende la prevención y prohibición de los actos de acoso sexual y regula de mejor forma la relación que debe existir entre docentes y estudiantes) (Gob, 2018).

Con estos conceptos ya bien claros, en Chile y Latinoamérica según Gómez, Royo, Jiménez, & Cubillos (2019) han surgido cambios culturales desde 1990 que marcan el inicio de incidencias en las expectativas y aspiraciones de los y las jóvenes, tanto en el ámbito personal como familiar y laboral, donde las modificaciones aparecen en el género como condición social y económica que ayuda a visualizar alternativas para nuevos proyectos de vida. Buonocore; Russo, Ferrara, citados en Gómez, Royo, Jiménez & Cubillos (2019) señalan que los hombres y mujeres menores de 30 años se muestran con una disponibilidad mayor a ampliar las opciones que consideran como proyectos de vida, lo que indica una forma de relación con el trabajo remunerado muy distinta a la que se ha venido estableciendo; lo mismo con el plano familiar y la vida en pareja.

La división sexual del trabajo tradicional (el hombre como proveedor/ mujer cuidadora) ha ido quedando obsoleta dentro de la sociedad, específicamente en los grupos etarios más jóvenes (18 a 24 y 25 a 34 años), esto analizado por el Ministerio de Desarrollo Social (2017).

Dentro de lo que puede haber favorecido esta nueva mirada y la ampliación de las posibilidades es el no querer repetir los patrones de sus antecesores, y haber crecido en diversas composiciones de familias.

En lo que está relacionado con el trabajo, las nuevas generaciones se están enfocando en cómo este ayuda a la mejora del empoderamiento, autonomía y desarrollo de sus proyectos personales (Fundación Chile Unido, 2018, OIT, 2017).

En el plano de las relaciones de pareja y conformación de familia han cambiado de forma notable ya que el trabajo reproductivo no está siendo de la misma manera en la que se venía dando hasta hace poco. Las mujeres quieren poder compatibilizar la maternidad con el desarrollo de una carrera laboral y por esta razón es que cuestionan que la mujer sea la única que tenga la responsabilidad sobre los hijos (Gómez-Urrutia; Royo, 2016).

Ganter & Tornel (2016) sugieren que los y las jóvenes en sus proyectos de vida tienen como elemento central el estar cursando la educación superior, que en Chile se encuentra asociada a la movilidad social. Bajo esta lógica y mirándolo desde la perspectiva de género las mujeres consiguen ver que hay dificultades en las distribuciones de las tareas que están relacionadas con el cuidado de los niños que hasta el día de hoy le corresponde a la mujer.

Como se dijo anteriormente la generación que hoy vemos como millenials han vivido en un contexto donde priman las diversas formas familiares dando así un mayor abanico de los modelos de familia y arreglos domésticos (Olavarría, 2014).

“Sin embargo, también manifiestan sentir el peso cultural que todavía porta la maternidad frente a la paternidad en América Latina, y que explica (al menos en parte) la discriminación que todavía sufren las mujeres en el mercado de trabajo y que se expresa en mayores dificultades de inserción y promoción, y brechas salariales importantes”(INE, 2017).

Los hombres a pesar de que están esperando y queriendo tener una mayor participación en la crianza, son renuentes a compartir el trabajo doméstico para poder tener una corresponsabilidad, o renunciar al rol de proveedores junto con el poder y prestigio que lleva aparejado (Aguayo et al., 2016; Gómez-Urrutia et al., 2017)

Implicancias

El conflicto trabajo-familia demuestra una incidencia en lo laboral relacionado con un nivel elevado de estrés, insatisfacción en el trabajo, baja productividad, falta de compromiso organizacional, etc. En el dominio familiar este conflicto reporta incidencia en el deterioro de la función parental y riesgos para la salud de los padres que trabajan, esto, se manifiesta en tensión psicológica, ansiedad, irritación, estados depresivos, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos. El equilibrio entre estas dos esferas de la vida de las personas (trabajo y familia) ha sido definido por diversos autores como la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en el hogar, con un mínimo de conflicto de roles (Jiménez & Moyano, 2008).

El escenario actual de nuestro país en materia legal muestra que incipientemente se han ido creando políticas que generen cambios legislativos, siendo algunos de ellos fuero maternal de la madre que se extiende un año posterior al embarazo (Diario Oficial,2019), además están los permisos que se pueden otorgar a los padres cuando su hijo está enfermo (Diario Oficial,2019), entre otros. Se busca que los trabajadores puedan progresar tanto en el ámbito laboral, como en el personal, generando así que los personas puedan tener espacios donde dedicar tiempo a su vida privada y familiar, facilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En esta línea Chile ha generado varios convenios internacionales donde se exigen políticas y leyes laborales que velen por el bienestar de quienes trabajan. Entre los convenios que se han firmado están Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW, el cual busca tener los medios necesarios para proteger los derechos humanos de la mujer y prevenir cualquier tipo de discriminación, relacionada a su género. Desde esa lógica, se incentiva a que la igualdad

entre hombres y mujeres sea la base primordial que permita la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (Urriola, 2016).

Otro de los convenios pactados entre Chile y organismos Internacionales son El Convenio N°156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, donde su premisa principal es que para lograr la plena “igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia” (Urriola, 2016).

Para ir por la línea de igualdad entre hombres y mujeres es primordial que se cambien ciertas concepciones culturales, como lo es el rol cultural que poseen las mujeres como cuidadoras y los hombres como proveedores (Gómez y Jiménez, 2015). Esta brecha se basa en la idea de que la mujer debe hacerse cargo del cuidado y quehacer doméstico, además, de cumplir con su trabajo remunerado, es decir, tiene una doble jornada, por lo que solo ella cumple los deberes familiares. En cambio, el hombre al tener el rol de proveedor solo cumple con la función de sostenedor económico del hogar y se involucra poco en el cuidado de los hijos y tareas domésticas, creando así una desigualdad de género. Es por ello por lo que si hay un cambio en relación a los roles de género se pueden promulgar y/o mejorar leyes laborales dirigidas a la igualdad de derechos y deberes para hombres y mujeres (Gómez & Jiménez, 2015), lo que traerá consigo una transformación cultural.

Esto se puede observar en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) donde la mujer según la síntesis de resultados del 2019, dedica 5,68 horas al trabajo remunerado versus las 6,62 horas que dedica el hombre, pero cuando se ve el porcentaje de las horas dedicadas al trabajo no remunerado, la mujer dedica en promedio 5,89 horas y el hombre sólo 2,74. También en esta síntesis se muestra que las mujeres le dedican 3,84 horas al trabajo doméstico no remunerado versus el hombre que dedica sólo 1,83 horas, la misma

situación se repite con el trabajo de cuidado no remunerado donde la mujer dedica 3,03 horas y el hombre sólo 1,64 horas (INE, 2015).

Siguiendo por la senda de convenios entre nuestro país y la Organización Internacional del Trabajo, han pactado La Normativa internacional sobre protección a la maternidad del año 2000 la que señala: se custodiará el derecho a la maternidad de las mujeres, pero también a que los hombres se hagan cargo de la responsabilidad que conlleva ser padre (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

Pero ¿qué pasa con la parte laboral? El empleador debe reconsiderar las obligaciones y cargas impuestas fundamentalmente al empleado que contrata, mujeres, en el entendido que el cuidado y promoción de la familia es también tarea de los padres y objeto de especial resguardo por parte del Estado (SERNAM,2014). Para esto se ha sugerido que las organizaciones sean promotoras de una cultura organizacional que ampare el equilibrio, ya que esto tiene relación positiva con el uso de beneficios familia-trabajo y una relación negativa con el conflicto familia-trabajo (Jiménez y Moyano,2008).

Cada uno de los tratados que se señalaron anteriormente hacen referencia a cómo deben llevar sus lineamientos en materia de legislación laboral los países, actualmente en Chile, cuenta con una constitución que no se ocupa de manera directa en materias de conciliación personal, familiar y laboral (SERNAM,2014), lo que es una problemática que debería solucionar o mejorar, ya que es el principal documento nacional que dirige la organización política. Sin embargo, hay organismos que cumplen con establecer normas que están orientadas a la protección de la maternidad, para ello está el Código del Trabajo y legislación complementaria que reglamentan este tema. Sin duda, las políticas públicas y la legislación laboral son instrumentos excepcionales que pueden encargarse de fomentar cambios en las maneras en que las familias reparten las labores en su hogar (Gómez y

Jiménez, 2014). Esto es un impulso que puede traer consigo mayor equidad de género, ya sea al interior o fuera del área de trabajo remunerado (SERNAM,2014).

Por otro lado, se reconocen derechos relativos al cuidado de los hijos, es decir, que ambos progenitores puedan cuidar y ser parte de la crianza de sus hijos, además que la madre pueda acceder a un adecuado descanso durante su embarazo. En relación con esto último se le otorga a la futura madre un periodo de seis semanas antes del parto y doce semanas después de este (Dirección del Trabajo,2000). También la ley 20.545 señala que el padre podrá hacer uso de parte de la extensión del postnatal parental, lo que será decisión de la madre (BCN,2016), sin embargo, el porcentaje que se hace uso de este derecho es alrededor de un 0,2 % de los padres (Sepúlveda, 2017). Esto es un avance favorable a la introducción del principio de corresponsabilidad, a través del cual tanto el padre como la madre asumen las labores propias del cuidado de su hijo (SERNAM,2014). Chile ha ido avanzando en materia de derechos laborales para los trabajadores que tienen familia, sin embargo, esto no es suficiente, ya que la corresponsabilidad parental aún no es una dinámica y hábito entre los trabajadores y empresas que tiene a su cargo a padres, por eso se hace relevante que se desarrolle un cambio cultural de los roles sociales que cumplen hombre y mujeres.

Para que la corresponsabilidad familiar, las prácticas organizacionales, defiendan el equilibrio trabajo-familia se deben realizar diversos cambios en las políticas, ya sean de manera privada y pública. Estas “políticas de conciliación trabajo-familia aparecen como un factor muy importante en el logro de objetivos socialmente relevantes, como la mejora de la calidad de vida familiar” (Gómez y Jiménez, 2014).

Luego de desarrollar la temática de equilibrio trabajo y familia, y de exponer las formas en que se está trabajando esto y como las políticas públicas lo han tratado, además de abordar este tema con literatura reciente, podemos ver que uno de los modelos que nos

ayuda a explicar el fenómeno del conflicto trabajo-familia es el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER) ya que analiza los efectos beneficiosos y nocivos que tienen las conductas, cogniciones y emociones que las personas experimentan al momento de poner en marcha dos roles muy diferentes como el ser padres y trabajadores, por lo que el foco está en la reciprocidad social, que es definida como la justicia percibida entre las inversiones y los resultados que están en juego. Cuando la persona ha realizado muchos esfuerzos, pero ha obtenido pocas recompensas, es posible que se manifiesten emociones negativas y haya una respuesta de estrés que se vuelva recurrente en el tiempo (Salanova, y otros, 2009).

Esto nos ayuda a guiar nuestra investigación en los posibles efectos que pueden tener: el sexo, la edad y la percepción de equidad en el conflicto trabajo-familia y el estrés que este conlleva, haciendo que nos hagamos las siguientes preguntas ¿tendrá que ver el cambio generacional?, ¿el cambio en los planes de vida?, ¿cómo ven el trabajo?, ¿que sea diferente la apreciación si eres hombre o mujer?

Hipótesis

H1: Las mujeres presentan una menor percepción de equidad de género en comparación a los hombres en las variables: distribución de trabajo doméstico/ de cuidado, Manutención económica del hogar y Demandas laborales.

H2: El grupo etario 1(18 a 28 años) presentarán una menor percepción de equidad de género en los ítems: distribución de trabajo doméstico/ de cuidado, Manutención económica del hogar y Demandas laborales en comparación al grupo 4 (50-99 años)

Objetivos

Objetivo General

Determinar si existen diferencias en la percepción de equidad de género de acuerdo con la variable sexo y edad en trabajadores de la VI y VII región de Chile.

Objetivos Específicos

- 1.- Describir los niveles de percepción de equidad de género y las dimensiones de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico/de cuidado, de manutención económica del hogar y de demandas laborales
- 2.- Determinar si existen diferencias de acuerdo a género entre las variables: Percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico/ de cuidado, Percepción de distribución de responsabilidades de manutención económica del hogar y Percepción de distribución de demandas laborales dependiendo del sexo.
- 3.- Determinar si existen diferencias de acuerdo con la Edad en las variables Percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico/ de cuidado, Percepción de distribución de responsabilidades de manutención económica del hogar y Percepción de distribución de demandas laborales y el rango de edad de los trabajadores que participaron en este estudio.

Método

El tipo de estudio de esta investigación es correlacional ya que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Baptista, Collado & Sampieri, 2010). En el caso de esta investigación se pretende encontrar si la edad y el sexo incide en la percepción de equidad de género, en los trabajadores de las organizaciones del rubro forestal, agrícola y de la salud.

Es de carácter descriptivo ya que consideramos el fenómeno que se está estudiando y los componentes, se definen las variables y se miden conceptos.

Es no experimental debido a que no se han utilizado grupos de control, ni tampoco se han realizado pruebas a los sujetos de estudios.

Es cuantitativo ya que se aplicó un instrumento para poder medir las variables antes mencionadas y así realizar análisis estadísticos de las variables.

Participantes

La muestra se construyó con trabajadores de tres organizaciones elegidas a conveniencia por parte del investigador, ya que los lugares eran cercanos y conocidos por este. Los participantes pertenecientes al área de salud, agricultura y forestal, de manera voluntaria completaron un cuestionario, accediendo en primer lugar a un consentimiento informado que les fue entregado. La totalidad de los participantes son 433 personas, de las cuales 169 eran mujeres y 264 hombres, cuyos rangos de edad van desde los 18 a los 99 años quienes de manera aleatoria participaron de esta investigación.

Instrumento

Para la realización de esta investigación, se utilizó el Cuestionario de percepción de equidad de género, el que fue confeccionado por Gómez y Jiménez en el año 2015. Este instrumento tiene preguntas relacionadas a datos sociodemográficos y consta de 14 ítems, donde las respuestas van desde muy de acuerdo a muy en desacuerdo, las que se distribuyen en cuatro sub-escalas: percepción de disponibilidad de tiempo personal (3 primeros ítems), percepción de trabajo doméstico/de cuidado (ítems 6, 7, 8, 9 y 12), también percepción de distribución de responsabilidades de manutención económica del hogar (ítems 4, 11 y 14) y percepción de distribución de demandas laborales (ítems 5, 10 y 13).

La validación del instrumento realizada por Gómez y Jiménez (2015) arrojó un índice de Alfa de Cronbach de ,87 siendo éste, un indicador de alta fiabilidad del cuestionario (Jiménez y Gómez, 2019). Lo que significa que si se replica la toma del cuestionario se obtendrán resultados similares, además de demostrar que mide de manera exacta el objeto de estudio que en este caso es la percepción de género.

Procedimiento

Fase 1 contacto: En primer lugar, se procedió a tomar contacto con cada una de las organizaciones de rubro de salud y forestal de la VI y VII región, con el fin de poder tener autorización para realizar una investigación en las tres organizaciones.

Fase 2: La toma de datos se realizó en un período de 1 mes, dónde los investigadores se distribuyeron en las distintas localidades de la región del Maule y la ciudad de Rancagua. Esto consistió en entregar el instrumento junto al consentimiento informado que era leído por los participantes, donde se dejaba en claro que la información era solo con fines académicos y que era completamente confidencial y voluntario. Luego proceden a responder

la encuesta mientras los evaluadores estaban ahí para resolver cualquier duda y/o inconveniente.

Fase 3: Se procede a realizar la tabulación de los datos y el respectivo análisis con el software Statistical Package for the Social Sciences (spss) versión 15, donde se realizan pruebas de normalidad para las variables edad, sexo, ingreso, etc. que están involucradas en nuestra investigación. Luego se procede a realizar una Prueba T para muestras relacionadas

Plan de análisis

Para llevar a cabo el análisis de la información que logró ser recopilada luego de la aplicación de los cuestionarios, se elaboró una base de datos en el software Excel, donde la información ahí contenida fue procesada y analizada con la herramienta estadística SPSS versión 15. Estos análisis fueron: estadísticos descriptivos, Pruebas T para muestras independientes y ANOVA.

Resultados

A continuación, se presentarán los resultados más relevantes encontrados a lo largo de nuestra investigación, realizados por medio del programa SPSS. Primero podemos observar la tabla que nos indica los puntajes mínimos y máximos en cada ítem (ver tabla 1) Luego tenemos los estadísticos de grupo que nos señalan el puntaje obtenido en la distribución de trabajo doméstico/de cuidado los hombres han obtenido una puntuación de 14 puntos y las mujeres 12,40 puntos en sus respuestas al cuestionario de percepción de género (ver anexo 2), en distribución de manutención económica ambos grupos han obtenido una media de 9 puntos y en demandas laborales tanto hombres como mujeres han alcanzado 6 puntos. (ver tabla 2)

Tabla n°1

Estadísticos Descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Distribución de trabajo doméstico/de cuidado	432	5	22	13,19	3,405
Distribución de manutención económica	430	3	15	8,86	2,020
Demandas Laborales	427	3	9	5,76	1,427
Sexo	434	1	2	1,61	,489
Edad	411	1	4	2,70	1,124
N válido (según lista)	403				

Tabla n°2*Estadísticos de grupo*

	Sexo	N	Media	Desviación	Error tít. de
				tít.	la media
Distribución de	Mujer	168	12,40	3,409	,263
trabajo doméstico/de	Hombres	264	13,69	3,314	,204
cuidado					
Distribución de	Mujer	166	8,69	1,864	,145
manutención	Hombres	264	8,96	2,110	,130
económica					
Demandas laborales	Mujer	163	5,71	1,401	,110
	Hombres	264	5,80	1,445	,089

Luego al analizar las pruebas T para muestras independientes los resultados nos muestran que el ítem de trabajo doméstico/de cuidado posee una diferencia significativa con un valor p .000, mientras que los ítems de distribución de la manutención económica y demandas laborales no presentan una diferencia significativa (ver tabla N°3)

Tabla N°3*Prueba T para muestras independientes***Prueba de Levene para la igualdad de varianzas**

		F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)
Distribución de trabajo doméstico/ de cuidado	Se han asumido varianzas iguales	,003	,958	-3,873	430	,000
	No se han asumido varianzas iguales			-3,848	348,320	,000
Distribución de manutención económica	Se han asumido varianzas iguales	1,406	,236	-1,328	428	,185
	No se han asumido varianzas iguales			-1,366	382,252	,173
Demandas laborales	Se han asumido varianzas iguales	,389	,533	-,632	425	,528
	No se han asumido varianzas iguales			-,637	351,333	,525

Finalmente, cuando analizamos el ANOVA de un factor correspondiente a la comparación de los ítems y los rangos de edades siguientes: 1) 18-28, 2) 29-39, 3) 40-49 y 4) 50-99 pudimos comprobar que el grupo de 18-28 años posee una diferencia significativa en comparación a los demás grupos en los ítems: distribución de trabajo doméstico/ de

cuidado con un valor p de .000 y la distribución de la manutención económica con .006 a diferencia del ítem de las demandas laborales con .499 donde ninguno de los grupos etarios presenta una diferencia significativa (ver tabla N°3). En cuanto a las medias, las diferencias son significativas de igual forma en la distribución de trabajo doméstico/ de cuidado con un ,013, la distribución de la manutención económica con un .049, sin embargo, las demandas laborales no tienen esta diferencia significativa con un valor de ,626 (ver tabla N°4).

Ahora en cuanto a las comparaciones que se presentan pudimos encontrar que aquellos participantes que se encuentran en el grupo de 18-28 años tienen una diferencia significativa en los ítems de distribución de trabajo doméstico/ de cuidado y distribución de manutención económica si se les compara con los que pertenecen a las edades de 50-99. En las demandas laborales no se han encontrado diferencias significativas en ninguno de los grupos etarios (ver tabla N°4).

Tabla N°4

Prueba de homogeneidad de varianzas

	Estadístico	gl1	gl2	Sig.
	de Levene			
Distribución de trabajo doméstico/ de cuidado	7,125	3	405	,000
Distribución de manutención económica	4,192	3	403	,006
Demandas laborales	,791	3	401	,499

En esta prueba de homogeneidad de varianzas podemos ver que el ítem de la distribución de trabajo doméstico/ de cuidado ha presentado una varianza igual con un valor p de .000, de la misma manera que el ítem de la distribución de manutención económica con el valor p de .006. Finalmente, el ítem de Demandas Laborales no tiene varianzas iguales, lo que se ve demostrado con valor p de .499.

Tabla N°5*Prueba ANOVA*

		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Distribución de trabajo doméstico/ de cuidado	Inter-grupos	125,371	3	41,790	3,646	,013
	Intra-grupos	4641,989	405	11,462		
	Total	4767,359	408			
Distribución de manutención económica	Inter-grupos	32,298	3	10,766	2,635	,049
	Intra-grupos	1646,317	403	4,085		
	Total	1678,614	406			
Demandas laborales	Inter-grupos	3,634	3	1,211	,583	,626
	Intra-grupos	833,082	401	2,078		
	Total	836,716	404			

El ANOVA nos muestra que en el ítem de la distribución de trabajo doméstico/ de cuidado tiene una diferencia significativa de .013 cuando se relaciona con los diferentes grupos etarios. Lo mismo sucede con la distribución de a manutención económica cuya diferencia significativa se da con un valor de .049. Las demandas laborales no muestran una diferencia significativa en este análisis con un valor de .626. Cabe señalar que las tablas de comparación arrojadas con las pruebas paramétricas y no paramétricas nos señalaron que las diferencias significativas se encontraron en los grupos 1 y 4. En el primer ítem de distribución de trabajo doméstico/de cuidado el nivel de significancia entre estos dos grupos (1 y 4) fue de .009, en el segundo de distribución de manutención económica del hogar el valor p fue de .098 y finalmente las demandas laborales arrojaron una diferencia no significativa de .994.

Conclusiones y discusión

Con la información otorgada en los resultados se comprueba nuestra Hipótesis 1, la que plantea que las mujeres presentan una menor percepción de equidad de género en comparación a los hombres en: distribución de trabajo doméstico/ de cuidado, Manutención económica del hogar y Demandas laborales. Esto puede ser predicho debido a que el hombre se ha hecho más consciente de la importancia de equiparar las tareas domésticas y de cuidados, haciéndose partícipe de realizar los quehaceres del hogar y cuidar a los hijos cuando los hay, sin embargo, esto en su mayoría queda como una actitud más que como una práctica (PNUD,2019).

Para poder enfrentar este problema, resulta importante una reestructuración de los roles que cumplen hombres y mujeres, lo que debería orientarse a la búsqueda de mayor proporción entre las diversas tareas de índole doméstica, laboral, económica y de cuidado de los hijos (Torio et al., 2010 en Gómez & Jiménez, 2014). Esto es relevante ya que el rol de género está ligado al conflicto trabajo-familia, debido a que la situación del hombre no se ve complicada con tener que cumplir con un trabajo doméstico como les sucede mayoritariamente a las mujeres, quienes deben cumplir con quehaceres domésticos y de cuidados, esto genera la denominada doble presencia, lo que es un factor de bastante estrés y posible causa de burnout.

Esto explicado por el modelo que mencionábamos antes el cual se rige por un desequilibrio entre los esfuerzos y la recompensa donde en primer lugar, la mujer es cuidadora, educadora y supervisora, además de organizar y mantener el hogar en buenas condiciones (UNAM Facultad de Psicología, 2015), en cambio, en el caso de los varones,

principalmente cumplen el rol de subvencionar el hogar con recursos, y también tomar decisiones que afectan la organización familiar (Aguilar, González, & González, 2013).

En relación con las demandas laborales podemos ver que independiente del género ambos deben comenzar a realizar las tareas que son impuestas en los trabajos, lo cual como se dijo antes comienza a ser desgastante y con consecuencias negativas.

Con esta Hipótesis también podemos decir que se torna esencial trabajar tanto con hombres y mujeres respecto a las construcciones sociales que tienen en relación con los roles que deben cumplir dependiendo de su género (PNUD,2019), porque trabajando en ello se pueden generar cambios orientados a la equidad de género en las diferentes áreas en que se desenvuelven y desarrollan para así lograr la paridad entre hombres y mujeres que puede verse mermada por estas últimas, quienes aún conciben la separación de roles entre ellas y su pareja.

También en el contexto sociocultural, es importante señalar que otra posible razón por la cual los hombres tienen menor participación en el espacio doméstico, es la valoración o desvalorización que le dan a las ocupaciones del hogar y familiares, esto se asocia a las expectativas sociales que se le atribuye al espacio laboral, se valora el trabajo remunerado (masculinizado) en menoscabo al trabajo no remunerado (feminizado) que no es apreciado o valorado en términos de equilibrio del poder (PNUD,2010) lo cual influye en la motivación para realizarlo, siendo esto ultimo importante para el modelo que aplicamos, DER.

La segunda Hipótesis de esta investigación se ve comprobada ya que: se señala que: las diferencias generacionales tienen incidencia dentro de la percepción de equidad de género debido a que la tasa de participación laboral, Comunidad Mujer (2018) señala que entre los años 1990-2015 la participación laboral femenina ha ido en aumento, no obstante,

sigue siendo considerablemente inferior a la de los hombres. Alcanzó un 63,5 % versus un 82,2 % para los hombres. En la región del Maule específicamente las cifras son las siguientes; la participación femenina para el año 2018 alcanzó un 45,0% mientras que la masculina tuvo un 70,7 % (INE,2018).

Lo anterior se relaciona con que las nuevas generaciones han ido incorporándose al mundo laboral, ya que la posibilidad de acceder a educación superior abre las puertas para desenvolverse en el mercado laboral (Comunidadmujer,2018). Además con el aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado, también surgen nuevas expectativas en los jóvenes en relación con trabajo y familia (Cruz et al., 2019), lo que queda demostrado por la disminución la tasa de fecundidad, la juventud tomando conciencia de las inequidades existentes, por lo que posponen proyectos que puedan influir en su desarrollo personal y profesional o intentan hacerse partícipes de una forma más equitativa respecto a las labores que culturalmente eran realizadas por las mujeres (PNUD,2019). Bajo esta línea los jóvenes tienden a experimentar nuevas maneras de conformar su pareja y/o familia, además de coordinar el trabajo doméstico y de cuidado frente al empleo (Buonocore; Russo; Ferrara, 2015 en Cruz et al., 2019). En la investigación realizada por Cruz et al., 2019. Demuestran que los jóvenes quieren ser, “agentes activos de sus propias historias, incorporando la idea de esfuerzo personal, las habilidades personales y la capacidad de emprendimiento como recursos personales—e individuales – que deben ser movilizados para hacer sus proyectos realizables y sostenibles” (pag. 21).

Debemos reflexionar acerca de las prioridades laborales que actualmente tienen las mujeres (Gómez y Jiménez,2019), y de cómo los varones jóvenes quieren ser activos partícipes de la crianza de sus hijos (Aguayo, Correa y Cristi, 2011 en Gómez y Jiménez,2015).

Finalmente, y luego de concluir nuestra investigación es importante sugerir que los próximos estudios ligados a esta temática, podrían incorporar mayores antecedentes históricos respecto al tema de género, ya que podrían explicar desde esa perspectiva como se origina y como se puede comprender el conflicto trabajo-familia.

Por otro lado, al estudio se podrían agregar variables tales como, el nivel educacional de los participantes de la investigación, porque esto traería respuestas sobre si influye o no la percepción de equidad entre mujeres y hombres. Otra variable que se recomendaría revisar es el nivel socioeconómico de los participantes, ya que también se podría vislumbrar si tiene dominio con relación a la equidad de género y esto se vincula con la conciliación trabajo-familia. Por último, sería importante profundizar en la variable alusiva a las generaciones, es decir, las edades que fluctúan las personas partícipes de la investigación, esto se podría separar por generación, para luego extraer lo que cada una percibe sobre la temática, esto es relevante, ya que permite generar propuestas de cambios en las organizaciones que tienen a su cargo individuos pertenecientes a diferentes generaciones y por lo mismo otras expectativas laborales y personales. También, se propone que, en futuras líneas de investigación, se puedan incorporar más variables que estén asociadas a la edad, la cantidad de hijos, cuidados de adultos mayores, además de la cantidad de trabajo que es asignado según sexo, ya que estos factores son relevantes en una investigación relacionada con el conflicto trabajo-familia y con lo que respecta a la equidad de género. Proponemos también

que se realice un estudio de carácter cualitativo que pueda complementar lo que se estudia con el cuestionario utilizado.

Como limitaciones que tuvo el estudio nos encontramos con el hecho de haberlo realizado solamente en tres organizaciones que fueron a conveniencia del investigador, lo cual al momento de la replicación genere resultados distintos, además de que no pudimos acceder a la carga laboral de los sujetos que participaron en el estudio, lo que es importante para poder evaluar en cuanto al plano laboral la equidad de las demandas.

Referencias

- Acosta, H. (2019). Modelos de Salud Ocupacional. [Ponencia].
- Acuña, M. (2019) “Género, machismo e inequidades: Reflexión crítica al género como concepto”, material del curso “Introducción a las teorías feministas”, impartido en UAbierta, Universidad de Chile.
- Aguilar, Y., González, N., & González, P. &. (2013). Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. Enseñanza e investigación en Psicología, 207-224.
- Aguayo, Francisco; Barker, Gary; Kimelman, Eduardo. Paternidad y cuidado en América Latina: ausencias, presencias y transformaciones. *Masculinities and Social Change*, v. 5, n. 2, p. 98-106, 2016. doi: 10.17583/MCS.2016.2140
- Aja, M., Soria, M & Torrano, F . (2016). Métodos de Evaluación Psicosocial: análisis comparativo Fpsico-Copsoq. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 38-51.
- Alvear , L., Luco, C., & Vignolo, C. (2014, 11 28). *La mujer: demandas de ayer y hoy*. Obtenido de: UdeSantiago al día : <http://www.udesantiagoaldia.usach.cl/content/la-mujer-demandas-de-ayer-y-hoy>
- Alzás, T., ; De Souza, J. & Galet, C (2016). Análisis de la deseabilidad social de los roles de género. *Asparkía*, 75-89.

Arango, M., & Corona-Vargas, E. (2016). *Guía para la Igualdad de Género en las Políticas y Prácticas de la Formación Docente*. UNESCO.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (6 de junio de 2014). Concepto de equidad de género. Chile: BNC

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (8 de Febrero de 2020). *Guía Legal sobre: Protección a la Maternidad*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/proteccion-a-la-maternidad>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2018). Agenda de género: Medidas anunciadas por el Gobierno, Proyectos de ley en tramitación en el Congreso Nacional, y recomendaciones de CEDAW (ONU). Valparaíso: BCN.

Campos, C., & Saldaña, L. (2018). Relaciones de género y arreglos en parejas de profesionales: ejecución vs responsabilización. *Revista Estudios Feministas*, 26(2), 1-18.

Cervetti, M. &. (2014). *Conflictos por la convivencia de Baby Boomers, Generación X y Generación Y en los equipos de trabajo*. Buenos Aires: Escuela de Administración y Negocios.

Comunidad Mujer (2018). Informe GET 2018: Género, Educación y Trabajo. Avances, contrastes y retos de tres generaciones. Chile

Conceptodefinicion.de (s.f.). *CONCEPTODEFINICION.DE*. Obtenido de Definición de Rol de Genero: <https://conceptodefinicion.de/rol-de-genero/>

Cruz, M., Gómez, V., Jiménez, A & Royo, P. (2019). Trabajo y familia: expectativas en jóvenes chilenos. *Sociologías*, 1-29 (52), 270-297. Epub October 24, 2019. <https://dx.doi.org/10.1590/15174522-9408>

Dirección del Trabajo. (2000, Junio 29). *Dictámenes y Normativas* . Desde Dirección del Trabajo : <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-61810.html>

Figuroa, A. (2016). *Análisis del Concepto de Ingreso desde la teoría contable y económica, que se encuentra presente en la regulación contable aplicada en Colombia en el año 2015*. Bogotá.

FUNDACIÓN CHILE UNIDO. Los millennials, una mirada desde las organizaciones, 2018. <http://www.chileunido.cl/?p=6780>.

Ganter, Rodrigo, & Tornel , Mabel (2016). Sentidos y significados sobre la educación y el trabajo en jóvenes estudiantes de enseñanza media Técnico Profesional; Comuna de Hualpén-Concepción. *Última Década*, (45),55-73.[fecha de Consulta 8 de Febrero de 2020]. ISSN: 0717-4691. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195/19549492004>

GOB . (23 de Mayo de 2018). *GOB*. Obtenido de Agenda Mujer: Gobierno presentó medidas para promover la equidad de género: <https://www.gob.cl/noticias/agenda-mujer-gobierno-presento-12-medidas-para-promover-la-equidad-de-genero/>

Gómez-Urrutia, Verónica; Royo, Paulina. A new work–life balance: gender and employment in young people’s perceptions in Chile. *Journal of Youth Studies*, v. 20, n. 4, p. 503-517, 2016. doi: 10.1080/13676261.2016.1241868

Gómez, V. & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis, Revista Latinoamericana*, 377-396.

Gómez, V y Jiménez, A. (julio-diciembre de 2014). Corresponsabilidad familiar, prácticas organizacionales, equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo en Chile. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*.14,(27), pp. 85-95

Greenhaus, J. H. y. Beutel, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management*, 10(1), 76-88.

Hendel, L. (2017). *Comunicación, infancia y adolescencia. Perspectiva de Género*. Buenos Aires : UNICEF

INE. (2018). *ENFOQUE DE GÉNERO RESPECTO DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA REGIÓN DEL MAULE*. Instituto Nacional de Estadísticas.

INE - Instituto Nacional de Estadísticas. Enfoque estadístico 2017. Género y empleo, 2017.

http://historico.ine.cl/genero/documentos_de_analisis.php.

Instituto Nacional de Mujeres. (2007). Glosario Género. Ciudad de México.

Instituto Nacional de Estadísticas . (2015). Mujeres en Chile y mercado del trabajo:

participación laboral femenina y brechas salariales. Santiago.

Instituto Nacional De Estadísticas . (2015). *INE*. From Encuesta Nacional sobre Uso del

Tiempo:<https://www.ine.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo>

[libre/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/sintesis-resultados-regionales-](https://www.ine.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo)

[enut.pdf?sfvrsn=eac63260_5](https://www.ine.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo)

Irizarry-Hernández, E. (2009). LA GENERACIÓN Y O GENERACIÓN MILENARIA: EL

NUEVO PARADIGMA LABORAL. *Empresarial Inter Metro*, 10-25.

Jiménez, A., Ortega, F & Rodríguez, D.(2013). Equilibrio trabajo-familia:

corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa

chilena. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9(1), 55-64. Obtenido de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-

[99982013000100005&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-)

Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia:

Medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 1(23), 116-133.

Jiménez, A., Mendiburo, N., & Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329.

Ley N° 20545. Biblioteca Congreso Nacional, Valparaíso, Chile, 22 de enero de 2016.

Lueiza, C. & Nogales, S. (2016). Efecto del equilibrio trabajo y familia y bienestar subjetivo en la percepción de cultura trabajo-familia en funcionarios del poder judicial de la región del maule. Talca

Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista del Trabajo*.

Méndez, D. (18 de Julio de 2018). *Economía Simple.net*. Obtenido de Economía Simple.net: <https://www.economiasimple.net/glosario/trabajo>

Mestre Navas, J. M., Guil Bozal, R., y Guillén Gestoso, C. (2000). Estrés laboral. En C. Guillén Gestoso y R. Guil Bozal (Coords.), *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales* (pp. 269-291). Madrid: McGraw-Hill.

Ministerio de Desarrollo Social . (2017). *Informe de Desarrollo Social 2017*. Santiago .

Ministerio de la Mujer y La Equidad de Género. (17 de Enero de 2019). *Diario Oficial de la República de Chile* . Obtenido de Leyes, Reglamentos, Decretos y Resoluciones de orden general :

<https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2019/01/17/42256/01/1530289.pdf>

Ministerio de Salud . (11 de Febrero de 2017). *Ministerio de Salud* . Obtenido de Encuesta de Calidad de Vida y Salud del Minsal: 67,4% de la población reconoce tener una calidad de vida buena o muy buena: <https://www.minsal.cl/encuesta-de-calidad-de-vida-y-salud-del-minsal-674-de-la-poblacion-reconoce-tener-una-calidad-de-vida-buena-o-muy-buena/>

Naciones Unidas Derechos Humanos . (05 de Marzo de 2014). Naciones Unidas Derechos Humanos . Obtenido de Los Estereotipos de género y su utilización: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx>

OIT - Organización Internacional del Trabajo. El futuro del trabajo que queremos: la voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe, 2017. www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_561498/lang--es/index.htm.

Organización Internacional del Trabajo. (9 de Agosto de 2004). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo . (2000). *NORMLEX Information System on International Labour Standards*. Obtenido de C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183): https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

PNUD (2019). Una década de cambios hacia la igualdad de género (2009-2018): avances y desafíos. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

PNUD (2010). Desarrollo Humano en Chile: Género los desafíos de la Igualdad. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Salanova, M. & Schaufeli, W. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Prevención, Trabajo y Salud*, 4-9.

Salanova, M. (2005). Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 22-31.

Salanova, M. (2009). Modelos Teórico de la Salud Ocupacional. En M. Salanova, *Psicología de la Salud Ocupacional* (págs. 79-83). Madrid: Síntesis. (Revisar)

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGrawHill.

Servicio Nacional de la Mujer. (2014). Estudio Percepciones y Prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas (pp. 25-48). Santiago: Universidad de los Andes.

Sepúlveda, P. (5 de Marzo de 2017). Posnatal que se toman los hombres llega a su nivel más bajo en seis años. *La Tercera*. Recuperado de <https://www.latercera.com/noticia/posnatal-se-toman-los-hombres-llega-nivel-mas-seis-anos/>

UNAM Facultad de Psicología. (2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos. *ACTA DE INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA*, 2124-2147.

Urrutia, Veronica Gómez, Urrizola, Paulina Royo, Figueroa, Andrés Jiménez, & Cubillos, Miguel Ángel Cruz. (2019). Trabajo y familia: expectativas en jóvenes chilenos. *Sociologias*, 21(52), 270-297. Epub October 24, 2019. <https://doi.org/10.1590/15174522-94085>

Urriola, I. (2016). *Manual para la incorporación de la igualdad de género en la acción sindical* . Obtenido de <https://minmujeryeg.gob.cl/doc/estudios/MMEG-2016-Manual-para-la-incorporacion-de-la-igualdad-de-genero-en-la-accion-Sindical.pdf>

Anexo 1

Cuestionario de Percepción de Equidad de Género

En el siguiente cuestionario, por favor indique para cada una de las siguientes afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo, marcando con una **X** en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas.

(Recuerde escoger la casilla que corresponde a su respuesta en las columnas de derecha)

		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo, Ni	En Desacuerdo	Muy en
1.	Creo que tengo tiempo libre durante la semana.					
2.	De ese tiempo libre, gran parte lo dedico a mi familia.					
3.	De ese tiempo libre, gran parte lo dedica a Ud. mismo (aparte de estar con su familia)					
4.	Si mi pareja ganara lo suficiente, creo que no trabajaría remuneradamente.					
5.	Las mujeres tienen menos posibilidades de alcanzar una buena posición en su trabajo que los hombres.					
6.	Trabajaría menos horas, incluso si ganara menos, si eso significara poder cuidar mejor a mi familia.					

7.	Si tuviera una emergencia familiar, me iría del trabajo sin pensarlo, luego veo cómo lo arreglo.					
8.	Cuando llego del trabajo, estoy demasiado cansado/a como para ocuparme de las tareas de la casa.					
9.	A veces me parece difícil cumplir con todas mis responsabilidades familiares.					
10.	A veces me parece difícil cumplir con todas mis responsabilidades laborales.					
11.	La responsabilidad de mantener económicamente a la familia es siempre del hombre.					
12.	La responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de la mujer.					
13.	Dedico muy poco tiempo a mis hijos por motivos de trabajo.					
14.	En una pareja que está casada o conviva, es importante que ambos puedan trabajar y contribuir al ingreso económico del hogar.					

Anexo 2 :

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN INVESTIGACION
DE INCIDENCIA DE LA EDAD Y GÉNERO EN TRABAJADORES DE LA VI Y
VII REGIÓN**

SR/SRA:.....

.....

El propósito de este documento es entregarle toda la información necesaria para que Ud. pueda decidir libremente si desea participar en esta investigación.

Resumen del proyecto:

El principal objetivo es **determinar cómo afecta el cambio generacional y el sexo en la percepción de la equidad de género en trabajadores de la VI y VII región**. Para esto, nos gustaría mucho conocer su propia perspectiva. Esto nos podrá ayudar a determinar la importancia de estas variables, en cuanto a la percepción de género dentro de los trabajadores. Nos gustaría que **respondiera de manera sincera todas las preguntas**.

Para participar es imprescindible que **sea empleado de una organización en la VI o VII región**.

La escala contempla preguntas relacionadas con la distribución del trabajo doméstico/cuidado, manutención económica, demandas laborales y percepción de disponibilidad de tiempo personal.

Al respecto, expongo que:

He sido informado (a) en forma previa a la entrevista, que los procedimientos que se realicen no implican un costo que yo deba asumir. Mi participación **no involucra costo económico alguno que yo deba pagar**.

Junto con ello he recibido una explicación satisfactoria sobre el propósito de la actividad.

Estoy en pleno conocimiento que la información obtenida será utilizada con fines de investigación. **No aparecerá mi nombre ni mis datos personales en ningún medio de comunicación o difusión científica.**

Sé que la decisión de participar en esta encuesta es absolutamente voluntario. Si no deseo participar en ella, o una vez iniciada no deseo seguir colaborando puedo retirarme y ello no implicara ninguna consecuencia negativa para mí.

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

Yo, _____ (nombre completo) cedula de identidad o pasaporte _____ nacionalidad _____, mayor de edad, con domicilio en _____ consiento en participar en la investigación denominada. *“Incidencia de la edad y género en trabajadores de la VI y VII región”*

Fecha ____/____/____ Hora: _____

Firma de la persona que consiente _____