

Universidad del Bío-bío
Facultad de ciencias empresariales
Escuela de ingeniería comercial



“Determinación de como la conciliación trabajo-familia de las mujeres trabajadoras del área administrativa de la clínica Chillán incide en el ausentismo y conflicto rol”

Memoria para optar al título de ingeniero comercial

Belén Anastasia Lemunao Navarrete – Fernanda Lucía Rodríguez Flores

Profesor Guía: Claudio Quintanilla Hausdorf

2017



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA INGENIERÍA COMERCIAL


Chillán, 08 de enero de 2018.

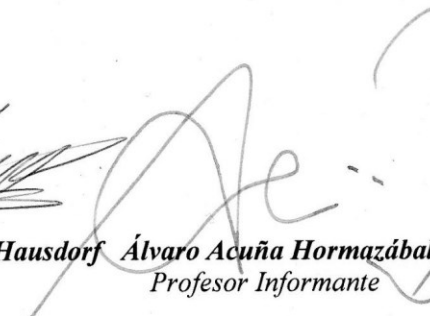
Informe: Memoria de Título


En relación a la evaluación de la Memoria para optar al Título de Ingeniero Comercial, denominada "DETERMINACIÓN DE COMO LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA CLÍNICA CHILLÁN INCIDE EN EL AUSENTISMO Y CONFLICTO ROL" de las alumnas Srta. Belén Anastasia Lemunao Navarrete y la Srta. Fernanda Lucía Rodríguez Flores.


Teniendo en cuenta las exigencias de la Carrera de Ingeniería Comercial y en especial las referidas a la actividad de titulación, la comisión de examinación califica el presente informe con 6,9 puntos (escala de 1 a 7).

Atentamente,


Claudio Quintanilla Hausdorf
Profesor Guía


Álvaro Acuña Hormazábal
Profesor Informante


Álvaro Acuña Hormazábal
Jefe de Carrera



c.c. - Jefe de Carrera de Ingeniería Comercial
- Alumnos(as)
- Archivo

AGRADECIMIENTOS

Belén Anastasia Lemunao Navarrete

Para comenzar agradecer a mi familia que siempre han sido un pilar fundamental en el desarrollo de mis objetivos en la vida y en la universidad, agradecer a mis abuelos que me apoyaron con mi estadía durante mis 5 años de estudios, a mi madre y a mi tía por sus innumerables consejos, a mis hermanas que con su alegría me suben el ánimo día a día. También agradezco a mis amigos de universidad que hicieron el paso por la carrera mucho más ameno. Sin duda debo agradecer a mi novio Héctor Álvarez quien ha sido un apoyo constante en mi paso por la universidad, el cual me ha apoyado desde el inicio de la carrera brindando ánimo en los momentos complicados y apoyo en los momentos alegres.

Es importante además agradecer al equipo académico profesor Claudio Quintanilla Hausdorf, por su incommensurable apoyo, sentido del humor y disposición en todo momento, profesor Francisco por su apoyo y facilitación de información de la empresa, profesora Soledad Martínez por ayudarnos en el proceso de marco teórico e instrumento

Finalmente quiero destacar la importancia de aquellas personas que han sido importantes y merecen un lugar en este apartado. Concluyo agradeciendo a Fernanda, ya que fue un apoyo en el desarrollo de esta memoria.

Gracias.

Fernanda Lucía Rodríguez Flores

En primer lugar, quiero comenzar agradeciendo a aquellas personas que han sido importantes en mi vida y han realizado todos los esfuerzos necesarios para estar donde estoy ahora. Comienzo agradeciendo a mi mamá, por su amor y apoyo incondicional, a mi papa por su amor, apoyo y por todo el esfuerzo que realiza trabajando lejos del hogar y a mi hermana por sus consejos y paciencia.

Es importante además agradecer al profesor Claudio, por su apoyo, sentido del humor y disposición en todo momento, elementos que resultaron ser fundamentales en la elaboración de esta memoria. También agradecer al profesor Francisco que nos dio la oportunidad de trabajar con él en la clínica y nos brindó todo el apoyo necesario para que esto resultara, a el profesor Álvaro que nos guio cuando no teníamos claro que hacer, brindándonos su apoyo, y finalmente a la profesora Soledad quien nos ofreció la ayuda necesaria a pesar de no ser alumnas de su carrera.

También quiero agradecer a todas esas personas que hicieron de mi paso por la universidad una de las mejores experiencias, a mis amigas, Belén, Paulina y Marcela, a mis amigos, Gonzalo, Felipe, y finalmente a mi pareja Rolando quien ha tenido una paciencia infinita y me ha apoyado en este último año de carrera.

Gracias.

Índice general

CAPÍTULO I	8
1.1 Introducción	9
1.2	9
1.3	10
1.3.1 Objetivo general	10
1.3.2	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1 Definición de empleo	12
2.2.2 Situación actual de la fuerza laboral femenina mundial	13
2.2.3 Situación fuerza laboral femenina en Chile	14
2.3 Definición familia	16
2.3.1 Tipos de familia	17
2.4 Conflicto trabajo-familia	18
2.5 Definición género	19
2.5.1 El género como sistema de roles	19
2.5.2 Conflicto de rol	20
2.5.3 Definición roles vitales	21
2.6 Motivación	21
2.6.1 Motivación organizacional	22
Teoría de las necesidades de Maslow	22
Teoría de las relaciones humanas de McGregor	22
Teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland Schein (1991)	23
Teoría de la motivación – higiene Formulada por Frederick Herzberg	23
Teoría de las expectativas de Vroom	23
2.6.2 Salario Emocional	24
2.6.2.1 Ventajas del salario emocional	24
2.7 Definición ausentismo	25
2.7.1 Modelos de ausentismo	26
1.	26
2.	26
3.	26
4.	27
2.8 Conciliación trabajo- familia	27
2.8.1 Políticas de conciliación trabajo-familia en Chile	28

2.8.2 Políticas de conciliación trabajo-familia en España	29
Servicios para el cuidado de hijos pequeños y ancianos	31
Adaptaciones del trabajo	32
Apoyo o asesoramiento personal	32
Servicios de asesoramiento y apoyo profesional	32
Beneficios sociales	33
Capítulo III: Antecedentes de la Empresa	34
3.1 Visión	35
3.2 Misión	35
3.3 Situación actual (modelo de vigilancia de riesgos)	35
3.4 Organigrama	36
3.5 Área de estudio	36
3.6 Caracterización de la muestra	36
Capítulo IV: Metodología de Análisis	37
4.1 Metodología de Análisis	38
4.2 Tipo de estudio	38
4.3 Tipo de diseño	38
4.4 Población-muestra	39
4.5 40	
4.6 Aplicación del instrumento	40
4.7 Tabulación	41
4.8 Análisis de la encuesta	41
4.8.1 Antecedentes:	41
4.8.2 Conflicto rol	41
4.8.3 Ausentismo	42
4.8.4 Interacción por dimensiones	43
Capítulo V: Resultados obtenidos	46
5.1 Antecedentes	47
5.2 Conflicto Rol	53
5.3 Ausentismo	95
5.4 Interacción por dimensiones	103
Capítulo VI: Conclusiones	104
6.1 Conclusiones Conflicto rol	105
6.2 Conclusiones Ausentismo	105
6.3 Conclusiones por dimensiones	106
6.4 Conclusión general	106

CAPÍTULO I

1.1 Introducción

Actualmente, las organizaciones y empresas, requieren de un personal eficiente y comprometido en el ámbito laboral para llevar a cabo de manera sostenible el cumplimiento de sus objetivos. Los recursos humanos y recursos financieros son un medio que pueden ayudar a cumplir de forma exitosa lo que pretende la empresa, para ello existen métodos muy positivos y efectivos como el liderazgo, capacitación o promoción.

La conciliación trabajo-Familia puede ser facilitada o dificultada por parte de la empresa, sin embargo, estas son cada vez más conscientes de que el equilibrio personal repercute en el rendimiento y en la productividad. (Idrovo, 2006)

A nivel nacional en los últimos años ha aumentado la preocupación por las mujeres, promoviendo y resguardando sus derechos, por ello directamente las empresas y organizaciones han dado lugar a su desempeño laboral, hoy en día valoran a las mujeres trabajadoras como un activo valioso para las empresas e incluso se les ha dado lugar en puestos directivos ya que poseen al igual que los hombres desarrollo de liderazgo (Jiménez, 2006). Es importante determinar como la conciliación trabajo-familia afecta al desarrollo laboral de las mujeres a nivel global, para ello mediante antecedentes técnicos y prácticos se determinará y analizará la conciliación trabajo-familia de la mujer trabajadora del área administrativa de la Clínica Chillán.

La memoria presenta y evalúa los aspectos principales que configuran la problemática de la conciliación Trabajo-Familia en el área administrativa de la Clínica Chillán, con especial atención a las particularidades que en este caso tensan fuertemente la relación entre esos dos mundos, y así determinar como la conciliación Trabajo-Familia incide en el ausentismo y conflicto rol en las mujeres de dicha empresa.

1.2 Justificación del estudio

En las últimas décadas se ha visto un crecimiento en el interés sobre la relación que existe entre el trabajo y la familia, debido a los diferentes cambios socioeconómicos y culturales. La incorporación de la mujer al mundo laboral ha generado un cambio en los roles familiares y esto conlleva a ciertos arreglos domésticos al interior del hogar, provocando un conflicto en la mujer de querer responder las obligaciones, demandas laborales y el deseo de pasar tiempo en familia.

En Chile la fuerza laboral femenina experimenta un notable crecimiento desde la década de los ochenta alcanzando en la actualidad una participación considerable en el mundo laboral con una tasa del 47.4%, sin embargo muchas de estas mujeres además de trabajar, deben ocuparse de los demás miembros de la familia y de realizar labores domésticas, lo que reduce su tiempo libre y aumenta su estrés y

cansancio. (PNUD, 2010). Es tanto así el impacto que provoca el desempeño de roles en el hogar, que significa una fuerza influyente en las actitudes y comportamientos de los individuos en el trabajo (Rothausen, 1999) ocasionando altos niveles de estrés, insatisfacción laboral, falta de compromiso a nivel organizacional, retrasos y ausentismo (Hammer, Bauer, & Gradey, 2003; Chinchilla, Poelmans & León, 2003). Volviéndose un tema real e importante el conflicto trabajo- familia en las empresas chilenas.

Frente a esto nace lo que se conoce como la conciliación trabajo- familia, explicándose como las medidas que adoptan las empresas más allá de las impuestas por ley con el propósito de que los trabajadores y trabajadoras puedan cumplir sus responsabilidades familiares y laborales buscando lograr una relación armónica entre ambas (PNUD, 2010).

En las organizaciones implementar políticas de conciliación trabajo-familia puede generar diversos beneficios, impactando a los trabajadores y empresa de forma positiva (Jiménez, et al, 2009) provocando que estos se sientan menos estresados, más realizados, en su hogar y trabajo (Beauregard y Henry, 2009; Shaffer et al., 2011), y obteniendo beneficios a nivel empresa donde se destaca la mayor capacidad para enfrentar cambios y adaptarse a estos, menores tasas de rotación, aumento en la productividad y efectividad además de menores índices de ausentismo y mejoras en el clima laboral (Casper y Harris, 2008; Shaffer, Janice y Hsu, 2011).

El estudio responde a una situación actual de la vida laboral de las mujeres, las cuales día a día deben lidiar con el trabajo y la familia, provocando un problema de conciliación, por ello surge la necesidad de plantear un dilema real, que debe ser investigado y estudiado para mejorar la gestión de Recursos Humanos.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar como la conciliación trabajo-familia de las mujeres trabajadoras del área administrativa de la Clínica Chillán incide en el ausentismo y conflicto de rol

1.3.2 Objetivos específicos

- Examinar antecedentes técnicos y prácticos sobre la conciliación trabajo-familia a nivel local y global desde el punto de vista teórico.
- Determinar como la conciliación trabajo- familia afecta al desarrollo laboral de las mujeres.
- Analizar la conciliación trabajo-familia de la mujer trabajadora del área administrativa de la Clínica Chillán.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Definición de empleo

La real academia de la lengua española define empleo como “ocupación u oficio”; Pero en términos generales al concepto de “empleo” se le atribuye más de un significado. Bajo este escenario la RAE lo define desde otra perspectiva como la “acción de emplear” (RAE, 2014), lo que puede entenderse como el acto de ofrecer puestos laborales.

Por otra parte, Ojeda (2014) señala que “empleo deriva del verbo “emplear” que hace referencia al hecho de mantener ocupado a un individuo (ya sea, solicitando su servicio o contratándolo para una determinada función remunerada)”, proporcionando una concepción desde la acción que ejerce el empleador.

Por su parte el Centro Internacional de formación: clasificación internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) define empleo como un “Conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona o que se prevé que ésta desempeñe, incluido el trabajo para un empleador y el empleo independiente” (Glejberman, 2012). De esta forma el empleo puede ser interpretado desde diferentes puntos de vista, pero siempre haciendo referencia a una acción relacionada con el empleador o empleado.

2.2 Definición trabajo

Según la RAE trabajo se define como “Acción y efecto de trabajar”, y desde otra perspectiva como “Ocupación retribuida” (RAE, 2014).

Sin embargo, otros autores analizan el concepto desde otro punto de vista. Uno de estos es Marx (1859) que señala que trabajo es como “el hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica. Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma útil para su vida”.

Por otro lado, Smith (1776) desde una perspectiva más empresarial expresa que "Por lo general, el trabajador de la manufactura añade, al valor de los materiales sobre los que trabaja, el de su propio mantenimiento y el beneficio de su patrono" refiriéndose específicamente al trabajador.

Bajo esta misma línea el trabajo es concebido como un factor de la producción representado por la actividad humana aplicado a la producción de bienes y servicios, y cuya retribución se denomina salario (Diccionario de Administración y Finanzas, 1983). Siguiendo el orden, según Sabino (2005) el trabajo es considerado como:

“Uno de los factores productivos básicos, junto con la tierra y el capital, que se combina con ellos para la producción de bienes y servicios. El trabajo, por su propia naturaleza, se negocia en un mercado con características propias, el mercado de trabajo”.

2.2.1 Trabajo femenino

La inserción de la mujer al mundo laboral es un tema que hoy en día está muy latente, la división sexual del trabajo aún se expresa en el tipo de ocupaciones que desarrollan las mujeres; servicios, comercio y en menor medida en la industria, y lo principal que reciben una remuneración inferior que los hombres por la misma labor.

Las mujeres se han incorporado al mundo del trabajo sin abandonar los roles tradicionalmente asignados, por tanto, junto con el trabajo siguen siendo las principales responsables de la mantención de la casa y el cuidado de los hijos, esto ha derivado que muchas se desempeñen en jornadas parciales, las que generalmente no están sujetas a ningún tipo de regulación, además de generar menores ingresos.

2.2.2 Situación actual de la fuerza laboral femenina mundial

La feminización de la fuerza laboral constituye uno de los fenómenos más relevantes ocurridos en los mercados laborales mundiales en las últimas décadas (OIT, 2007; Valenzuela & Reinecke, 2000). El crecimiento más rápido de las tasas de ocupación femenina en relación a la masculina, el aumento de sus años activos y el aumento de empleos técnicos y profesionales ocupados por mujeres ha provocado que la mujer logre tener una participación significativa en el mercado laboral actual.

Sin embargo, estas mayores tasas de participación de las mujeres en la fuerza laboral "por sí solas no implican necesariamente que los mercados de trabajo estén evolucionando en forma positiva para las mujeres" (OIT, 2007). La organización internacional del trabajo (2016) señala que:

“...la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52.4 al 49.6%, entre los años 1995 y 2015. La probabilidad de que las mujeres participen en el mercado sigue siendo casi 27 puntos porcentuales menor que la de los hombres. Las brechas en el empleo sólo se han colmado ligeramente en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, ya que muchas mujeres siguen incorporándose al mercado de trabajo en esa región, sin embargo, en Asia Meridional y Asia Oriental, las disparidades han aumentado más aún”.

A escala mundial las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, las tasas de desempleo mundial son del 5.5 %, en los hombres y del 6.2 % en las mujeres, la salvedad de esta situación se da en Asia Oriental, Europa Oriental y América del Norte donde las diferencias en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres se han visto reducidas como consecuencia de

la crisis financiera e impacto de la recesión económica en sectores dominados por los hombres. Sin embargo, en todas las demás regiones del mundo ocurre el caso contrario, y la mayor desigualdad de género en lo tocante al desempleo se observa en África Septentrional y los Estados árabes (OIT, 2016).

Respecto a las horas de trabajo en los países tanto de altos ingresos como de bajos ingresos, las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, como consecuencia, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar escasas horas, ya sea a título voluntario o en contra de su voluntad (por lo que se encuentran en situación de “subempleo por insuficiencia de horas”). A escala mundial, las mujeres representan menos del 40% del empleo total, pero constituyen el 57% de quienes trabajan a tiempo parcial (OIT, 2016).

Adicionalmente la brecha salarial se estima en el 23%; lo que significa que las mujeres ganan el 77% de lo que ganan los hombres (OIT, 2016).

Por otra parte, el informe realizado por el índice de desarrollo humano (2010) afirma que “Las mujeres sufren discriminación en lo que se refiere a las oportunidades” por lo que señalan que imponer requisitos de género en los procesos de selección y contratación pueden mejorar la representación de la mujer tanto en el sector público como en el privado.

Además, existe desigualdad en cuanto a ascenso laboral, por lo que los criterios para ascender a hombres y mujeres a puestos directivos superiores deben ser idénticos y basarse en el principio de igual salario por trabajo igual (Informe sobre Desarrollo Humano, 2016)

2.2.3 Situación fuerza laboral femenina en Chile

Chile ocupa la posición 119 de 144 países evaluados en el índice de participación y oportunidad económica para las mujeres, calculado por el Foro Económico Mundial (CNP, 2017).

La falta de cooperación en la crianza de los niños, y el ser las depositarias de la responsabilidad de cuidar a la familia, provoca que muchas mujeres queden fuera del mercado laboral (CNP, 2017).

En el diagnóstico del Chile actual las diferencias entre la participación femenina versus la masculina en el mercado laboral se ven reflejadas las brechas en remuneraciones por trabajos similares, número de mujeres en directorios, cargos gerenciales, representación política, etc. (CNP, 2017).

El INE (INE, 2015) evidencia que:

“En Chile la participación en la Fuerza de Trabajo de las mujeres ha ido en aumento en los últimos años, sin embargo, a pesar del crecimiento económico sostenido y los factores condicionantes que podrían posibilitar su incremento,

es todavía una de las más bajas en toda América Latina manteniéndose muy por debajo del promedio regional. De la misma manera, es una de las más bajas entre los países de la OCDE”

La intensificación de la participación laboral de las mujeres se explica por distintos factores: el aumento de los años de escolaridad de las mujeres, la tercerización de la actividad económica y la transición demográfica (en particular la disminución de la tasa de fecundidad, situación que se asocia a cambios respecto de los proyectos de vida de las mujeres) (INE, 2015).

Se observa que a nivel nacional desde el año 2010 hasta 2016, más del 71.3% de los hombres participó en el mercado laboral y por su parte la tasa de participación de la mujer no superó el 48.4% en los años mencionados (INE, 2017).

En cuanto a la tasa de desocupación esta mantiene las desventajas para las mujeres respecto a los hombres, mostradas en las tasas anteriores (participación y ocupación), porque son las mujeres las que tuvieron mayores tasas de desocupación en el período 2010-2016. La tasa de desocupación disminuyó entre el 2010 y 2013 de un 9.6% a 6.9%, y de 2014 a 2016 aumentó de 6.9% a 7.0%, con una variación de 0.1 pp. (INE, 2017). Explicando la desventaja existente entre las mujeres y hombres.

Las Tasas de participación, ocupación y desocupación, según edades en el año 2016 indican que la tasa de participación en el tramo de 25-44 años de edad, de las mujeres fue 69.9%; la tasa de ocupación en el mismo tramo etario para las mujeres fue 64.8%. Ahora bien, respecto a la tasa de desocupación, ocurrió que la mayor concentración se dio en el tramo etario 15-24 años de edad, con 17.6% en mujeres (INE, 2017).

La información entregada por el INE (2017) respecto al nivel educativo de las personas Ocupadas indica que:

“en el año 2016, las personas ocupadas mujeres y hombres se concentraron en el nivel de educación Secundaria, con 43.8% y 44.8%, respectivamente. La segunda mayor concentración, en el caso de las mujeres Ocupadas, fue en el nivel educación Universitaria (22.7%) y, en el caso de los hombres Ocupados, en el nivel Primario (22.3%)”

Por su parte la OECD (2016) señala que:

“Las mujeres chilenas tienen una probabilidad dos veces mayor de ser *ninis* (ni estudia, ni trabaja) que sus compatriotas hombres (la media según la OCDE es de 1.4 veces), siendo una de las brechas de género más grandes de la OCDE tras Turquía y México. En Chile, esta diferencia aparece luego de terminar la enseñanza media. Aproximadamente el 24% de las mujeres jóvenes inactivas se dedican a labores domésticas o al cuidado de los niños (contra menos del 1% de los hombres), y alrededor del 22% de las jóvenes que no estudian, aducen razones de embarazo o maternidad.”

En relación a las actividades económicas de las empresas, el INE (2017) revela que en el año 2016 “la mayor concentración de mujeres (22.1%) y hombres (17.5%) estuvo situada en Comercio. La segunda y tercera concentración de mujeres Ocupadas fue en Enseñanza (14.2%) y Actividades de Salud (9.1%).”

De la misma forma el INE (2017) recalca que “se pueden observar actividades feminizadas, como actividades de Salud y Enseñanza.”

Por su parte a nivel regional Page Executive (2017) señala que:

“Los rubros con mayor concentración de profesionales mujeres se dan en las industrias de Consumo Masivo, Retail (44%), Farmacéuticas (55%) y la industria de Servicios en general, entre ellas los bancos.”

En relación a las horas habituales correspondientes a las horas comúnmente trabajadas en un período de tiempo el INE (2017) menciona que:

“En el año 2016 se estimó que las mujeres trabajaron en promedio 38.1 horas y los hombres 43.9 horas. Esta diferencia se explica por la distribución y concentración de las personas ocupadas según tramos de horas. La mayor concentración de mujeres fue en el tramo de 45 horas, con 35.6 %, y la segunda, en jornada parcial (1-30 horas), con 28.8%, lo que impactó en el promedio de horas.”

2.3 Definición familia

El concepto de familia ha sido tema de investigación para muchos autores bajo diferentes prismas, por lo que podemos encontrar múltiples definiciones de familia. Algunos apuntan al vínculo de parentesco entre los miembros del grupo, otros toman en consideración el marco de referencia medio ambiental más próxima a las personas, y para otros, lo principal es el grado de estabilidad de los vínculos entre los individuos (Pérez, 1999).

Según lo que expone el autor Carbonell, citado por Gómez y Guardiola (2014), desde una concepción tradicional se puede observar que “la familia ha sido el lugar primordial donde se comparten y gestionan los riesgos sociales de sus miembros”. Por su parte, Febvre (1961) señala que es “el conjunto de individuos que viven alrededor de un mismo lugar...” y continúa diciendo que “La familia se define como el conjunto de individuos que viven alrededor de un mismo hogar” exhibiendo la amplitud de su cobertura conceptual, ya que no se ajusta a las nuevas realidades que impone la globalización con sus características migratorias y de movilidad de sus integrantes.

2.3.1 Tipos de familia

Hablar de familia en la actualidad implica mucho más que la descripción clásica del concepto de parejas heterosexuales con hijas o hijos concebidos por concepción “natural”. La palabra que mejor define en el presente a la familia es la “diversidad” ya que hoy existen diferentes tipos de familia, no existiendo un tipo único o verdadero.

Una familia numerosa o tener hermanos es una vivencia cada vez menos frecuente en Chile. Sobre el 50% de los hogares con hijos tiene solo uno, indica el estudio “Transformaciones de la familia conyugal en Chile en el período de la transición democrática 1990-2011” (Olavarría, 2014)

Wiegand (2014), señala que esto se explica por la transición demográfica. “Países que ya pasaron por la primera transición, disminuyeron su mortalidad y natalidad, pasan por cambios culturales y de valores, que afectan los hábitos y la manera como se conforma la familia”.

Entender el cambio, según Olavarría (2014), se relaciona además con las condiciones del mundo del trabajo. “El trabajo precario e inseguro, destruye la familia. Las personas quieren seguir su vida de pareja y de familia, pero lograr eso está directamente relacionado al trabajo”. Estudios a trabajadores sobre la cantidad de hijos que desean tener, dice, muestran que ese número es superior al que realmente se tiene, “y la respuesta a eso es que no pueden, porque no tienen la certeza de poder asegurar su calidad de vida”.

Tal como lo indica Valdivia (2008) La Familia tradicional ha cambiado. Aparecen hoy un gran número de modelos que alteran los parámetros con los que se entendía la vida familiar” señalando la existencia de diferentes modelos actuales de familia:

- *Familia nuclear reducida*: es una familia acotada que posee una media de 3,3 miembros y 1,7 hijos por mujer en edad fértil. También conocida como “círculo familiar”
- *Familia extensa*: incluye además de la familia nuclear a abuelos, tíos, primos y otros parientes consanguíneos o afines.
- *Familia monoparental*: es aquel donde solo está presente la madre o el padre.

- *Uniones de hecho*: La forman las parejas que viven en común, unidos por vínculos afectivos y sexuales, incluyendo la posibilidad de tener hijos, pero sin mediar el matrimonio
- *Parejas homosexuales*: parejas que pertenecen al mismo género.
- *Familias reconstituidas, polinucleares o mosaico*: Son aquellas en las que al menos uno de los cónyuges proviene de alguna unión familiar anterior. También conocidas como " bifocales" o "multiparentales".

2.4 Conflicto trabajo-familia

El conflicto entre el trabajo y la familia es un tema ampliamente investigado en la actualidad en el ámbito del comportamiento organizacional. Remontando los orígenes de investigación a la década de los años 70. (Ugarteburu, Cerrato e Ibarrete, 2008)

El conflicto trabajo-familia tiene como base los roles que ejercen las personas. Así, cuando los roles que se asumen en lo laboral impiden el desarrollo de roles en el contexto familiar, la relación se hace incompatible por la presión que surge producto de las exigencias en lo laboral (Greenhaus y Beutell, 1985) A partir de esta definición, diversos autores señalaron la necesidad de explorar ambas direcciones del conflicto, con el fin de identificar si son los roles en el trabajo lo que dificulta el desempeño de las responsabilidades familiares (conflicto trabajo-familia) o si son los roles familiares que dificultan las responsabilidades laborales (conflicto familia-trabajo).

Guerrero (2003) señala que el conflicto trabajo- familia se explica por:

“el conflicto inter-rol, que surge cuando el comportamiento de un rol impide el desarrollo del otro. Dicho de otro modo, cuando el rol familiar es incompatible con el laboral; un ejemplo lo constituye, cuando los horarios laborales se cruzan con los familiares”.

A la vez Ugarteburu, Cerrato e Ibarrete (2008) determinan que” las investigaciones sugieren la existencia de tres tipos de conflicto trabajo/ vida o trabajo/familia: conflicto debido al tiempo; conflicto basado debido al estrés y conflicto debido al comportamiento de rol”.

Dentro de los modelos teóricos que han dominado en este campo se encuentra el de Kanhm quien plantea la *teoría del rol*, la cual determina que el conflicto entre las expectativas asociadas a los diferentes roles tiene efectos negativos en el bienestar personal. El modelo de la *teoría del estrés* de Karasek, señala el conflicto trabajo actúa como estresor y el modelo planteado por Pleck llamado la *teoría de la permeabilidad* que postula diversos tipos de interrelación entre los

ámbitos laboral y familiar como son la compensación, la independencia y la instrumentalización (Ugarteburu, Cerrato e Ibarrete, 2008).

2.5 Definición género

Género se puede definir como una categoría dinámica, construida socialmente, que tiene como base las diferencias sexuales biológicas.

La RAE (2017) define género desde un punto de vista biológico señalando que es un “Taxón que agrupa a especies que comparten ciertos caracteres.” Bajo la misma perspectiva es considerado como el conjunto de fases sucesivas a la identificación de la sexología que conllevan a una serie progresiva de diferencias, de complejidad gradual, en el desarrollo de la condición orgánica del varón o de la hembra y de las expresiones fenotípicas que se observan en el transcurso de la vida, conocidas como "Género", todo el proceso con sus fases dependen de la conjunción de factores ambientales, biológicos, psicológicos y sociales (Colmenares, B., Pazmiño, F., Guevara, E., Castro, S., Restrepo, P., Ortiz, M & Rivero, J., 2013).

A partir de estas diferencias biológicas se determinan los papeles sociales de hombres y mujeres. El género es construido en un cuerpo que tiene un sexo definido y al que se le atribuyen características psicológicas, sociales y económicas, lo que resulta en acciones y comportamientos específicos (Hardy & Jimenez, 2001). Se hace referencia a la construcción social del hecho de ser hombre o mujer, las expectativas y valores, la interrelación entre hombres y mujeres y las diferentes relaciones de poder y subordinación existentes entre ellos en una sociedad determinada (Arellano, 2003).

2.5.1 El género como sistema de roles

El género como sistema de roles define el quehacer y las actividades que se espera que hombres y mujeres desempeñen en el espacio social.

Es así que bajo este sistema se espera que las mujeres cumplan con la reproducción biológica y con la reproducción de la Fuerza de Trabajo. Por reproducción biológica se entiende la procreación y consiste también en la crianza de hijas e hijos (es decir, se refiere a la creación y desarrollo físico de las personas). La reproducción de la Fuerza de Trabajo implica tanto el mantenimiento cotidiano de las y los trabajadores presentes y futuros, como la asignación de los agentes a determinadas posiciones en el proceso productivo (INE, 2015). En otras palabras, se relaciona con el proceso por el cual esos seres humanos se convierten en trabajadores y trabajadoras.

Los roles de género se basan en las diferentes posiciones que ocupan hombres y mujeres en la división sexual del trabajo (mandato social de realizar ciertas labores por ser de un determinado sexo), y las personas deducen que aquellos roles relevan atributos personales, propiedades inherentes o disposiciones internas (Eagly, Wood & Johannesen-Schmidt, 2004). Así, es como el hecho de que las mujeres desarrollen roles familiares y mantengan una conducta de preocupación en cuanto al bienestar de otros, provoque que las personas infieran que existe una relación entre su conducta con rasgos como la sensibilidad interpersonal, calidez, amabilidad, y empatía. Y en el caso de los hombres el que tengan conductas (roles) dominantes, de mayor estatus y poder, provoca que se creen expectativas de rasgos tales como asertividad, autonomía, actividad e independencia (INE, 2015).

2.5.2 Conflicto de rol

La situación de conflicto de rol puede originarse de diversas formas y en diferentes ámbitos de la vida. A nivel organizacional se entiende que una persona sufrirá un conflicto de roles si percibe que una o más personas o grupos de la organización, con quienes está vinculada (dentro de un sistema de roles), tienen expectativas divergentes sobre qué ha de hacer y/o cómo ha de conducirse, que son incompatibles o incongruentes entre sí o bien con la realización del trabajo. También puede producirse una situación que la persona vive como un conflicto de rol, cuando percibe que el rol que debe desempeñar comprende actividades y conductas que no quiere realizar, bien porque considere que no se ajustan a lo que entiende que es su rol, ya que en general las personas buscan desempeñar roles congruentes con su sistema de creencias y valores (Arquer, Daza y Nogareda ,1990)

Los cambios en la relación familia y trabajo muestran que hay un efecto entre ambos ámbitos. Y si bien, se entiende que tales ámbitos conducen a la satisfacción de la vida, últimamente, ya sea por el trabajo y/o por la familia, esta relación se ha caracterizado más bien por la falta de bienestar. En este sentido, la conciliación de las tareas laborales y las familiares se ha estudiado de dos maneras, por un lado, el conflicto de roles familiares y laborales, y, por otro lado, la sobrecarga de tareas, lo que conduce frecuentemente a la fatiga y al agotamiento de los sujetos. Ambas perspectivas (conflicto y sobrecarga) señalan que tanto la vida familiar como la actividad laboral son problemáticas. En cuanto a la sobrecarga, las manifestaciones individuales se relacionan con la menor calidad de vida y con el aumento de la patología mental. También la sobrecarga se manifiesta a nivel organizacional donde se señala una menor satisfacción laboral y confianza con la empresa. La dificultad del enfoque de la sobrecarga es que se fija en los resultados

más que en las variables asociadas a los cambios en la relación familia y trabajo. Por ello la visión desde el conflicto de roles resulta más interesante, ya que asume las variables del entorno que colaboran a esta discrepancia entre las expectativas de los diversos papeles familiares y laborales (Martínez y Paterna, 2001).

El conflicto familia–trabajo se ha conceptualizado como un tipo particular de conflicto interrol, en el que las presiones del rol laboral son incompatibles con las presiones del rol familiar o viceversa, por lo que se espera que el desempeño esté interferido. Existirían procesos psicológicos, por los que se verían afectados mutuamente los roles del trabajo y familia, tales como los estados de ánimo, la escasez de recursos personales, el proceso de socialización y las habilidades y valores que ayudan al funcionamiento en una esfera que puede oponerse a la otra, se ha descrito como un ejemplo clarificador sobre la presencia de conflicto interrol familiar laboral, la mujer casada con hijos y dedicada al mismo tiempo a un trabajo profesional, donde ambos aspectos de la vida claramente se cruzan y entran en problemas (Martínez y Paterna, 2001).

Las mujeres históricamente han vivido un conflicto de roles familiar–laboral pues aún son quienes siguen asumiendo la principal responsabilidad de la familia a la vez que han salido a la búsqueda de un empleo laboral. Esto hoy en día también empieza a ser válido para los hombres que en alguna medida se implican cada vez más en las tareas familiares, y también porque las actuales condiciones de la sociedad que están presionando al cambio en la construcción de los roles de género masculinos. (Baez y Galdames, 2005)

2.5.3 Definición roles vitales

Los roles vitales “comprenden tareas y actividades”. Las tareas están compuestas por actividades, donde algunas de estas son esenciales para los roles vitales y deben ser dominados por la persona, y otras varían según la interpretación que la persona tenga de cómo interpretar el rol vital. Por ejemplo, el rol vital de una madre tiene variaciones según las expectativas socioculturales e individuales. Por otro lado, las actividades son unidades de comportamiento más pequeñas que las tareas. Por ejemplo, una actividad casera sería pelar patatas dentro de la tarea de preparar comida. (Polonio, Durante y Noya, 2001)

2.6 Motivación

Robbins (2004) define motivación como “los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”. Por su parte Santrock (2002) señala que la motivación es “el conjunto

de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”. Por otro lado, Ajello (2003) señala que la motivación debe ser entendida como “la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte.”

2.6.1 Motivación organizacional

Existen varias teorías que explican la motivación a nivel organizacional, donde destacan cinco que han sido aceptadas (Chaparro, 2006)

Teoría de las necesidades de Maslow

Esta teoría es la más citada y utilizada para interpretar los motivos que impulsan la conducta de las personas. La teoría de las necesidades de Maslow establece que existe una jerarquía de cinco necesidades:

1. Fisiológicas: incluyen hambre, sed, abrigo, el descanso, el ejercicio y otras necesidades corporales. Además del salario que ayuda a satisfacer dichas necesidades
2. De seguridad: incluyen la seguridad y protección contra daños emocionales y materiales.
3. Sociales: incluyen el afecto, sentimiento de pertenencia y la amistad. Cuando las necesidades de seguridad son frustradas el individuo tiende a malograr los objetivos de la organización.
4. Del yo: existen de dos clases, las que están relacionadas con la propia estima y las que se relacionan con la propia reputación.
5. Necesidades de autorrealización: están en la cúspide de la jerarquía de necesidades. Son las necesidades de dar vida a nuestras propias potencialidades, de desarrollarse continuamente (Chaparro, 2006).

Teoría de las relaciones humanas de McGregor

Mcgregor utilizó como base la teoría de las necesidades de Maslow, denominando a su teoría “X” y “Y”, tomando dos concepciones opuestas acerca de la naturaleza del hombre. Donde la teoría X supone que el hombre siente rechazo al trabajo y sus quehaceres, evitándolo, por lo que las personas deben ser impulsadas, controladas e incluso amenazas si es requerido para orientarlas a cumplir con los objetivos organizacionales, ya que el único incentivo para los trabajadores es el salario. Por su parte la teoría Y, establece una visión más positiva sobre el hombre

y su desempeño, donde dependiendo de algunas condiciones, el trabajo es una fuente de satisfacción, y en condiciones normales asume responsabilidades; una recompensa importante para el hombre es la satisfacción de la necesidad de autorrealización (Chaparro, 2006).

Teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland Schein (1991)

Esta teoría describe tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación: una necesidad de realización que impulsa a las personas a desempeñar un papel activo en la determinación del resultado; les agrada fabricar sus propias oportunidades. Una necesidad de poder, que se manifiesta por medio de las acciones que buscan ejercer dominio y control; estas personas quieren modificar los comportamientos de los individuos, tener influencia y control sobre los demás, y la necesidad de afiliación, que se infiere por los comportamientos que se encaminan a obtener, conservar y restaurar una relación afectiva con una persona, a mantener relaciones amigables y estrechas, y a preferir situaciones donde haya cooperación y ausencia de competencia (Chaparro, 2006).

Teoría de la motivación – higiene Formulada por Frederick Herzberg

La teoría de los factores de higiene explica que existe una relación entre los factores intrínsecos (propios de la persona) y la satisfacción laboral, y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción. Herzberg plantea en contraste con Maslow y Herzberg que existe una relación entre las características psicológicas y el rendimiento en el trabajo, y las organiza en dos jerarquías: cognoscitivas y motivacionales. Algunos factores intrínsecos o motivadores son: la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo. Estos aspectos están relacionados con la satisfacción. Los factores extrínsecos o higiénicos, como el salario, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas y la estructura administrativa de la compañía y las condiciones laborales si están presentes no originan motivación, pero evitan la insatisfacción. Considera que la satisfacción e insatisfacción son conceptos independientes (Chaparro, 2006).

Teoría de las expectativas de Vroom

Vroom postula que los individuos tienen creencias y expectativas con respecto al futuro. Esta teoría analiza que persiguen las personas en la organización y la forma de obtenerlo, para determinar las motivaciones. Estableciendo que existen

tres aspectos que explican el proceso de motivación en la teoría de las expectativas:

1. La valencia, que se refiere a la fuerza de la preferencia de una persona por recibir una recompensa; las valencias asignadas por cada persona a diferentes consecuencias, dependen de sus propias necesidades.
2. La expectativa, o percepción que tiene el individuo de la dificultad que encierra un esfuerzo y la posibilidad de alcanzar la meta deseada.
3. La instrumentalidad, o idea que tiene un empleado de que después de realizada una tarea recibirá una recompensa (Chaparro, 2006).

2.6.2 Salario Emocional

Cada vez es más frecuente que los empleados no sólo se sientan atraídos por empresas que ofrezcan una retribución económica acorde a su valía, sino que valoren muy positivamente que esa retribución vaya acompañada de estrategias basadas en el llamado salario emocional.

Se han atribuido diferentes conceptos al término salario emocional, tal como lo señala Rocco (2009) “existen distintas conceptualizaciones de salario emocional, la mayoría converge en que es un término que se refiere a factores no relacionados con el sueldo económico, sino con otro tipo de factores que pueden contribuir a aumentar la satisfacción de los empleados y a asegurar su permanencia en una organización”

Transformándose el salario emocional un factor clave, ya que para el empleado este juega un papel importante en la satisfacción de necesidades generando una fidelización a través de las prestaciones emocionales mediante los factores no económicos como la formación, reconocimiento, calidad en las relaciones, retos profesionales entre otras (Suarez, 2016).

Para que el salario emocional sea capaz de cumplir con las expectativas que buscan los empleados respecto al aumento de su propia satisfacción, primero se debe saber qué es lo que hace que las personas que encuentren insatisfechas, cómo y con que se podría superar dicha problemática, pues no tiene ninguna utilidad ofrecer satisfactores si no se conocen las necesidades a satisfacer o éstas no existen. Para esto se debe considerar los aspectos no profesionales de los individuos, como familia, salud, aficiones, ofreciendo equilibrio entre las distintas facetas de sus vidas (Rocco, 2009).

2.6.2.1 Ventajas del salario emocional

Existen ventajas mutuas al implementar estrategias que apunten a satisfacer necesidades a través del salario emocional. Se ha observado crecimiento económico en empresas que han implementado una estrategia de salario

emocional, conjuntamente beneficios y ventajas mutuas que dieron la oportunidad de posicionar en el mercado la compañía y a la vez mejorar la calidad de vida de sus empleados (Suarez, 2016).

Además de los siguientes beneficios:

- Aumento de la productividad laboral
- Aumento de los índices de eficacia
- Mayor rentabilidad de los equipos
- Reducir el ausentismo laboral
- Disminución de la rotación de personal
- Reducción en los costes de selección de nuevo personal (procesos de selección, formación, administración, etc.).

2.7 Definición ausentismo

El ausentismo o absentismo laboral se define como la ausencia del trabajador en la organización donde se desempeña. A su vez también es considerado como el abandono o nula presencia del trabajador y de los deberes que debe cumplir dentro de un horario establecido. Sin embargo, al ausentismo no solo se le considera como la ausencia en el puesto de trabajo, sino también como la no realización por parte del trabajador de la contraprestación de sus servicios a cambio de un salario. Es decir, no realiza labores productivas para la empresa donde se desempeña (Huamani, 2013).

La Organización internacional del trabajo (OIT, 2008) define el ausentismo como:

“la no asistencia al trabajo por parte del empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo”.

Por otra parte, Robbins (2004) lo considera simplemente como “la falta al trabajo”.

A partir de la concepción que realiza la OIT sobre ausentismo quedan claramente diferenciados en esta definición, dos tipos de ausentismo: el llamado ausentismo “voluntario” (no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a ir) y el llamado ausentismo “involuntario” (el ausentismo laboral de causa médica) (D’ Ottone, 2088).

Sin embargo, al ausentismo también se le atribuyen causas sociales, individuales y organizacionales, las que afectan a individuos, compañías e incluso sociedades

industriales (Muchinsky, 2007). Es por esto que el hecho de que el ausentismo provenga de factores relacionados al trabajador y el ambiente laboral, provoca un efecto en la productividad de la empresa y en la sociedad, explicando que no afecte solo al individuo. Tal como lo señala Robbins (2004):

“El ausentismo puede ser más que un trastorno: puede dar resultado a una reducción drástica de la calidad de los productos. Pero en cualquier organización, cifras de ausentismo que superan los márgenes normales, tienen un impacto directo en su eficiencia y eficacia”.

2.7.1 Modelos de ausentismo

1. Modelo económico de ausentismo laboral

Este modelo propone que el comportamiento que conlleva al ausentismo se debe a la interacción entre dos fuerzas: las motivaciones individuales de los trabajadores para ausentarse y la capacidad de tolerancia de los empleadores respecto al ausentismo, de acuerdo a la tecnología de producción que se utilice. Los trabajadores tienen preferencias individuales de ausencia y como ellos son los actores de la oferta en el mercado de trabajo, eligen la cantidad de ausencias que maximizan sus utilidades mediante el cálculo de los beneficios y costos marginales de las oportunidades que enfrentan. Por su parte los empleadores tienen un nivel de tolerancia, respecto a un cierto nivel de ausencia de los trabajadores, ya que de igual forma que ellos, calculan los beneficios y costos marginales provocados por el ausentismo que perciben, determinando la magnitud de ausencia que minimizan los costos de la empresa, y en consecuencia maximizando las utilidades (Mesa y Kaempffer, 2004).

2. Modelo psicosocial del ausentismo laboral

Este modelo establece que el ausentismo emerge como un resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización. El total del tiempo perdido crea una cultura de ausencia en distintas industrias y ocupaciones. Donde la decisión de ausencia se toma en el marco de una cultura de ausencia que puede ser: dependiente, moral, fragmentada o conflictiva. La ausencia es una conducta individual dentro de un contexto social y las motivaciones de ausencia operan restringidas o influenciadas por las normas de ausencia propia de las correspondientes culturas de ausencia Mesa (Mesa y Kaempffer, 2004).

3. Modelo médico del ausentismo laboral.

Este modelo establece que el patrón de ausentismo laboral está fundamentado en diversos factores que contribuyen a este, dentro de los que se encuentra el factor laboral: demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional), satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, etc.), características organizacionales (a organizaciones y unidades de trabajo más grandes, mayores niveles de ausentismo), contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad) y otros como compromiso, distancia al trabajo, etc. (Mesa y Kaempffer , 2004).

4. *Ausentismo laboral y retiro organizacional.*

Este modelo sostiene que los trabajadores que se retiran o van a realizarlo por voluntad propia de las organizaciones, presentan una mayor tasa de ausentismo que aquellos que permanecen. Existiendo una relación positiva entre ausentismo laboral y retiro organizacional. Los trabajadores que abandonan la organización, tienden a ser los más jóvenes y de menor posición que los que permanecen en ella. Estos jóvenes de menor nivel, perciben más oportunidades fuera de la organización que dentro de ella. Por su parte los trabajadores de mayor edad y mejor posición tienen mucho más que arriesgar en términos de beneficios sociales y enfrentan menos oportunidades fuera de la organización (Mesa y Kaempffer , 2004).

2.8 Conciliación trabajo- familia

En la actualidad las familias necesitan en muchos casos dos salarios para poder mantener la casa y la educación de sus hijos. El cuidado de los hijos es un tema central de las familias trabajadoras por lo que sería beneficioso para la sociedad en general hacer coincidir los horarios de las escuelas y de los trabajos, así como el curso escolar y el curso laboral. Las iniciativas de conciliación entre trabajo y familia surgieron con la idea de dar más control a los trabajadores sobre su vida personal, en muchos casos estas medidas se han traducido en la implantación de horarios flexibles (Igarburu, Cerrato e Ibarretxe, 2008)

Uno de los aspectos recurrentes en este ámbito es que tanto el trabajo como la familia exigen tiempo y dedicación: el trabajo proporciona ingresos, seguridad económica y un estatus, y la familia proporciona un apoyo afectivo y conlleva criar a los hijos, de modo que es inevitable que surjan los conflictos entre ambos espacios. El trabajo y la familia se interrelacionan tanto de manera positiva como negativa, diferenciándose a nivel teórico dos tipos de conflictos, direccionalmente opuestos, el del trabajo/familia, en el que es el trabajo es el que influye en la familia, y el de la familia/trabajo, en el que la familia es la que influye en el trabajo.

Los trabajadores acumulan los efectos negativos del trabajo durante el día por lo que necesitarán un tiempo de recuperación si se quiere prevenir las consecuencias negativas que esos efectos acumulados puedan originar en la salud y en el bienestar personal. Esta recuperación necesaria puede verse obstaculizada e impedida por tres tipos de situaciones: el exceso de horas dedicadas al trabajo (impide la recuperación); la existencia de nuevas exigencias fuera del trabajo (en el ámbito privado del trabajador) que impidan su recuperación; y en tercer lugar, el proceso de recuperación puede verse enlentecido por los niveles de activación mantenidos previamente. Cualquiera de estas situaciones ocasionará una interferencia en la conciliación trabajo-familia (Van der Lippe, 2002).

2.8.1 Políticas de conciliación trabajo-familia en Chile

Los cambios en las familias, sobretudo el incremento en la participación laboral femenina, ha provocado un cambio en la forma de organizar el trabajo asalariado. Por lo que se considera necesario avanzar en la conciliación de los ámbitos del trabajo y la familia (Dirección del trabajo, 2011).

Como lo señala Ugarteburu, Cerrato e Ibarrete. (2008) "La dirección de las organizaciones tiene un importante papel en la conciliación de las exigencias laborales y familiares de los trabajadores", sin embargo, pese a estas obligaciones, también se verían beneficiadas al adoptar políticas que concilien ambas esferas, ya que podrían disminuir la rotación de personal, con la consecuente reducción de los costos en selección y capacitación del personal; baja del absentismo, mejora del desempeño y la motivación; todo ello en pro de la productividad (Dirección del trabajo, 2011).

En Chile, las normas de protección a la maternidad es una de las más claras medidas de conciliación, ya que uno de los aspectos claves para el logro de la conciliación trabajo -familia está referido al cuidado de hijos e hijas. De acuerdo a la legislación chilena, las empresas con 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil deberán tener sala cuna, donde las trabajadoras puedan dar alimento a sus hijos/as menores de dos años y dejarlos/as mientras estén en el trabajo. Sin embargo, dada la exigencia numérica esta obligación la tienen grandes y medianas empresas dejando un importante número de mujeres que trabajan en microempresas y pequeñas empresas al margen de este beneficio (Dirección del trabajo, 2011).

Además, se contempla arreglos permanentes que permitan conciliar las exigencias del trabajo remunerado; por ello, para que trabajadoras y trabajadores puedan lograrlo, existen distintos tipos de instrumentos a los que pueden recurrir y que les permite ausentarse por períodos cortos o más prolongados, según sea el caso. (Dirección del trabajo, 2011)

La dirección del trabajo (2011) señala que bajo la norma vigente en Chile existe:

“el descanso de maternidad (pre y post natal), el permiso paterno, el permiso por enfermedad grave del/a hijo/a menor de un año, el permiso por accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte de un hijo menor de 18 años, permiso a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas discapacitadas, y los permisos por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres del trabajador o trabajadora. Recientemente fue incorporado también el permiso postnatal parental”

En relación a la anterior el sindicato juega un rol importante ya que contribuye a que las empresas implementen políticas medidas que favorezcan la conciliación trabajo y familia, sin embargo, este aún no es fuertemente potenciado (Dirección del trabajo, 2011)

2.8.2 Políticas de conciliación trabajo-familia en España

En un ámbito internacional, específicamente en España, el estudio IFREI señala que existen muy pocas empresas que hayan desarrollado programas o políticas para conciliar la relación trabajo-familia. Durante el año 2000, aproximadamente un 22% de los encuestados dijeron estar implantando programas de este tipo. Los resultados no son precisamente los más esperanzadores, ya que el porcentaje bajó al 19% al año siguiente. Y cuando hablamos de empresas que realmente tienen un programa de políticas familiarmente responsables diseñado e implantado, el porcentaje desciende al 7% (Chinchilla, Poelmans y Leon, 2003)

El estudio señala las siguientes políticas de conciliación Trabajo-Familia, impartidas por empresa españolas.

Horario laboral flexible (control que tiene el empleado sobre su horario de trabajo)

- Horario laboral flexible: Los empleados deben trabajar 8 horas, pero pueden decidir ellos mismos a qué hora empiezan la jornada y a qué hora se marchan de la empresa al final de la misma.
- Trabajo a tiempo parcial: Los empleados pueden trabajar media jornada
- Empleos compartidos: Dos empleados a tiempo parcial comparten un empleo de dedicación completa, pero pueden decidir ellos, consultando con su superior, quién trabaja cuándo
- Semana laboral comprimida: Los empleados pueden trabajar más horas al día, y a cambio, recibir un día o medio día libre a la semana
- Jornada laboral reducida: Los empleados pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior
- Horas anuales: Los empleados están contratados por un número de horas de trabajo por año, en vez de un número de horas por día

Excedencias (beneficios y flexibilidad en los horarios, vacaciones y permisos, por emergencias familiares)

- Permiso por maternidad más allá de lo estipulado por ley: Las madres pueden quedarse en casa una vez consumido el período estipulado por ley si renuncian a su sueldo durante ese período. Se les garantiza volver a su puesto de trabajo después de su ausencia por maternidad.
- Permiso por paternidad más allá de lo estipulado por ley: Los padres pueden quedarse en casa después del período estipulado por ley si renuncian a su sueldo durante ese período.
- Excedencia para cuidar a hijos pequeños: Los padres pueden acogerse a una excedencia durante un período acordado para cuidar a sus hijos preescolares si renuncian a su sueldo durante ese período. Se les garantiza su puesto de trabajo cuando regresen.
- Permiso de lactancia más allá de lo estipulado por ley.
- Excedencia para cuidar a progenitores o hijos enfermos/discapacitados: Los padres pueden acogerse a una excedencia durante un período acordado para cuidar a progenitores o hijos enfermos/discapacitados si renuncian a su sueldo durante ese período. Se les garantiza su antiguo puesto de trabajo cuando regresan.
- Período sabático: Los empleados que tienen cierta antigüedad pueden ausentarse del trabajo durante un período prolongado, de 3 meses a 1 año, previamente acordado, cobrando un porcentaje determinado de su sueldo durante ese período. Se les garantiza su antiguo puesto de trabajo cuando regresan.
- Descanso profesional: Los empleados pueden disfrutar de un período de descanso acordado a lo largo de su trayectoria profesional para dedicarse a asuntos no laborales.
- Vacaciones no pagadas: Los empleados siempre que cuenten con la aprobación de su superior pueden tomarse vacaciones adicionales si renuncian a su sueldo durante ese período.
- Bancos de tiempo libre remunerado: Los empleados pueden intercambiar – como en un banco– sueldo por tiempo libre remunerado de una forma flexible. Por ejemplo, convertir en dinero los días de vacaciones no tomados o tomar vacaciones adicionales por menos sueldo.
- Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas: Los empleados – siempre después de consultarlo con su superior directo– pueden tomar fácilmente unos días de permiso o unas vacaciones cortas fuera de los períodos vacacionales tradicionales.
- Tiempo libre para asuntos personales o tiempo de familia: La empresa concede a sus trabajadores un cierto número de horas por mes para ocuparse de asuntos personales y pasar más tiempo en familia.

- Tiempo libre para actividades en la comunidad: La empresa concede a sus trabajadores un cierto número de horas cada mes para ocuparse de responsabilidades en la comunidad.
- Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar: Los trabajadores pueden abandonar su puesto de trabajo para atender una situación de emergencia sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad

Flexibilidad en el espacio. Modalidades de oficina virtual

- Flexibilidad en el lugar de trabajo: Los empleados pueden trabajar en un despacho satélite cerca de su casa para evitar largos desplazamientos o atascos para ir y volver del trabajo.
- Trabajo en casa: Los empleados pueden trabajar en casa, para evitar largos desplazamientos o atascos para ir y volver del trabajo.
- Teledespachos en casa: Además de permitirles trabajar en casa, los empleados están totalmente equipados con teléfono, fax, ordenador y todo lo que sea necesario para trabajar desde casa.
- Videoconferencias: Los empleados pueden celebrar reuniones por videoconferencia con colegas o clientes en otras ciudades para evitar viajes.
- Internet: La empresa costea para los empleados el servicio de Internet como herramienta de teletrabajo u ocio.

Servicios para el cuidado de hijos pequeños y ancianos

- Información sobre guarderías: Los empleados pueden consultar al departamento de Recursos Humanos información sobre guarderías fuera de la empresa
- Guardería dentro de la empresa: La empresa facilita servicios de guardería gratuita o subvencionada dentro de la empresa.
- Guardería fuera de la empresa: La empresa facilita servicios de guardería gratuita o subvencionada fuera de la empresa, (disponibilidad y descuentos en guarderías externas)
- Apoyo económico por el empleador para aliviar gastos de guardería: La empresa proporciona apoyo económico para cubrir gastos de guardería.
- Provisión o pago de servicios de guardería o canguro durante los viajes de trabajo u horas extras: A los empleados que viajen por trabajo se les compensan los servicios de guardería que tienen que pagar para estar disponibles para la empresa.
- Información sobre centros para el cuidado de ancianos: Los empleados pueden consultar al departamento de Recursos Humanos por información sobre centros para el cuidado de ancianos fuera de la empresa.

- Servicios para el cuidado de ancianos fuera de la empresa: La empresa facilita servicios de cuidado de ancianos, gratuitos o subvencionados, en un centro fuera de la empresa.
- cupos reservados en colegios locales: Los empleados tienen prioridad en la disponibilidad de cupos a precios normales.
- Otros servicios domésticos: Tintorería, Compras, Transporte, Restaurante, Centro de deportes/fitness

Adaptaciones del trabajo

- Adaptación del trabajo: El empleado continúa en el mismo puesto, pero la carga de trabajo o responsabilidades se adaptan temporalmente.
- Rotación de puesto de trabajo: Al empleado se le da (temporalmente) otro puesto que se adapta mejor a la relación responsabilidad/capacidad.
- Mutación de trabajo: Al empleado se le da (temporalmente) menor carga de trabajo, para la mejor relación responsabilidad/capacidad.

Apoyo o asesoramiento personal

- Papel como padres y educación de los hijos: Cursos que contribuyen a que los empleados y sus cónyuges se preparen ante el reto de tener un nuevo hijo y su posterior educación.
- Conflictos trabajo-familia: Cursos que ayudan a los empleados y a sus cónyuges a manejar conflictos entre el trabajo y la familia, y a tratar cuestiones de trayectoria profesional y personal.
- Curso prenatal y sobre nutrición
- Gestión del tiempo: Cursos que ayudan a los empleados a organizarse mejor
- Gestión del estrés: Cursos que ayudan a los empleados a relajarse, analizar la fuente del estrés, a adoptar técnicas de resolución de problemas y cómo enfrentarse a ellos.
- Gestión de conflictos: Cursos que ayudan a los empleados a gestionar los conflictos con compañeros, clientes, proveedores, y también con el cónyuge.
- Formación en las diferencias entre hombres y mujeres.

Servicios de asesoramiento y apoyo profesional

- Asesoramiento de trayectoria profesional: asesoría en la cual se tratan explícitamente trabajo y familia/vida personal.

- Asesoramiento psicológico/familiar: Para problemas sociales/psicológicos privados (por ejemplo, separación, hijos con problemas de aprendizaje, estrés).
- Asesoramiento financiero/fiscal: Para cuestiones tales como créditos, hipotecas.
- Asesoramiento legal: Para cuestiones como procedimientos legales, cambios de contrato laboral, etc.
- Asesoramiento para expatriados: Para empleados extranjeros y sus familias.

Beneficios sociales

- Seguro médico para el cónyuge.
- Seguro médico para los hijos.
- Seguro para discapacitados.
- Seguro médico global: Comprende enfermedades serias/crónicas no cubiertas por el seguro normal.
- Plan de jubilación
- Seguro de vida
- Fondo médico de empresa
- Coche de la empresa
- Reembolso de costes de transporte incurridos durante horas no laborales
- Ticket restaurante
- Actividades lúdicas: La empresa organiza para los empleados y sus familias actividades de carácter lúdico: comidas, cine, entre otras.
- Retribución a la carta: La empresa ofrece a los empleados la posibilidad de dedicar parte de la paga variable a servicios personales en condiciones ventajosas: compra de equipos de informática, cursos de inglés, etc.

Capítulo III: Antecedentes de la Empresa

3.1 Visión

Ser un referente de salud integral líder en la región, con los mejores profesionales y un equipo humano motivado y capacitado para entregar una atención de salud de excelencia.

3.2 Misión

Somos una institución de salud privada que está orientada a entregar una atención médica integral, con el propósito de satisfacer las necesidades de salud de los habitantes de la provincia de Ñuble, en un marco de seguridad y calidad continua, acorde los avances de la medicina moderna, considerando a nuestro cliente como el centro y motivo de nuestro quehacer, promoviendo la capacitación del personal, el trabajo en equipo y la eficiente administración de los recursos.

3.3 Situación actual (modelo de vigilancia de riesgos)

Según el instrumento ISTAS 21 el cual mide factores de riesgos psicosociales en el trabajo, involucra el tema de la “Doble presencia”, tema que compete en el análisis de esta memoria de título, dimensión que manifiesta en su descripción la preocupación de las tareas domésticas y/o familiares que repercuten en el trabajo. Para evaluar la dimensión Doble Presencia el instrumento consta de 2 preguntas. Estas son las siguientes:

1. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?
2. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

Si el puntaje de la dimensión suma 8 puntos enuncia que la persona respondió “siempre” lo cual no es beneficioso para la clínica. Si el puntaje es 0 puntos expresa que la persona respondió “Nunca” lo cual es favorable ya que demuestra que la persona al finalizar su trabajo realiza sus labores domésticas, y durante la jornada laboral la persona no piensa en asuntos familiares y domésticos.

Para la corrección y mejora de los Riesgos psicosociales, en la dimensión “Doble Presencia” Clínica Chillán estima las siguientes medidas:

- Introducir medidas de flexibilidad horaria y jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar y no solamente de la producción.
- Otorgar tiempo para realizar trámites.
- Facilitar permisos en caso de enfermedad de un familiar directo y a cargo del trabajador.

3.4 Organigrama

Se puede apreciar el organigrama de tipo funcional, facilitado por el Gerente Comercial de Clínica Chillán (véase anexo 2)

3.5 Área de estudio

El área administrativa de Clínica Chillán está compuesta en su mayoría por mujeres las cuales poseen un puesto de trabajo orientado a la atención y recepción de público.

3.6 Caracterización de la muestra

La muestra que se considerará para el estudio serán las mujeres trabajadoras del área administrativa de Clínica Chillán las cuales presentaran diferentes realidades en cuanto a sus antecedentes como por ejemplo número de hijos, el ingreso promedio familiar; o la antigüedad que llevan en el puesto de trabajo, en base a esto se podrá de determinar como la conciliación Trabajo- Familia de las mujeres trabajadoras del área administrativa de la Clínica Chillán incide en la rotación de personal, ausentismo y conflicto de rol para identificar factores que podrían ayudar a la gerencia a promover medidas de apoyo a una mejor gestión de recursos humanos de dicha empresa.

Capítulo IV: Metodología de Análisis

4.1 Metodología de Análisis

El estudio de caso, tipo exploratorio, se enfoca en el comportamiento de las mujeres a través de la conciliación que existe entre el trabajo y la familia, al interior de la empresa Clínica Chillán, basándose en un grupo determinado de personas (muestra) para aplicar una encuesta que visualice la situación actual de la empresa en este tema.

4.2 Tipo de estudio

El tipo de investigación que se utilizará para el desarrollo del estudio será de carácter cualitativo y cuantitativo, donde el principal objetivo es analizar las principales problemáticas de las trabajadoras en su trabajo para así lograr reunir un conocimiento profundo y describir su comportamiento y las razones que lo gobiernan, del mismo modo este tipo de investigación permite medir fenómenos, utilizar métodos estadísticos, emplear la experimentación y realizar un análisis descriptivo.

Dentro de este enfoque es el investigador quien plantea el problema y limita el campo de estudio, recopilando datos los cuales serán trabajados a través del análisis estadístico para comprobar patrones de comportamiento y poder analizar científicamente los resultados.

Esta investigación se realizará en terreno, es decir dentro de la Clínica Chillán donde se llevará a cabo la aplicación de la encuesta de conciliación trabajo-familia.

4.3 Tipo de diseño

Con el fin de validar lo expuesto por los autores mencionados con anterioridad se aplicó una encuesta que contempla las siguientes dimensiones de análisis:

1. Conflicto de rol: Las preguntas relacionadas al conflicto de rol apuntan a definir en qué medida se ven impactadas mutuamente las variables trabajo y familia, en otras palabras, como se ve afectado el proceso en el comportamiento de un trabajador de un dominio (por ejemplo, en casa) que es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo). Las preguntas están respaldadas por los autores Bernardo Moreno Jiménez, Ana Isabel Sanz Vergel, Alfredo Rodríguez Muñoz y Sabine Geurts, a través del cuestionario “Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)” (véase anexo 1).

2. Ausentismo: Las preguntas de ausentismo buscan definir cómo incide el conflicto familia- trabajo en el ausentismo a nivel laboral, medir a nivel cuantitativo el impacto y explicar las principales causas. Las preguntas están respaldadas por un panel de expertos, quienes validaron la creación de un breve cuestionario en escala Likert.

4.4 Población-muestra

Para la determinación del universo se utilizó una base de datos otorgada por la gerencia de Clínica Chillán, la que indica que dentro del área administrativa trabajan 70 personas que en su mayoría son pertenecientes al género femenino, dato actualizado a diciembre del año 2016, fecha en la cual se renovaron los contratos.

4.5 Determinación de la Muestra

Para el cálculo de la muestra se definió en primer lugar que esta sería de tipo finita en donde su universo es conocido.

Según la información entregada por la gerencia de Clínica Chillán, el área administrativa cuenta con 70 trabajadores de las cuales la mayoría pertenece al género femenino, dato actualizado a diciembre de 2016.

Se consideró un error del 10%, por petición explícita de la gerencia de Clínica Chillán.

Por lo tanto, el cálculo de la muestra de estudio será:

N	70
e	10% (0.1)
Z	95% (1,96)
p	0,5
q	0,5

Fuente: Elaboración propia

N: Tamaño de la Muestra

E: Error (e)

Z: Nivel de Significancia

P: Porcentaje de la población que presenta una característica.

Q: (1-P)

Luego de tener los datos, se reemplazó en la siguiente fórmula:

$$M = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$M = \frac{1.96^2 * 70 * 0.5 * 0.5}{0.1^2 * (70-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

M= 41

Por lo tanto, el número total de encuestas a aplicar será a 41 trabajadoras pertenecientes al área administrativa de la Clínica Chillán.

4.6 Aplicación del instrumento

Las encuestas se realizaron en el área administrativa de Clínica Chillán específicamente a las mujeres de esta área. Esta se aplicó de manera anónima con el fin de poder obtener información real de la situación evaluada.

Se entrevistó a las trabajadoras del sector administrativo, las cuales fueron seleccionadas al azar por el Gerente Comercial de la Clínica, solo procurando que estas fueran de género femenino.

La encuesta fue entregada de manera presencial y retirada al día siguiente de la entrega para que los trabajadores pudiesen tener una mayor tranquilidad al momento de contestar las preguntas que se contemplan en ella.

Al momento de retirar las encuestas no surgen mayores inconvenientes, el Gerente Comercial entrega la encuestas casi en su totalidad, las que no fueron entregadas se aplicaron y retiraron la semana siguiente.

4.7 Tabulación

La tabulación de la encuesta se hizo en el programa computacional Excel 2010 en el cual se introdujeron para comenzar en una línea horizontal cada una de las encuestas aplicadas y en una columna cada una de las preguntas. Para emitir los resultados estadísticos los datos fueron exportados al software SPSS el que permitió mediante el uso de la herramienta “análisis de datos”, entregar información respecto a los problemas de conciliación trabajo- familia en el área administrativa de la Clínica Chillán.

El análisis se realiza utilizando tablas de contingencias, las que permiten determinar la cantidad de personas que respondieron cierta alternativa de una pregunta específica, esto permitirá ver en qué medida afecta e incide la conciliación trabajo- familia con las variables ausentismo y conflicto rol en las mujeres del área administrativa de la Clínica Chillán.

4.8 Análisis de la encuesta

Para el análisis de la encuesta esta fue dividida en cuatro grandes dimensiones que contemplan preguntas específicas, las dimensiones son las siguientes:

4.8.1 Antecedentes:

Estas preguntas entregan datos muy importantes para lograr conocer la situación de los entrevistados entre ellas se contemplan las siguientes:

- Rango etario
- Tiene pareja
- Número de hijos
- Madres con pareja y sin pareja.
- Mujeres por rango etario que tienen hijos
- Antigüedad en la empresa
- Salario bruto
- Ingreso Bruto familiar

4.8.2 Conflicto rol

Las preguntas de conflicto rol fueron obtenidas del cuestionario “SWING”, donde se consideraron las que hacían referencia al conflicto rol de forma más profunda y explícita. Posteriormente para su análisis se utilizó como referencia lo mencionado por los autores Martínez y Paterna (2001) que manifiestan que el ejemplo clarificador sobre la presencia de conflicto de rol familiar laboral “es la mujer casada con hijos y dedicada al mismo tiempo a un trabajo profesional, donde ambos aspectos de la vida claramente se cruzan y entran en problemas” por lo tanto a partir de lo anterior se tomó como variables de cruce con las preguntas si “tiene” o “no tiene” hijos y “si tiene” o “no tiene” pareja, con el propósito de

analizar en medida porcentual y descriptiva la incidencia de dichas variables en el conflicto de rol.

A continuación, se detalla cada una de las preguntas:

1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador
2. Te resulta complicado atender labores domésticas porque piensas en el trabajo
3. Tienes que cancelar planes con familia, pareja, amigos debido a compromisos laborales
4. Tu horario de trabajo hace que se te haga complicado atender tus labores domésticas
5. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies
6. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa
7. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiese gustado pasar con la familia
8. La situación en casa te hace estar más irritable que descargas tu frustración en compañeros de trabajo
9. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos
10. Los problemas que tienes con tu pareja, familia, amigos hacen que no tengas ganas de trabajar
11. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa
12. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja, familia o amigos gracias a las habilidades aprendidas en el trabajo
13. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
14. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa es bien organizada

4.8.3 Ausentismo

Utilizando como base la definición señalada por Huamani (2013) “El ausentismo o absentismo laboral se define como la ausencia del trabajador en la organización donde se desempeña” englobando todas las posibles causas, independiente de que esta pueda ser motivo del uso de un permiso laboral establecido por ley (considerado como no ausentismo al trabajo). Se considerarán preguntas que buscan analizar la incidencia entre el ausentismo y las variables “hijos” y “pareja”.

Para esto se crearon seis preguntas que fueron avaladas y validadas por un panel de expertos.

A continuación, se detalla cada una de las preguntas:

1. Se ha ausentado a su trabajo los últimos 12 meses.
2. Se ha ausentado por motivos familiares los últimos 12 meses.
3. Se ha ausentado por motivos médicos familiares los últimos 12 meses-
4. Se ha ausentado por motivos de trámite personales los últimos 12 meses.
5. Se ha ausentado por motivos médicos personales los últimos 12 meses.
6. Número de veces que se ha ausentado del trabajo en los últimos 12 meses.

Respecto al análisis se ejecutará un cruce entre las variables “hijos”, “pareja” y la pregunta “se ha ausentado a su trabajo los últimos 12 meses”.

Además se realizara un análisis estadístico de “moda” para medir en que opción de frecuencia se encuentra la mayor concentración de respuestas. Para lo que se utilizara la siguiente tabla:

Ausentismo: indica si la vida personal y familiar influye en el ausentismo laboral. En este caso es positivo que las encuestadas manifiesten la opción “nunca” ya que esto indica que no poseen ausentismo.

Compuesto por las preguntas de la 23 a la 27

Concentración de respuestas (Mo)	Resultado
0= Nunca	No posee ausentismo
1= A veces	Posee ausentismo muy bajo
2= Casi siempre	Posee ausentismo medio
3= Siempre	Posee ausentismo muy alto

Fuente: Elaboración propia

4.8.4 Interacción por dimensiones

A partir de lo señalado por los autores Carlson, Kacmar y Williams (2000) en el estudio “Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict”, que entrega las bases para la medición de las interacciones por dimensiones del cuestionario “SWING”, una de las formas de calcular la interacción es utilizar la formula estadística “Moda”, ya que indica la concentración de respuestas de las encuestadas ante una pregunta, en este caso se evaluará la “Moda” por dimensiones para estimar las siguientes tablas de resultados:

Interacción negativa Trabajo- Familia: expresa que el rol en su trabajo repercute negativamente en las labores domésticas y en su vida familiar. En este caso se crea una interacción negativa cuando las encuestadas manifiestan la opción “siempre”, y no existe interacción negativa cuando las encuestadas responden la opción “nunca”, puesto que esta opción manifiesta un buen manejo de su vida laboral respecto a la familiar.

Compuesta por las preguntas de 1 a la 8 según el puntaje obtenido su resultado es:

Concentración de respuestas (Mo)	Resultado
----------------------------------	-----------

0= Nunca	No posee interacción negativa
1= A veces	Posee interacción negativa baja
2= Casi siempre	Posee interacción negativa alta
3= Siempre	Posee interacción negativa muy alta

Fuente: Elaboración propia

Interacción negativa familia-trabajo: indica que la vida personal y familiar repercute en el trabajo provocando un mal desempeño o una mala disposición en su desarrollo laboral. En este caso se crea una interacción negativa cuando las encuestadas manifiestan la opción “siempre”, y no existe interacción negativa cuando las encuestadas responden la opción “nunca”, puesto que esta opción muestra un buen manejo de su vida familiar respecto a la laboral.

Compuesta por las preguntas de 9 a la 12 según el puntaje obtenido su resultado es:

Concentración de respuestas (Mo)	Resultado
0= Nunca	No posee interacción negativa
1= A veces	Posee interacción negativa baja
2= Casi siempre	Posee interacción negativa alta
3= Siempre	Posee interacción negativa muy alta

Fuente: Elaboración propia

Interacción positiva trabajo-familia: indica que el desarrollo de un buen trabajo y todo lo que este conlleva (ambiente laboral, horario, sueldo, etc.) repercute de manera positiva en la familia. En este caso se crea una interacción positiva cuando las encuestadas manifiestan la opción “siempre”, puesto que esta opción significa un manejo positivo en su vida laboral respecto a la familiar, y no existe interacción positiva cuando las encuestadas responden la opción “nunca”.

Compuesta por las preguntas de 13 a la 17 según el puntaje obtenido su resultado es:

Concentración de respuestas (Mo)	Resultado
0= Nunca	No posee interacción positiva
1= A veces	Posee interacción positiva baja
2= Casi siempre	Posee interacción positiva alta
3= Siempre	Posee interacción positiva muy alta

Fuente: Elaboración propia

Interacción positiva familia -trabajo: indica que la vida familiar y personal del individuo influye de manera positiva en el desarrollo de su trabajo. En este caso se crea una interacción positiva cuando las encuestadas manifiestan la opción “siempre”, puesto que esta opción revela un manejo positivo en su vida familiar respecto a la laboral, y no existe interacción positiva cuando las encuestadas responden la opción “nunca”.

Compuesta por las preguntas de 18 a la 22 según el puntaje obtenido su resultado es:

Concentración de respuestas (Mo)	Resultado
0= Nunca	No posee interacción positiva
1= A veces	Posee interacción positiva baja
2= Casi siempre	Posee interacción positiva alta
3= Siempre	Posee interacción positiva muy alta

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se detalla cada una de las dimensiones:

- Interacción negativa trabajo – familia.
- Interacción negativa familia-trabajo.
- Interacción positiva trabajo – familia.
- Interacción positiva familia-trabajo.

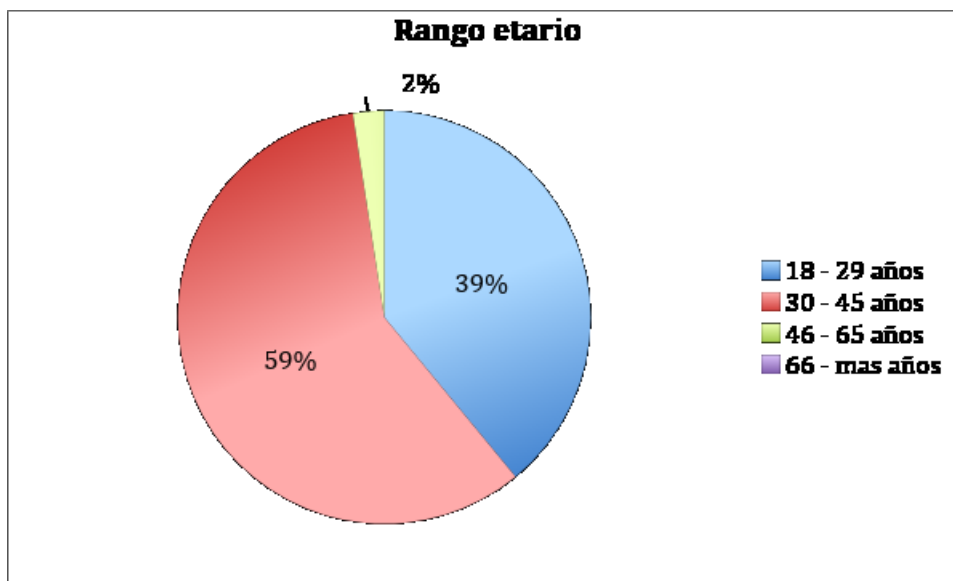
Capítulo V: Resultados obtenidos

5.1 Antecedentes

A partir de los resultados que arrojó la encuesta aplicada, se analizaron los antecedentes generales que actualmente entregan las trabajadoras del área administrativa de la Clínica Chillan.

Para comenzar se analizó la variable rango etario y los resultados fueron los siguientes:

Gráfico N°1

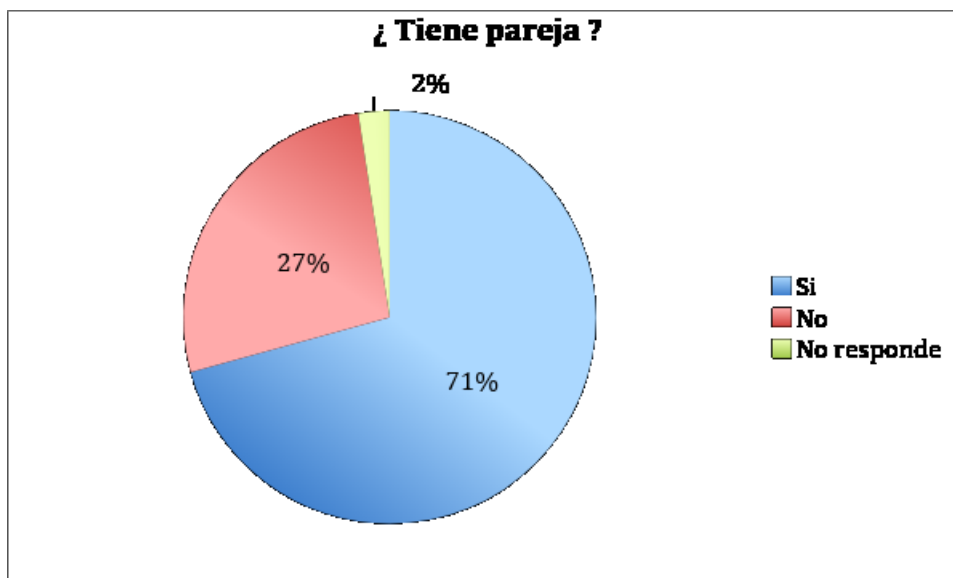


Fuente: Elaboración propia

Los grupos etarios fueron divididos en cuatro rangos, tal como se ve en el gráfico el grupo entre los 30 – 45 años obtuvo un mayor porcentaje de participación con un 59 % representando más de la mitad de la muestra, seguido por el rango que comprende entre 18 – 29 años con 39% y finalmente el rango entre 46 – 65 años que representa tan solo el 2%, el grupo entre 66 años o más fue eliminado debido a que no tienen representación.

En cuanto a la pregunta ¿tiene pareja? independiente si es casada o no, los resultados son los siguientes:

Gráfico N° 2

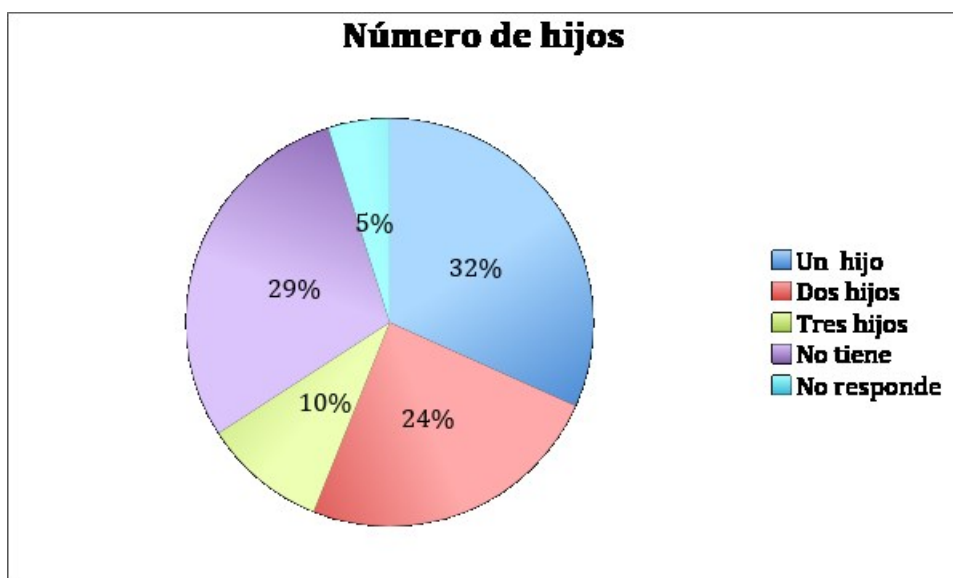


Fuente: Elaboración propia

El gráfico muestra que 29 mujeres de las encuestadas manifiestan tener pareja lo cual representa el 71% de la muestra y 11 de las mujeres señalan no tener pareja lo que representa el 27% de la muestra. Mientras que el 2% se limita a no responder.

Continuando con el análisis de los antecedentes el siguiente criterio a evaluar es el número de hijos por encuestada, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°3

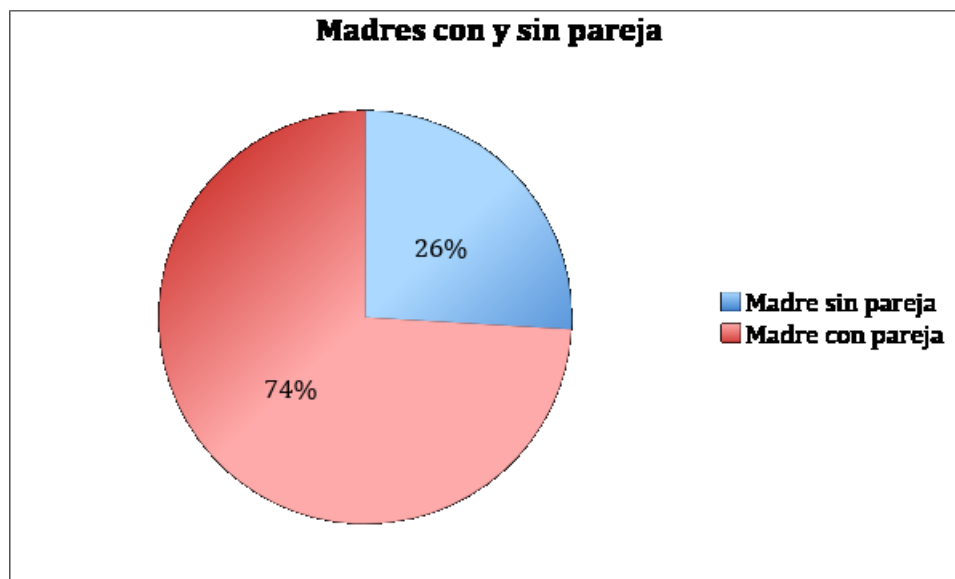


Fuente: Elaboración propia

De la muestra evaluada el 29% asegura no tener hijos, mientras que el 32% tiene solo un hijo, el 24% tiene dos hijos y el 10% de las encuestadas tiene tres hijos. El 5% no responde.

Con el propósito de identificar el porcentaje de mujeres que son madres sin pareja y con pareja. Se cruzaron los datos de mujeres con pareja, sin pareja y con hijos, descartando a las que no tienen hijos del estudio.

Gráfico N°4

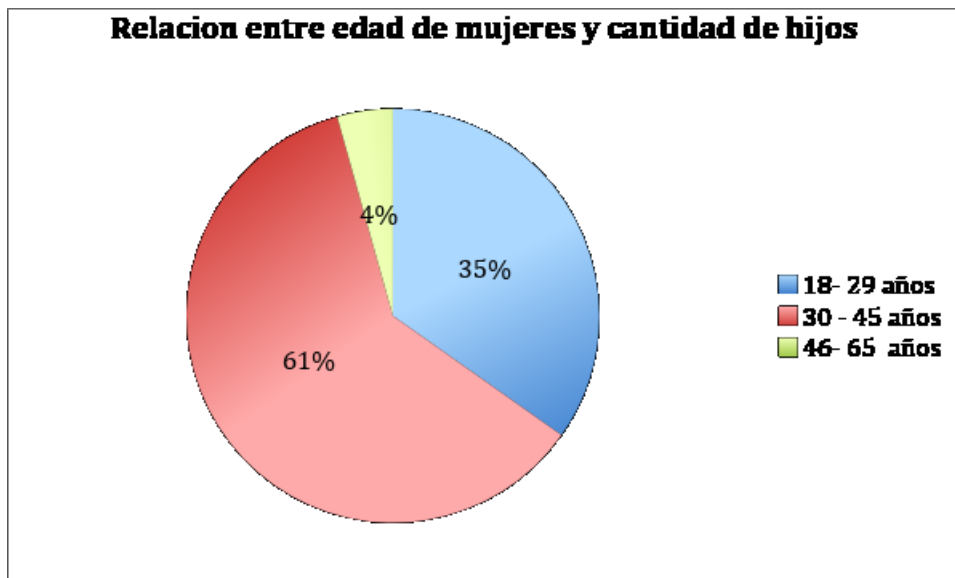


Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que el 74% de las mujeres encuestadas son madres que tienen pareja, mientras que el 26 % de las madres no tienen una pareja actualmente.

Para identificar donde se concentra el rango etario de mujeres que “tienen hijos” se cruzaron los datos de las variables “rango etario” y “número de hijos”, tomando la muestra solo de las mujeres que “tienen hijos”, desechando del estudio las mujeres que cumplían con la condición “no tiene hijos”. Posteriormente se calculó el promedio de número de hijos por rango.

Gráfico N°5

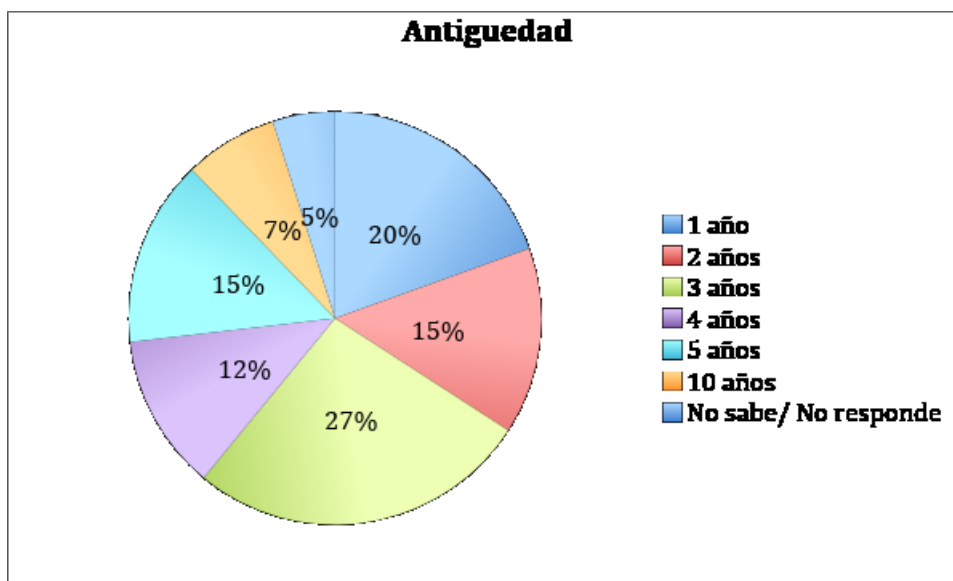


Fuente: Elaboración propia

Se observa que la mayoría de las mujeres que son madres se encuentran en el segundo rango de edad comprendido entre los 30- 45 años representando el 61% del total de mujeres que tienen hijos, con dos hijos en promedio, mientras que las mujeres que se encuentran entre los 18 – 29 años representan el 35% del total, con un hijo en promedio y finalmente las mujeres que se encuentran en el rango de edad de 46 – 65 años representan el 4% del total con 2 hijos en promedio.

En el siguiente grafico se muestra la antigüedad laboral de las encuestadas, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°6



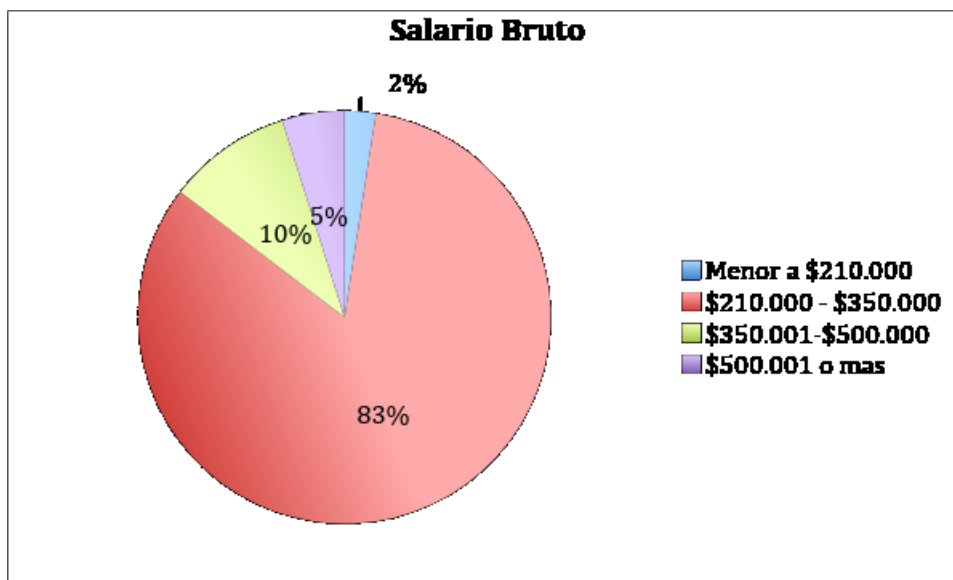
Fuente: Elaboración propia

La mayoría de las trabajadoras encuestadas llevan en la Clínica Chillán 3 años aproximadamente, esto corresponde a 11 trabajadoras que representan el 27% del total, le siguen las trabajadoras que llevan 1 año de antigüedad aproximadamente con un 19% lo que corresponde a 8 trabajadoras. Mientras que en tercer lugar 6 trabajadoras indican llevar 2 años en su trabajo representando un 15%, de igual forma 6 trabajadoras señalan llevar 5 años representando otro 15%. En menor porcentaje hay 5 trabajadoras que llevan 4 años representando un 12% y 3 trabajadoras expresaron llevar 10 años trabajando en Clínica Chillán lo que representa un 7%. Por último, el 5% no sabe o no responde.

ultimo

En el siguiente grafico se muestra el salario bruto dividido en cuatro rangos, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°7



Fuente: Elaboración propia

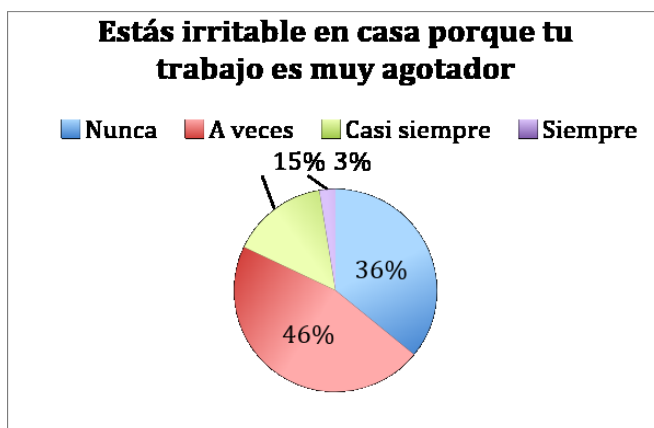
La mayoría de las trabajadoras manifiesta tener un salario que se encuentra en un rango de \$210.000.- \$350.000.- correspondiendo a 34 encuestadas que representan el 83%, seguido de 4 encuestadas que expone tener un salario establecido en el rango de \$350.000.-\$500.000.- representando un 10%; 2 encuestadas afirma tener un salario superior a \$500.001, representando un 5%; y por ultimo una encuestada asevera tener un salario inferior a \$210.000 representando un 2%.

5.2 Conflicto Rol

A continuación, se muestran las preguntas que determinan el conflicto rol en las trabajadoras de Clínica Chillán.

En cuanto a la pregunta “Estas irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador” las encuestadas manifiestan lo siguiente:

Gráfico N°8

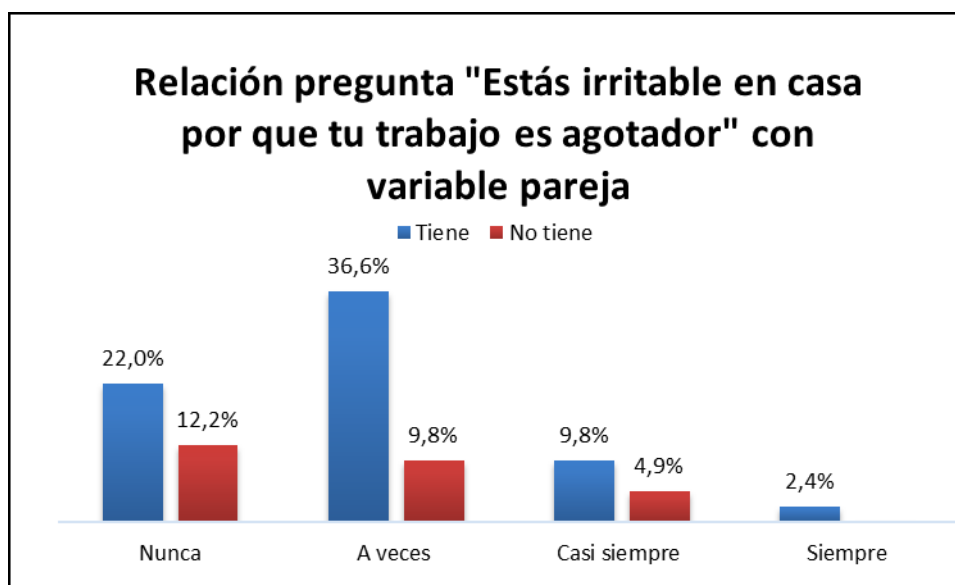


Fuente: Elaboración propia

Es posible apreciar en el gráfico que menos de la mitad de las encuestadas señala sentirse “ a veces” irritable en casa producto de un trabajo agotador, esto por la presencia de 19 mujeres que representan el 46% y escogieron dicha opción, , seguido a esto la opción “Nunca” expresada por 15 mujeres que representan el 36% de las encuestadas, mientras que la opción “Casi siempre” es señalada por 6 mujeres que representan el 15% , finalmente la opción “Siempre” es la menos indicada, ya que tan solo una persona respondió esta opción representando el 3% del total de las encuestadas.

Se cruzaron los datos de la variable “tiene pareja” y “no tiene pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según la irritabilidad en casa producto del trabajo, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°9



Fuente: Elaboración propia

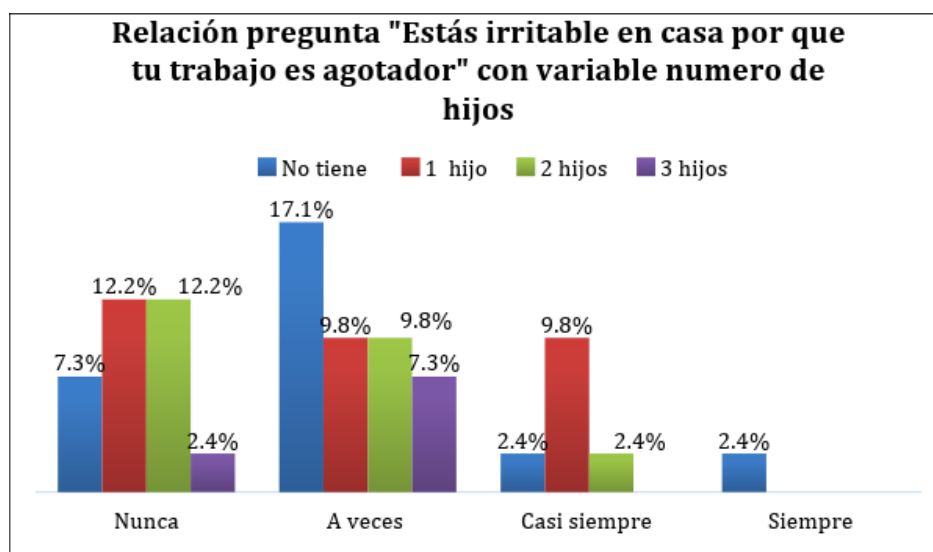
Respecto a la relación que existe entre “estar irritable en casa producto de un trabajo agotador” con la variable “pareja”, se observa que las mujeres que “tienen pareja” en su mayoría responden la opción “a veces”, mencionada por 15 mujeres, que representan al 36.6% del total de las encuestadas, seguido por 9 mujeres que manifiestan la opción “nunca”, representando el 22%, continuando con 4 mujeres que expresan la opción “casi siempre” representando el 9.8% del total, seguido por una mujer que manifiesta la opción “siempre” representando al 2.4% del total de las encuestadas. Se aprecia que el mayor porcentaje está concentrado en las respuestas “nunca” y “a veces” con un 58.6% entre ambas, lo que significa que en menor frecuencia se presenta irritabilidad en el trabajo producto de un trabajo agotador en mujeres que tienen pareja.

Por su parte las mujeres que no tienen pareja manifiestan en su mayoría “nunca” estar irritables en el casa producto de un trabajo agotador, influenciado por 5 mujeres que respondieron dicha opción, representando un 12.2%, seguido por 4 mujeres que contestaron la opción “a veces” representando el 9.8% del total de encuestadas, y finalmente 2 mujeres que respondieron la opción “casi siempre” representando un 4.9% del total de encuestadas, mientras que ninguna mujer manifestó la opción “siempre”, razón por la que no está en el gráfico. Entonces, la mayor concentración de respuestas está en las opciones “nunca” y “a veces” siendo la primera la preponderante, representando entre ambas un 22%, a diferencia de la mujer “con pareja” las mujeres “sin pareja” no manifiestan la opción “siempre” y por el contrario su mayor cantidad de respuesta está en la opción “nunca”, existiendo menor frecuencia de irritabilidad en casa producto de un trabajo agotador en mujeres que “no tienen pareja”, respecto a las que sí tienen.

Por otra parte, un 2.4% no responde.

Se cruzaron los datos de la cantidad de hijos para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según la irritabilidad en casa producto del trabajo, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°10



Fuente: Elaboración propia

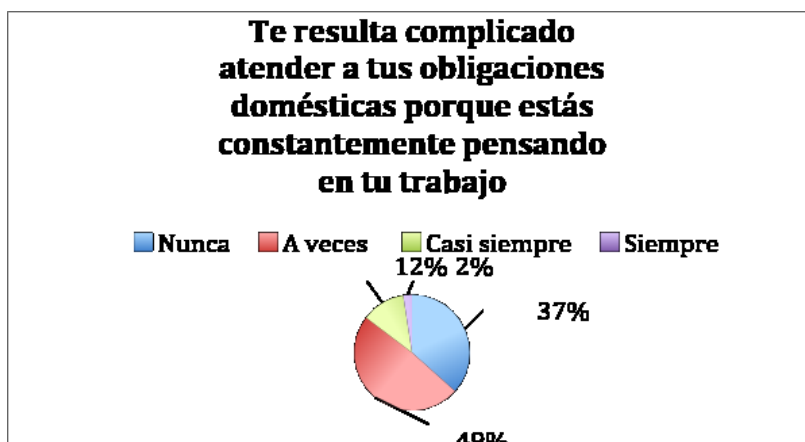
En cuanto a la relación entre la pregunta “estas irritable en casa porque tu trabajo es agotador” con la variable “número de hijos”, las mujeres que no tienen hijos manifiestan en su mayoría la opción “a veces”, influenciado por la respuesta de 7 mujeres que representan el 17.1% del total de encuestados, seguido por la opción “nunca” señalada por 3 mujeres que representan el 7.3%, continuado por las opciones “casi siempre” y “siempre” indicada por 1 mujer, cada opción, representando por un 2.4% cada opción.

En relación a las mujeres “con hijos” la mayor cantidad de respuesta se concentra en la opción “a veces” con un 26.9%, seguido por la respuesta “nunca” con un 28.8%, lo que representa que la mayoría de las mujeres con hijos, independiente de la cantidad se sienten en el rango de frecuencia menos irritables en casa por tener un trabajo agotador y a diferencia de las mujeres “sin hijos” estas no manifiestan la opción “siempre” estar agotada en la casa por tener un trabajo agotador.

Por otra parte, un 4.9% no responde.

En cuanto a la pregunta “Te resulta complicado atender labores domésticas por qué piensas en el trabajo” las encuestadas manifiestan lo siguiente:

Gráfico N°11

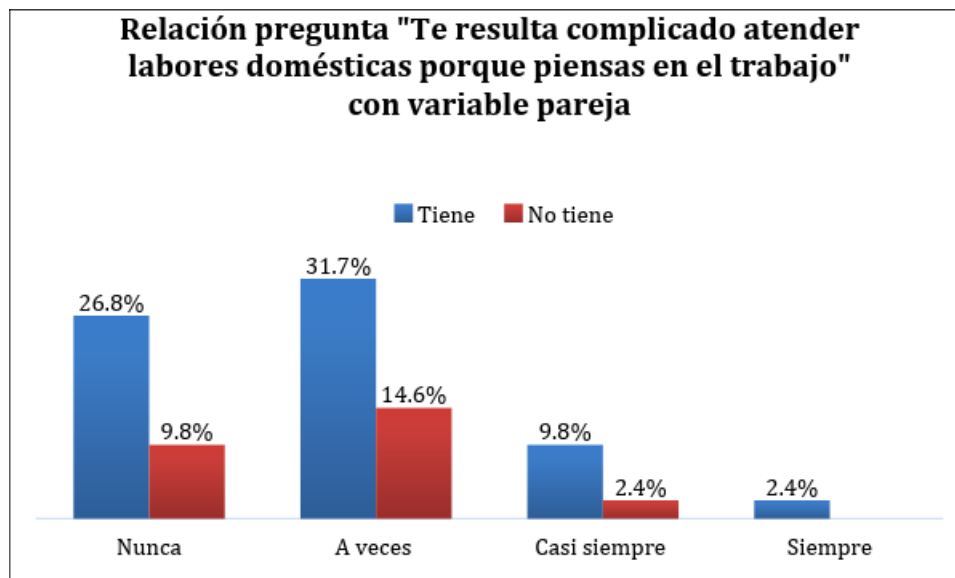


Fuente: Elaboración propia

Es posible apreciar que la mayoría de las mujeres encuestadas admiten estar “a veces” complicadas para atender labores domésticas debido a la desconexión del trabajo, esta respuesta es representada por 20 mujeres que significan el 49% del total de encuestadas, por su parte la opción “nunca” se vuelve segunda en orden de relevancia al ser contestada por 15 mujeres que representa el 37% de las encuestadas, seguido de la opción “casi siempre” señalada por 5 mujeres que representan el 12% de las encuestadas, para finalizar con la opción “siempre” que es expresada por tan solo una persona representando un 2% del total de encuestadas. Mientras que la opción “siempre” no es señalada, obteniendo un 0%, no estando destacada en el gráfico.

Se cruzaron los datos de la variable “pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según la pregunta “¿te resulta complicado atender labores domésticas porque piensas en el trabajo?”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°12



Fuente: Elaboración propia

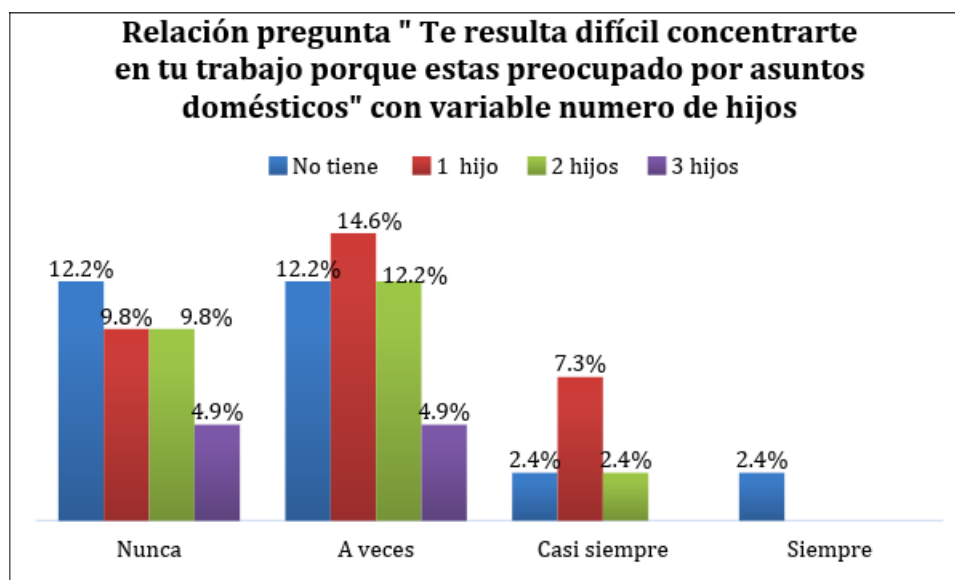
Respecto a la relación que existe entre “estar complicado en atender labores domésticas por pensar en el trabajo” con la variable “pareja”, se observa que las mujeres que “tienen pareja” en su mayoría responden la opción “a veces”, mencionada por 13 mujeres, que representan al 31.7% del total de las encuestadas, seguido por 11 mujeres que manifiestan la opción “nunca”, representando el 26.8%, continuando con 4 mujeres que expresan la opción “casi siempre” representando el 9.8% del total, seguido por una mujer que manifiesta la opción “siempre” representando al 2.4% del total de las encuestadas. Se aprecia que el mayor porcentaje está concentrado en las respuestas “nunca” y “a veces” con un 58.5% entre ambas, lo que significa que en menor frecuencia las trabajadoras con pareja admiten estar complicadas en atender labores domésticas por pensar en el trabajo.

Por otra parte, las mujeres que “no tienen” pareja manifiestan en su mayoría “a veces” estar complicadas en atender labores domésticas por pensar en el trabajo, respuesta influenciada por 6 mujeres que manifestaron dicha opción, representando un 14.6%, seguido por 4 mujeres que contestaron la opción “nunca” representando el 9.8% del total de encuestadas, y finalmente solo una mujer responde la opción “casi siempre” representando un 2.4% del total de encuestadas, mientras que ninguna mujer manifestó la opción “siempre”. Entonces, la mayor concentración de respuestas está en las opciones “nunca” y “a veces”, representando entre ambas un 24.4%, a diferencia de la mujer que “tiene” pareja las mujeres que “no tienen” pareja no manifiestan la opción “siempre” y por el contrario su mayor cantidad de respuesta está en la opción “a veces”, existiendo en menor frecuencia complicaciones para atender labores domésticas por pensar en el trabajo en las trabajadoras que “no tienen” pareja.

Por otra parte, un 2.4% no responde.

Se cruzaron los datos de la variable “número de hijos” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según la pregunta “¿te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos?”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°13



Fuente: Elaboración propia

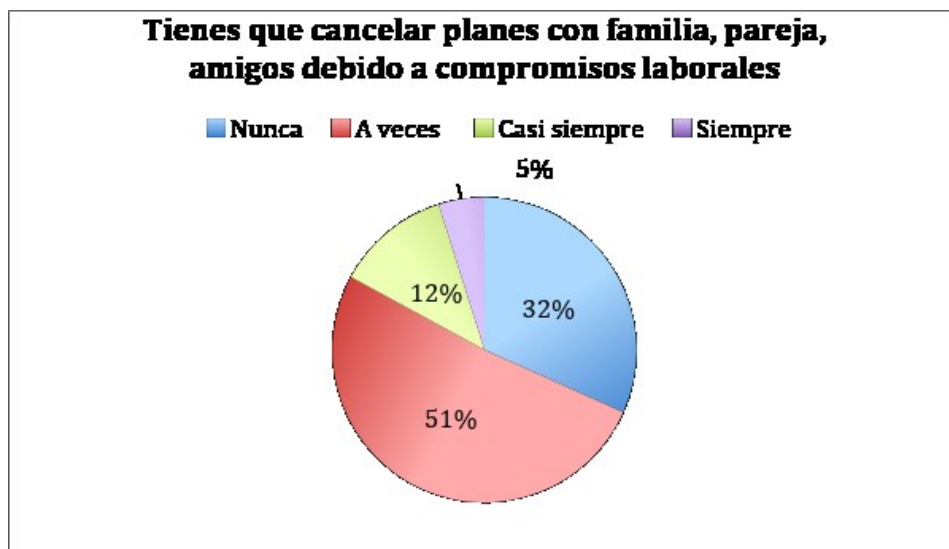
En cuanto a la relación entre la pregunta “te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos” con la variable “número de hijos”, las mujeres que “no tienen” hijos manifiestan en su mayoría la opción “nunca” y “a veces” en igual porcentaje, con un 12.2% cada respuesta, representado por 5 mujeres respectivamente, seguido por las opciones “casi siempre” y “siempre” indicada por 1 mujer correspondientemente, representando un 2.4% cada opción.

En relación a las mujeres “con hijos” la mayor cantidad de respuesta se concentra en la opción “a veces” con un 31.7%, seguido por la respuesta “nunca” con un 24.5%, lo que representa que la mayoría de las mujeres “con hijos”, independiente de la cantidad, sienten en menor frecuencia dificultades para concentrarse en el trabajo por estar preocupadas de asuntos domésticos. A diferencia de las mujeres “sin hijos” estas no manifiestan la opción “siempre” y manifiestan la opción “casi siempre” en menor medida, considerando que la concentración está en las otras opciones.

Por otra parte, un 4.9% no responde.

Respecto a la pregunta “Tienes que cancelar planes con familia, pareja, amigos debido a compromisos laborales” Los resultados son los siguientes:

Gráfico N°14

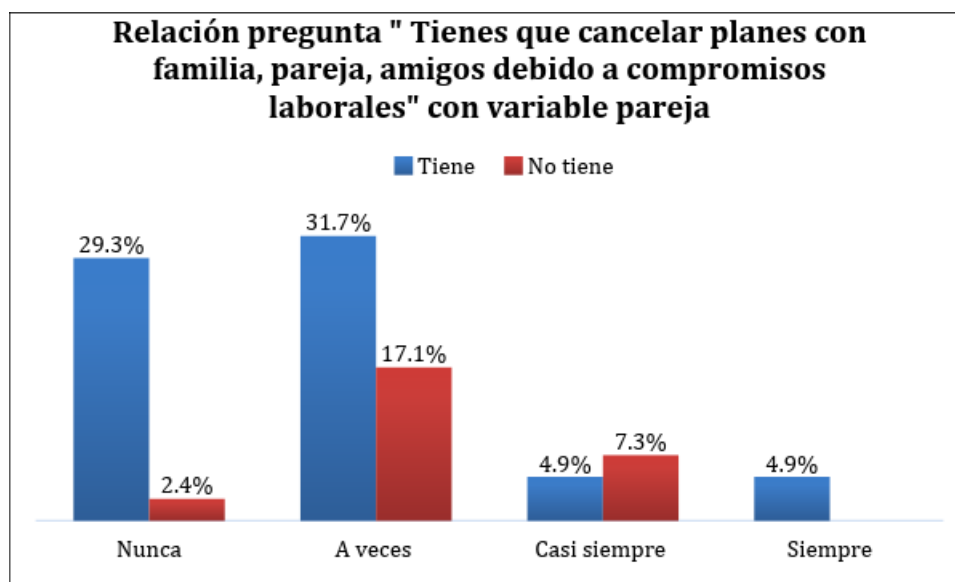


Fuente: Elaboración propia

La mayoría de las mujeres encuestadas admiten “a veces” tener que cancelar planes con familia, pareja, o amigos por compromisos laborales, este resultado es influido por la respuesta de 21 mujeres que representan el 51%, seguido por la opción “nunca” escogida por 13 mujeres que representa el 32% del total de encuestadas, continuando con la opción “casi siempre” señalada por 5 mujeres que representan el 12%, mientras que la opción “siempre” es indicada por 2 mujeres que representan un 5% del total de encuestadas.

Se cruzaron los datos de la variable “pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según la pregunta “¿tienes que cancelar planes con familia, pareja, amigos debido a compromisos laborales”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°15



Fuente: Elaboración propia

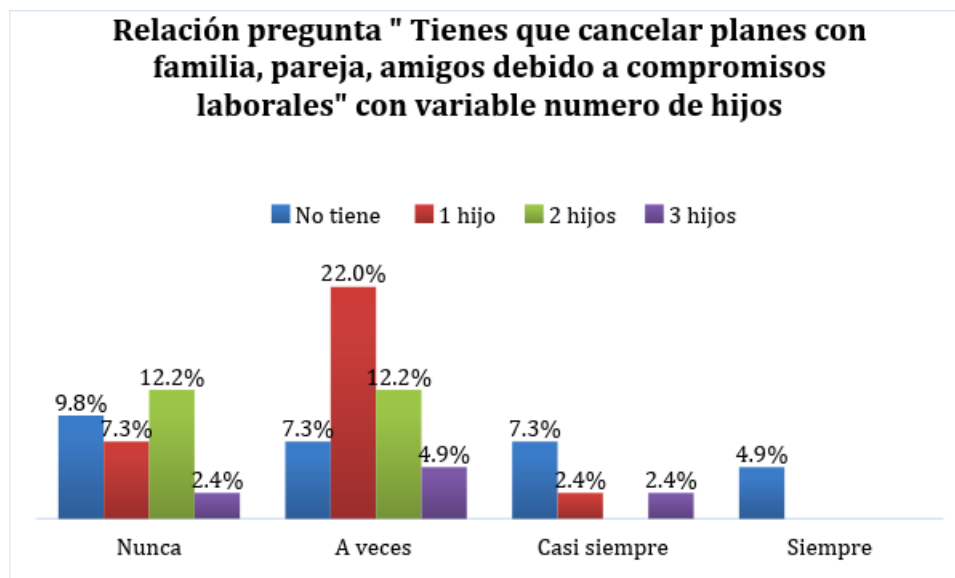
Respecto a la relación que existe entre la pregunta “tienes que cancelar planes con tu familia, pareja o amigos por compromisos laborales” con la variable “pareja”, se observa que las mujeres que “tienen pareja” en su mayoría responden la opción “a veces”, mencionada por 13 mujeres, que representan al 31.7% del total de las encuestadas, seguido por 12 mujeres que manifiestan la opción “nunca”, representando el 29.3%, las opciones “casi siempre” y “siempre” manifestada por 2 mujeres que representan un 4.9% en cada caso.

Por otra parte, las mujeres que “no tienen” pareja manifiestan en su mayoría “a veces” tener que cancelar planes con la familia, pareja, o amigos debido a compromisos laborales, respuesta expresada por 7 mujeres que respondieron dicha opción, representando un 17.1%, seguido por 3 mujeres que contestaron la opción “casi siempre” representando el 7.3% del total de encuestadas, y finalmente solo una mujer respondió la opción “nunca” representando un 2.4% del total de encuestadas, mientras que ninguna mujer manifestó la opción “siempre”, razón por la que no está en el gráfico. A partir de lo anterior, la mayor concentración de respuestas está en las opciones “nunca” y “a veces”, representando entre ambas un 24.4%, por lo tanto, la mayor cantidad de respuesta está en la opción “a veces”, existiendo menor frecuencia respecto a la cancelación de planes con la familia, pareja, o amigos por compromisos laborales.

Por otra parte, un 2.4% no responde.

Se cruzaron los datos de la variable “número de hijos” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según la pregunta “¿Tienes que cancelar planes con familia, pareja, amigos debido a compromisos laborales”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°16



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la relación entre la pregunta “tienes que cancelar planes con tu familia, pareja o amigos debido a los compromisos laborales” con la variable “número de hijos”, las mujeres que no tienen hijos manifiestan en su mayoría la opción “nunca” con un 9.8%, representado por 4 personas, seguido de las opciones “a veces” y “casi siempre” en igual porcentaje, con un 7.3% cada respuesta, representado por 3 mujeres cada una, la opción “siempre” indicada por 2 mujeres, representando por un 4.9%.

En relación a las mujeres “con hijos” la mayor cantidad de respuesta se concentra en la respuesta “a veces” con un 39.1%, seguido por la respuesta “nunca” con un 21.9%, lo que representa que la mayoría de las mujeres con hijos, independiente de la cantidad, sienten en menor frecuencia concentrarse en el trabajo por estar preocupadas de asuntos domésticos. A diferencia de las mujeres “sin hijos” estas no manifiestan la opción “siempre”.

Por otra parte, un 4.9% no responde.

En relación a la pregunta “¿Tu horario de trabajo hace que se te haga complicado atender tus labores domésticas?”, las encuestadas manifiestan lo siguiente:

Gráfico N°17

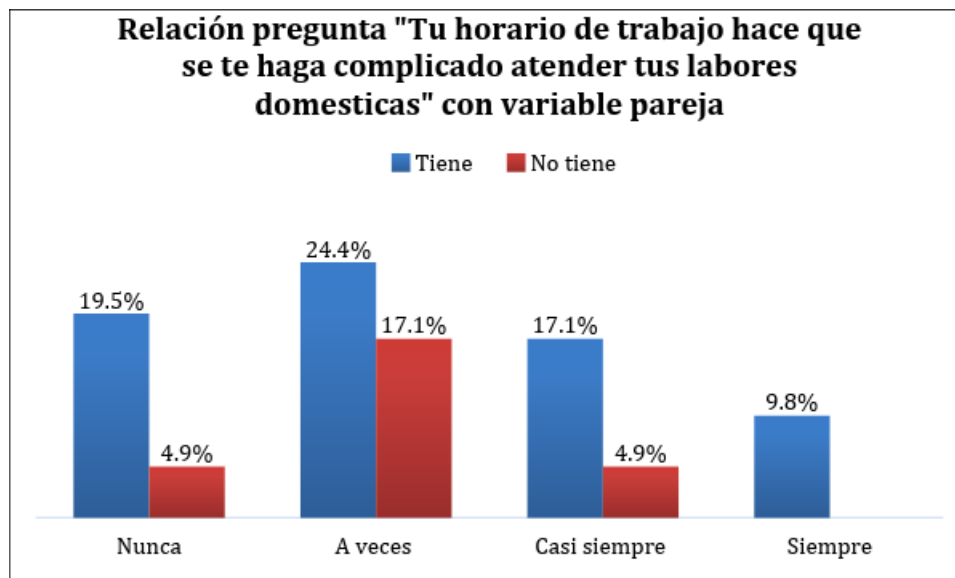


Fuente: Elaboración propia

Es posible apreciar que la mayoría de las mujeres admiten que “a veces” el horario laboral dificulta atender las labores domésticas, esta inclinación es conferida por 17 mujeres que representan el 42%, seguido por la opción “nunca” reflejada en 10 mujeres que representa el 24%, mientras que la opción “casi siempre” es indicada por 9 mujeres que representa el 22% de las encuestas, finalmente la opción “siempre” es señalada por 5 mujeres que representan un 12%. Quedando claro que existe una inclinación hacia las respuestas que significan que el horario de trabajo no es una complicación para atender labores domésticas.

Se cruzaron los datos de la variable “pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según la pregunta “¿Tu horario de trabajo hace que se te haga complicado atender tus labores domésticas?”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°18



Fuente: Elaboración propia

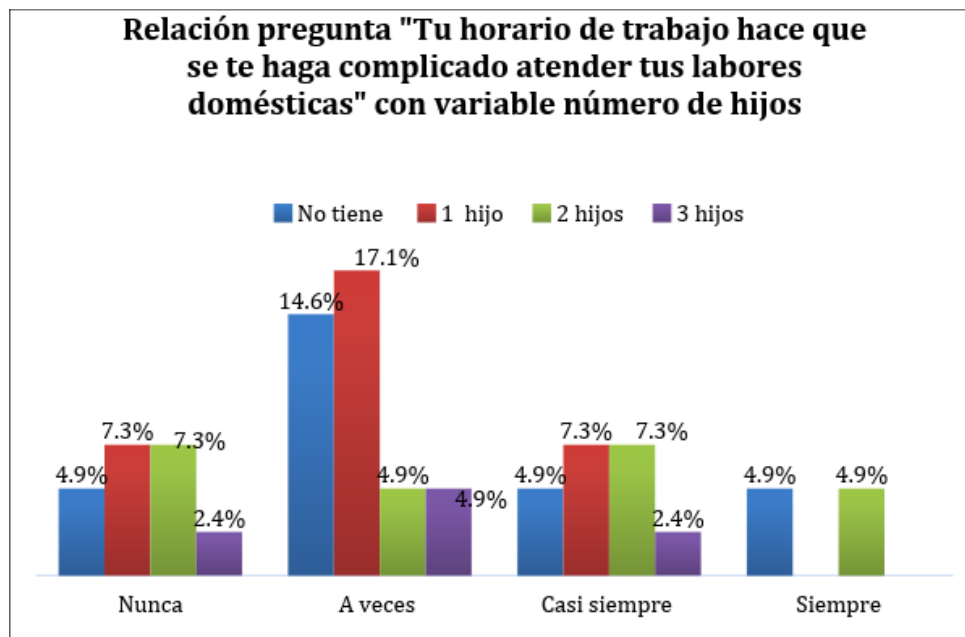
Respecto a la relación que existe entre la pregunta “tu horario de trabajo hace que se te haga complicado atender tus labores domésticas” con la variable “pareja”, se observa que las mujeres que “tienen pareja” en su mayoría responden la opción “a veces”, mencionada por 10 mujeres, que representan al 24.4% del total de las encuestadas, seguido por 8 mujeres que manifiestan la opción “nunca”, representando el 19.5%, la opción “casi siempre” corresponde a un 17.1% atendido por 7 encuestadas y finalmente la opción “siempre” representando por 4 mujeres cada opción con un 9.8% cada opción.

Por otra parte las mujeres que “no tienen” pareja manifiestan en su mayoría “a veces” tener que cancelar planes con la familia, pareja, o amigos debido a compromisos laborales, influenciado por 7 mujeres que respondieron dicha opción, representando un 17.1%, seguido por las opciones “nunca” y “a veces” a las cuales respondieron 2 mujeres respectivamente representando un 4.9% cada opción. Por otra parte, ninguna mujer manifestó la opción “siempre”, razón por la que no está en el gráfico. Entonces, la mayor concentración de respuestas está en las opciones “nunca” y “a veces”, representando entre ambas un 22%, a diferencia de la mujer “con pareja” las mujeres “sin pareja” no manifiestan la opción “siempre” y por el contrario su mayor concentración de respuesta está en la opción “a veces”.

Por otra parte, un 2.4% no responde.

Se cruzaron los datos de la variable “número de hijos” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según la pregunta “¿Tu horario de trabajo hace que se te haga complicado atender tus labores domésticas?”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°19



Fuente: Elaboración propia

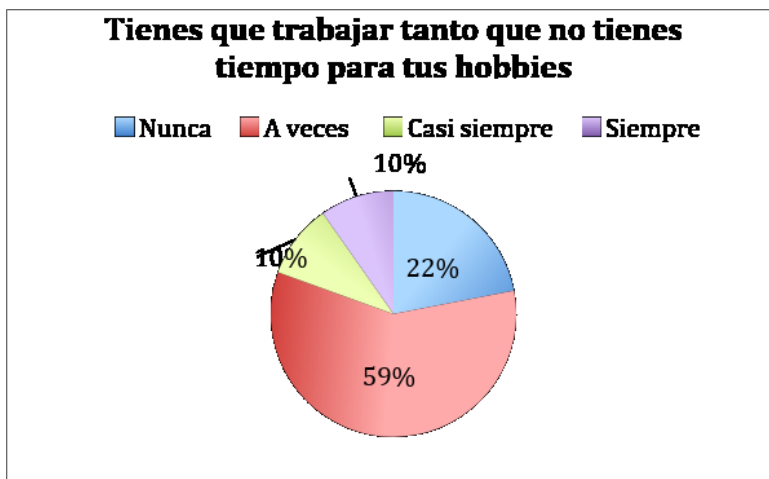
En cuanto a la relación entre la pregunta “tu horario de trabajo hace que se te haga complicado atender tus labores domésticas” con la variable “número de hijos”, las mujeres que no tienen hijos manifiestan en su mayoría la opción “a veces”, con un 14.6%, representado por 6 mujeres, seguido por las opciones “nunca”, “casi siempre” y “siempre” indicada por 2 mujeres cada opción, representando por un 4.9% cada opción.

En relación a las mujeres “con hijos” la mayor cantidad de respuesta se concentra en la respuesta “a veces” con un 26.9%, seguido por las respuestas “nunca” y “casi siempre” con un 17% cada una, la opción “siempre” solo fue contestada por el 4.9% de las mujeres con hijos, específicamente 2 hijos, representado por 2 encuestadas. Esto representa que la mayoría de las mujeres con hijos, independiente de la cantidad, sienten en menor frecuencia que el horario del trabajo dificulta atender labores domésticas.

Por otra parte, un 4.9% no responde.

En relación a la pregunta “¿Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies?”, los resultados de las encuestadas en Clínica Chillan son los siguientes:

Gráfico N°20

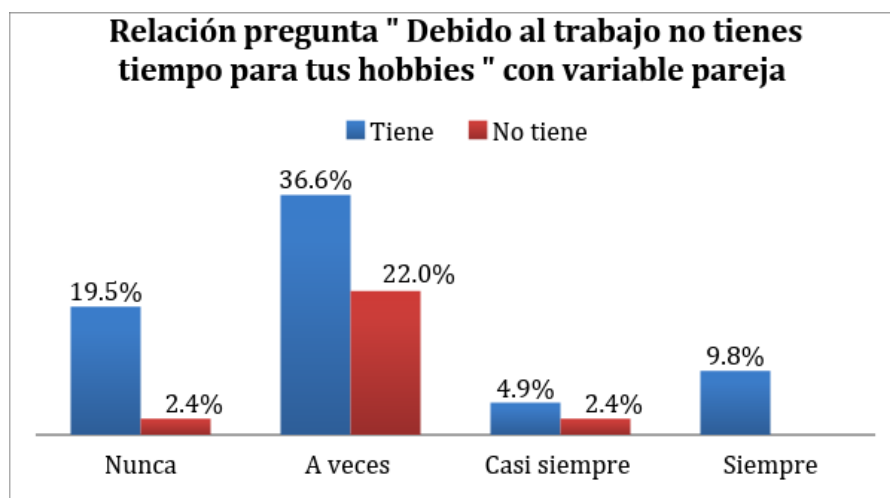


Fuente: Elaboración propia

Es posible apreciar en el gráfico que la mayoría de las mujeres señala que “a veces” tienen que trabajar tanto que no tienen tiempo para sus hobbies, esto queda en manifiesto ya que 24 mujeres señalan dicha opción representando al 58% de las mujeres encuestadas, mientras que la opción nunca es indicada por 9 mujeres que representan el 22% del total de encuestas, por su parte las opciones “casi siempre” y “siempre” representan un 10% respectivamente por que cada una con la preferencia de 4 mujeres que escogieron dichas opciones.

Se cruzaron los datos de la variable “pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “Debido al trabajo no tienes tiempo para tus hobbies”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°21



Fuente: Elaboración propia

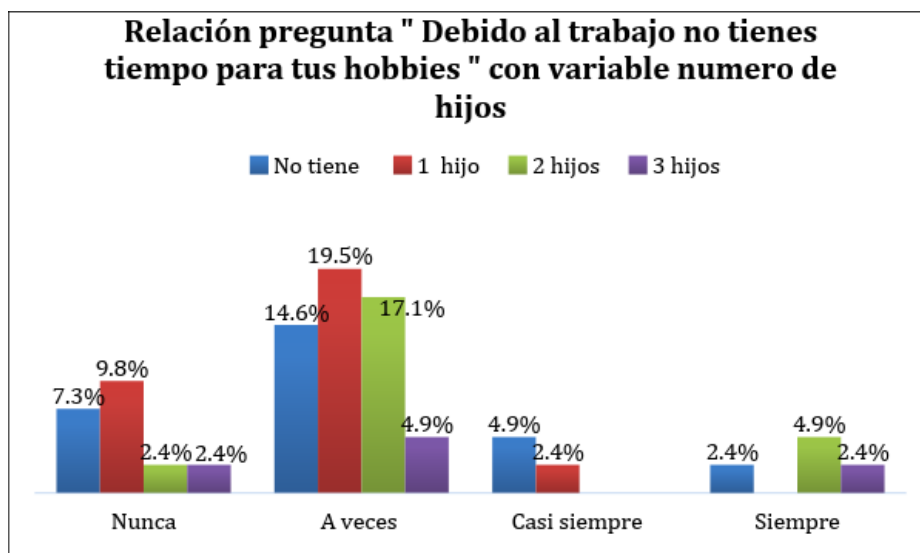
Respecto a la relación que existe entre el enunciado “debido al trabajo no tienes tiempo para tus hobbies” con la variable “pareja”, se observa que las mujeres que “tienen pareja” en su mayoría responden la opción “a veces”, mencionada por 15 mujeres, que representan al 36.6% del total de las encuestadas, seguido por 8 mujeres que manifiestan la opción “nunca”, representando el 19.5%, continúa la opción “siempre” la cual corresponde a un 9.8% atendido por 4 encuestadas y finalmente la opción “casi siempre” representando por 2 mujeres con un 4.9%.

Por otra parte, las mujeres que “no tienen” pareja manifiestan en su mayoría “a veces” no tener tiempo para sus hobbies debido al trabajo, influenciado por 9 mujeres que respondieron dicha opción, representando un 22%, seguido por la opción “nunca” y “casi siempre” a las cuales respondieron 2 mujeres, respectivamente representando un 2.4% cada opción. Por otra parte, ninguna mujer manifestó la opción “siempre”, razón por la que no está en el gráfico. Entonces, la mayor concentración de respuestas está en la opción “a veces”, representando entre ambas un 22%, a diferencia de las mujeres que “tienen” pareja las mujeres que “no tienen” pareja no manifiestan la opción “siempre”, por el contrario su mayor concentración de respuesta está en la opción “a veces”, existiendo inclinación hacia las respuestas con menor frecuencia de incidencia en las trabajadoras que “no tienen” pareja.

Por otra parte, un 2.4% no responde.

Se cruzaron los datos de la variable “número de hijos” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “Debido al trabajo no tienes tiempo para tus hobbies”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°22



Fuente: Elaboración propia

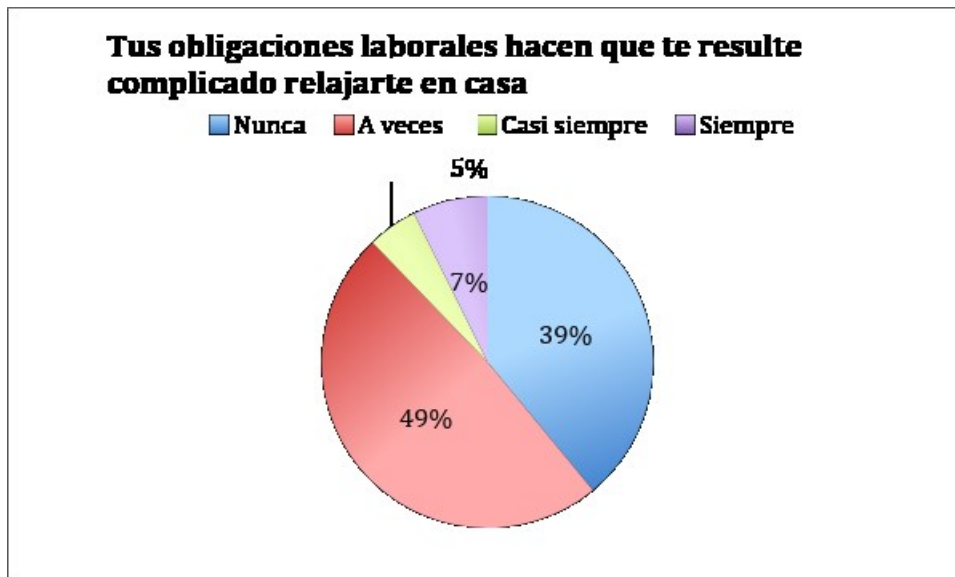
En cuanto a la relación entre el enunciado “debido al trabajo no tienes tiempo para tus hobbies” con la variable “número de hijos”, las mujeres que no tienen hijos manifiestan en su mayoría la opción “a veces”, con un 14.6%, representado por 6 mujeres, seguido por las opciones “nunca”, indicada por 3 mujeres, representando por un 7.3%, seguida de la respuesta casi siempre” con un 4.9% donde 2 personas mencionaron dicha respuesta, finalmente la opción “siempre” mencionada solo por una persona con un 2.4%.

En relación a las mujeres “con hijos” la mayor cantidad de respuesta se concentra en la respuesta “a veces” con un 41.5%, seguido por la respuesta “nunca” con un 14.6%, la opción “siempre” fue contestada por el 7.3% de las mujeres con hijos, representado por 3 encuestadas. Finalmente, la opción “casi siempre fue contestada solo por 1 persona representando 2.4%. Esto representa que la mayoría de las mujeres con hijos, independiente de la cantidad, sienten con frecuencia que debido al trabajo no tienen tiempo para sus hobbies.

Por otra parte, un 4.9% no responde.

En relación a la pregunta “¿Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa?”, las encuestadas manifestaron lo siguiente:

Gráfico N°23

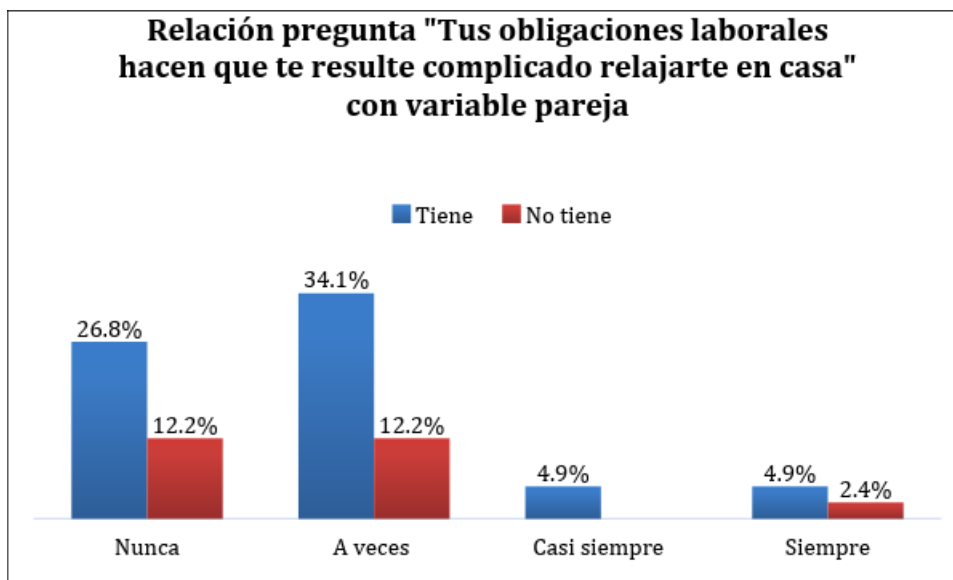


Fuente: Elaboración propia

La mayoría de las encuestadas señalan que “a veces” las obligaciones laborales dificultan el relajo en casa, inclinándose por esta opción 20 mujeres que representan el 49% de las encuestadas, seguido por la opción “nunca” manifestada por 16 mujeres que representa el 39% de las encuestadas, mientras que la opción “siempre” es indicada por 3 mujeres que representan un 7% y finalmente la opción “casi siempre” seleccionada por 2 mujeres que representan un 5%,

Se cruzaron los datos de la variable “pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°24



Fuente: Elaboración propia

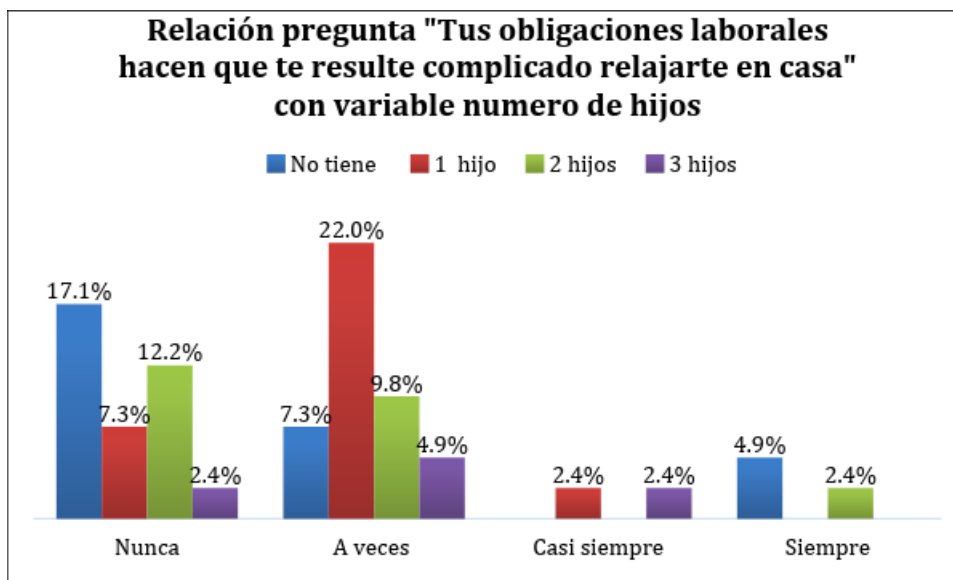
Respecto a la relación que existe entre el enunciado “tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa” con la variable “pareja”, se observa que las mujeres que “tienen pareja” en su mayoría responden la opción “a veces”, mencionada por 14 mujeres, que representan al 34.1% del total de las encuestadas, seguido por 11 mujeres que manifiestan la opción “nunca”, representando el 26.8%, continua la opciones “siempre” y ”casi siempre” las cuales corresponden a un 4.9% cada una, atendido por 2 encuestadas cada opción.

Por otra parte, las mujeres que “no tienen” pareja manifiestan mayormente la opción “nunca” y “a veces”, respuesta influenciada por 5 mujeres cada opción, representando un 12.2% respectivamente, seguidos por la opción “siempre” a la cual respondió una persona. Por otra parte, ninguna mujer manifestó la opción “casi siempre”, razón por la que no está en el gráfico. Entonces, la mayor concentración de respuestas está en la opción “nunca” y “a veces”, representando entre ambas un 24.4% de las respuestas, a diferencia de la mujer “con pareja” las mujeres “sin pareja” no manifiestan la opción “casi siempre”, y su mayor cantidad de respuesta está en la opción “a veces”, existiendo una inclinación hacia las respuesta con menor frecuencia por parte de las trabajadoras sin pareja.

Por otra parte, un 2.4% no responde.

Se cruzaron los datos de la variable “número de hijos” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “tus obligaciones laborales hacen que te resulte do al trabajo no tienes tiempo para tus hobbies”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°25



Fuente: Elaboración propia

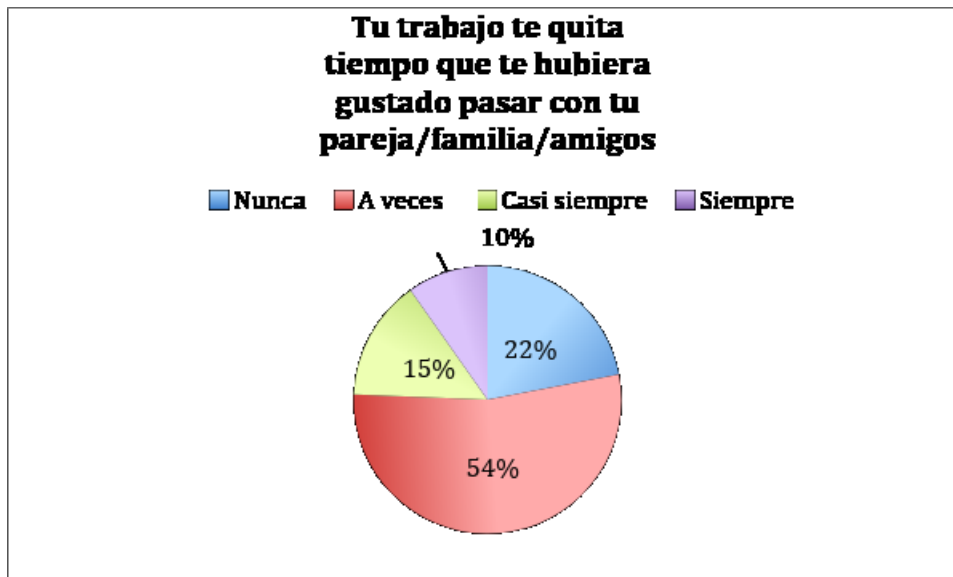
En cuanto a la relación entre el enunciado “tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa”, las mujeres que no tienen hijos manifiestan en su mayoría la opción “nunca”, con un 17.1%, representado por 7 mujeres, seguido por las opciones “a veces”, indicada por 3 mujeres, representando por un 7.3%, seguida de la respuesta “siempre” con un 4.9% donde 2 personas mencionaron dicha respuesta, ninguna encuestada contestó la opción “casi siempre”.

En relación a las mujeres “con hijos” la mayor cantidad de respuesta se concentra en la respuesta “a veces” con un 36.7%, seguido por la respuesta “nunca” con un 21.9%, la opción “casi siempre” fue contestada por el 4.8% de las mujeres con hijos, representado por 2 encuestadas. Finalmente, la opción “siempre” fue contestada solo por 1 persona representando 2.4%. Esto representa que la mayoría de las mujeres con hijos, independiente de la cantidad, sienten con frecuencia que sus obligaciones laborales hacen que les resulte complicado relajarse en casa.

Por otra parte, un 4.9% no responde.

Respecto al enunciado “Tu trabajo te quita tiempo que te hubiese gustado pasar con familia”, las encuestadas de Clínica Chillán manifiestan lo siguiente:

Gráfico N°26

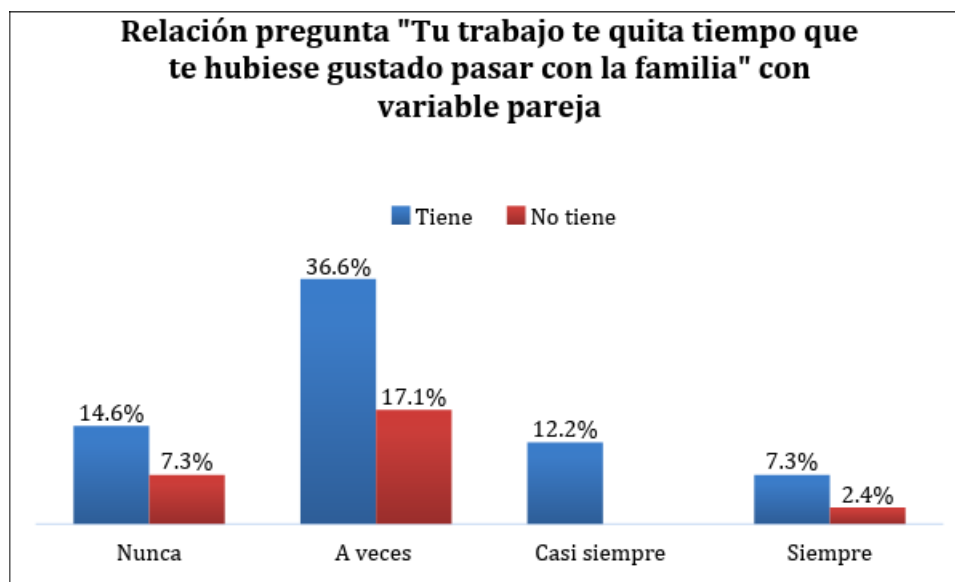


Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que más de la mitad de las personas encuestadas admiten que “a veces” el trabajo quita tiempo que les hubiese gustado pasar con la familia, dicha respuesta es señalada por 22 mujeres que representan el 54% del total de encuestadas, seguido la opción “nunca” es indicada por 9 mujeres, las cuales representan el 22%, continuando con la opción “casi siempre” que es señalado por 6 mujeres que representan el 14% del total de las encuestadas, culminando con la opción “siempre” señalada por 4 mujeres que representan el 10% del total de las encuestadas.

Se cruzaron los datos de la variable “pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “tu trabajo te quita tiempo que te hubiese gustado pasar con la familia”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°27



Fuente: Elaboración propia

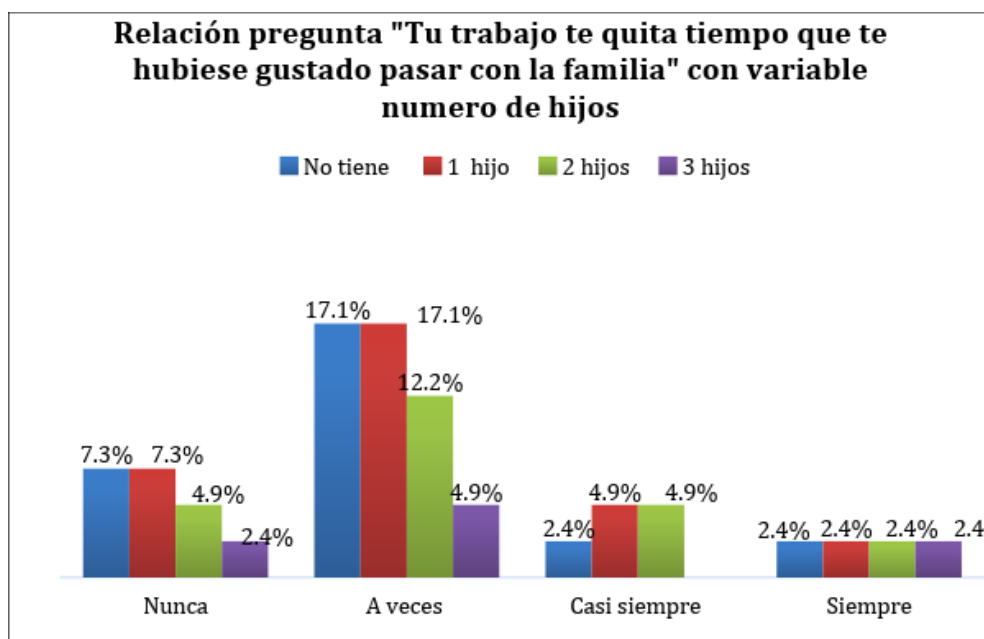
Respecto a la relación que existe entre el trabajo quita tiempo que te hubiese gustado pasara en familia, y la variable “pareja”, se observa que las mujeres que “tienen pareja” en su mayoría responden la opción “a veces”, mencionada por 15 mujeres, que representan al 36.6% del total de las encuestadas, seguido por 6 mujeres que manifiestan la opción “nunca”, representando el 14.6%, continua la opciones “casi siempre” la cual representa un 12.2% con 5 encuestadas y finalmente la opción ”siempre” la cual corresponden a un 7.3%, atendido por 3 encuestadas.

Por otra parte, las mujeres que “no tienen” pareja manifiestan en su mayoría la opción “a veces” ante el enunciado, influenciado por 7 mujeres que representan un 17.1%, seguidos por la opción “nunca” la cual corresponden a un 7.3%, atendido por 3 encuestadas. La opción “siempre” fue respondida solo por una persona que representa el 2.4%. Ninguna mujer manifestó la opción “casi siempre”, razón por la que no está en el gráfico. Entonces, la mayor concentración de respuestas está en las opciones “nunca” y “a veces”, representando entre ambas un 24.4% de las respuestas, a diferencia de la mujer “con pareja” las mujeres “sin pareja” no manifiestan la opción “casi siempre” y su mayor cantidad de respuesta está en la opción “a veces”, existiendo menor frecuencia en las trabajadoras sin pareja admiten que el trabajo les quita tiempo que les hubiese gustado pasar en familia.

Por otra parte, un 2.4% no responde.

Se cruzaron los datos de la variable “número de hijos” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “Tu trabajo te quita tiempo que te hubiese gustado pasar con la familia”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°28



Fuente: Elaboración propia

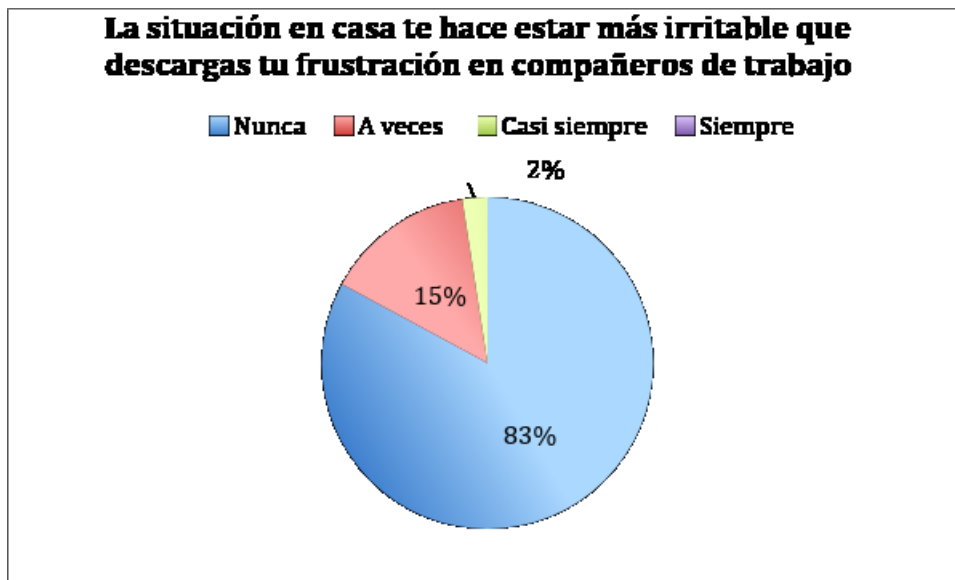
En cuanto a la relación entre el enunciado “tu trabajo te quita tiempo que te hubiese gustado pasar con la familia”, y la variable “número de hijos” las mujeres que no tienen hijos manifiestan en su mayoría la opción “a veces”, con un 17.1%, representado por 7 mujeres, seguido por las opciones “nunca”, indicada por 3 mujeres, representando por un 7.3%, seguida de las respuestas “casi siempre” y “siempre” con un 2.4% donde 2 personas mencionaron dichas respuestas.

En relación a las mujeres “con hijos” la mayor cantidad de respuesta se concentra en la respuesta “a veces” con un 34.2%, seguido por la respuesta “nunca” con un 14.6%, la opción “casi siempre” fue contestada por el 9.8% de las mujeres con hijos. Finalmente, la opción “siempre” fue contestada solo por 3 persona representando 7.2%. Esto representa que la mayoría de las mujeres con hijos, independiente de la cantidad, sienten con frecuencia que su trabajo les quita tiempo que les hubiese gustado pasar en familia.

Por otra parte, un 4.9% no responde.

En cuanto a “La situación en casa te hace estar más irritable que descargas tu frustración en compañeros de trabajo”. En cuanto a esto las encuestadas manifestaron lo siguiente:

Gráfico N°29

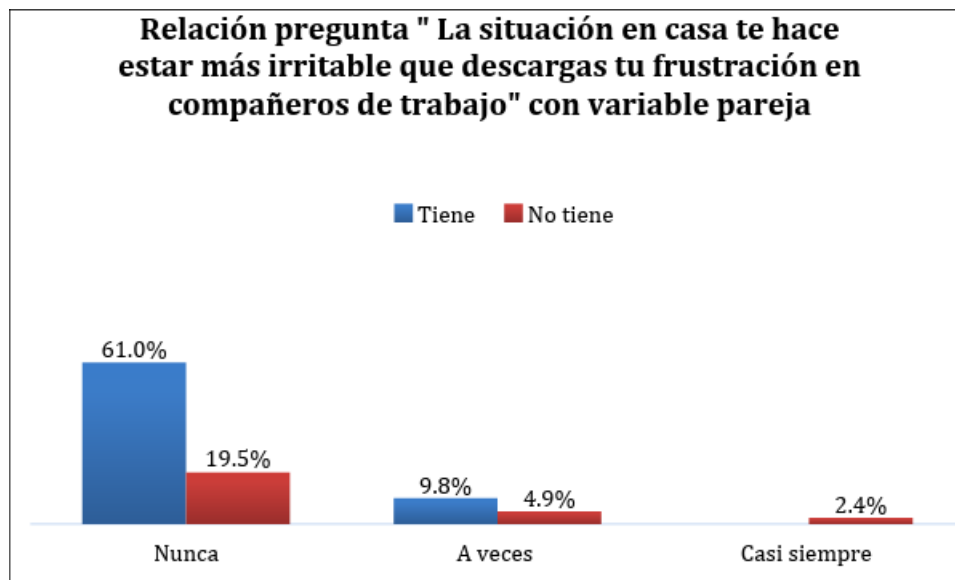


Fuente: Elaboración propia

Es posible apreciar que más de la mitad de las encuestadas señalan que “nunca” la situación en casa las hace estar más irritable con los compañeros de trabajo, la mencionada elección fue efectuada por 34 mujeres que representan al 83% de las encuestadas, seguida por la opción “a veces” que fue señalada por 6 mujeres que representan el 15% de las encuestadas, apreciándose de antemano que respecto a la concentración de las preferencias mayoritariamente la situación en casa no provoca descargas de frustración en compañeros. Finalmente, tan solo una persona señala la opción “casi siempre” representando el 2% de las encuestadas, mientras que la opción “siempre” no es escogida por nadie, siendo la razón por lo que no está en el gráfico.

Se cruzaron los datos de la variable “pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “La situación en casa te hace estar más irritable que descargas tu frustración en compañeros de trabajo”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°30



Fuente: Elaboración propia

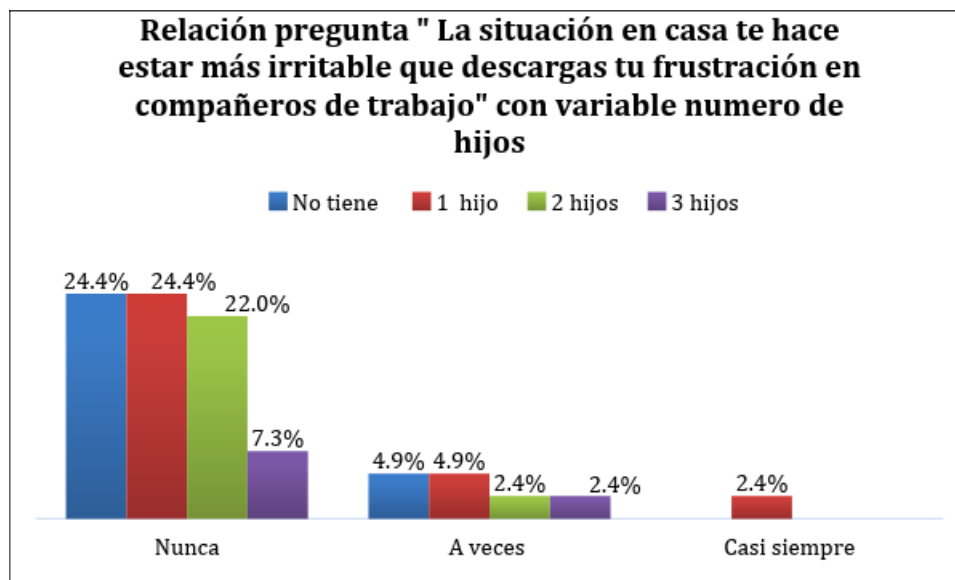
Respecto a la relación que existe entre el enunciado “la situación en casa te hace estar más irritable que descargas tu frustración en compañeros de trabajo“, y la variable “pareja”, se observa que las mujeres que “tienen pareja” en su mayoría responden la opción “nunca”, mencionada por 25 mujeres, que representan al 61% del total de las encuestadas, seguido por 4 mujeres que manifiestan la opción “a veces”, representando el 9.8%, mientras que la opción “casi siempre” y “siempre” no son representativas para ninguna de las encuestadas por lo que no es respondida.

Por otra parte, las mujeres que “no tienen” pareja manifiestan en su mayoría la opción “nunca”, respuesta influenciada por 8 mujeres que representan un 19.5% del total de encuestadas, seguidos por la opción “a veces” que corresponde a un 4.9%, atendido por 2 encuestadas. Mientras que la opción “casi siempre” fue respondida solo por una persona que representa el 2.4%. Por otra parte, ninguna mujer manifestó la opción “siempre”, razón por la que no está en el gráfico. Entonces, la mayor concentración de respuestas está en la opción “nunca”, representando un 19.5% de las respuestas, a diferencia de la mujer “sin pareja” las mujeres “con pareja” no manifiestan la opción “casi siempre” y ninguna de las encuestadas manifestó la opción “siempre” en este enunciado. Esto nos dice que casi no ocurre la situación de descarga en el trabajo producto de la irritabilidad en casa.

Por otra parte, un 2.4% no responde.

Se cruzaron los datos de la variable “pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “La situación en casa te hace estar más irritable que descargas tu frustración en compañeros de trabajo”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N° 31



Fuente: Elaboración propia

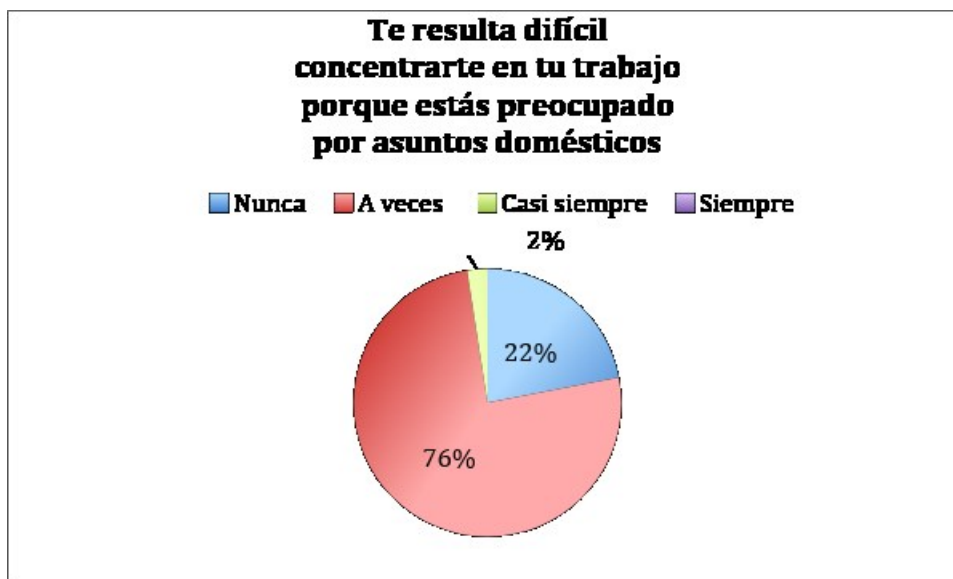
En cuanto a la relación entre el enunciado “la situación en casa te hace estar más irritable que descargas tu frustración en compañeros de trabajo” y la variable “número de hijos” las mujeres que no tienen hijos manifiestan en su mayoría la opción “nunca”, con un 24.4%, representado por 10 mujeres, seguido por la opción “a veces”, indicada por 2 mujeres, representando por un 4.9%, no hay manifestación por las opciones “casi siempre” y “siempre”

En relación a las mujeres “con hijos” la mayor cantidad de respuesta se concentra en la opción “nunca” con un 53.7%, seguido por la respuesta “a veces” con un 9.7%, mientras que la opción “casi siempre” fue contestada por una persona representando el 2.4% de las mujeres “con hijos”. Esto representa que la mayoría de las mujeres “con hijos”, independiente de la cantidad, sienten una baja frecuencia respecto a la situación de descarga en el trabajo producto de la irritabilidad en casa.

Por otra parte, un 4.9% no responde.

En consideración al enunciado “Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos”, las encuestadas manifestaron lo siguiente:

Gráfico N°32

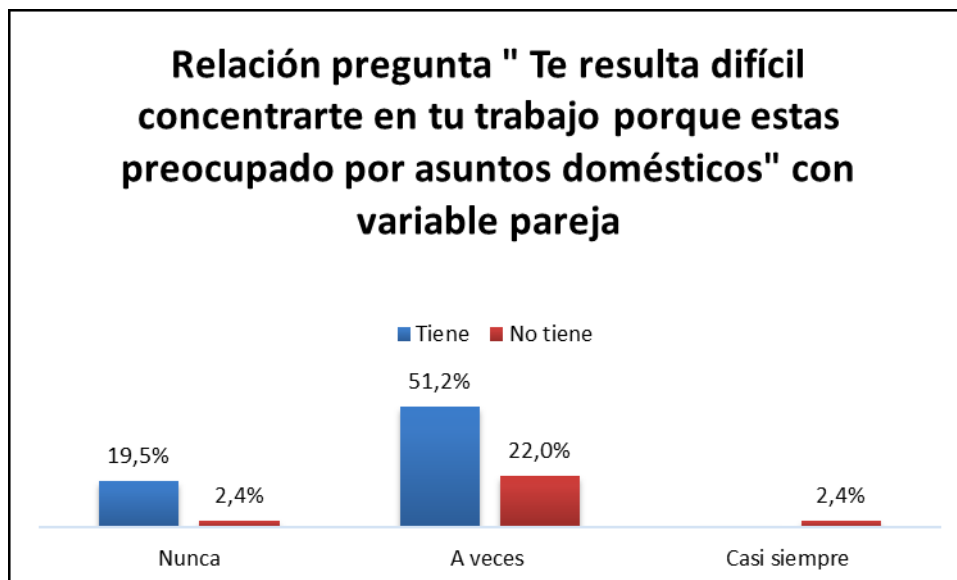


Fuente: Elaboración propia

La mayoría de las mujeres admite que “a veces” les resulta difícil concentrarse en el trabajo porque están preocupadas de asuntos domésticos, esto se ve reflejado en las respuestas de 31 mujeres que señalaron esta opción representando al 76% de las encuestadas, seguido se encuentra la opción “nunca” que es escogida por 9 mujeres, presentando al 22% de la encuestadas, existiendo una gran inclinación hacia las opciones con menor frecuencia. Finalmente, la opción “casi siempre” es indicada por tan solo una mujer que representada el 2% del total, por otra parte, nadie manifestó la opción “siempre”.

Se cruzaron los datos de la variable “pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°33



Fuente: Elaboración propia

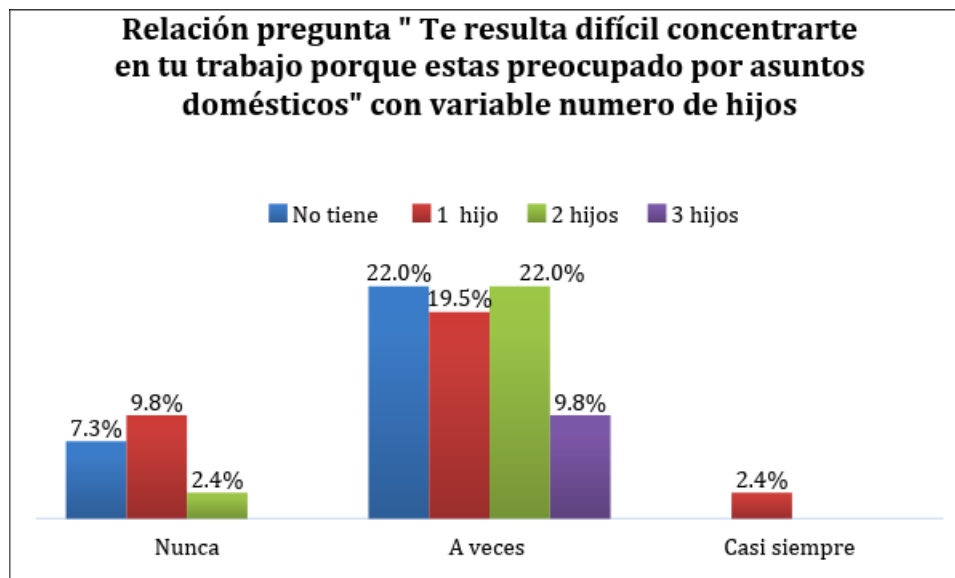
Respecto a la relación que existe entre el enunciado “te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado de asuntos domésticos” y la variable “pareja”, se observa que las mujeres que “tienen pareja” en su mayoría responden la opción “a veces”, mencionada por 21 mujeres, que representan al 51.2% del total de las encuestadas, seguido por 8 mujeres que manifiestan la opción “nunca”, representando el 19.5%. Por otro lado, la opción “casi siempre” y “siempre” no son representativas para ninguna de las encuestadas.

Por otra parte, las mujeres que “no tienen” pareja manifiestan en su mayoría la opción “a veces”, respuesta influenciada por 9 mujeres que representan un 22%, seguidos por la opción “nunca” y “casi siempre” la cual corresponden a un 2.4% respectivamente, atendido por 2 encuestadas. Mientras que ninguna mujer manifestó la opción “siempre”, razón por la que no está en el gráfico. Entonces, la mayor concentración de respuestas está en la opción “a veces”, a diferencia de las mujeres “sin pareja” las mujeres “con pareja” no manifiestan la opción “casi siempre” y ninguna de las encuestadas manifestó la opción “siempre” en esta pregunta. Esto significa que “a veces” les resulta difícil concentrarse en el trabajo por estar preocupadas de asuntos domésticos.

Por otra parte, un 2.4% no responde.

Se cruzaron los datos de la variable “número de hijos” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°34



Fuente: Elaboración propia

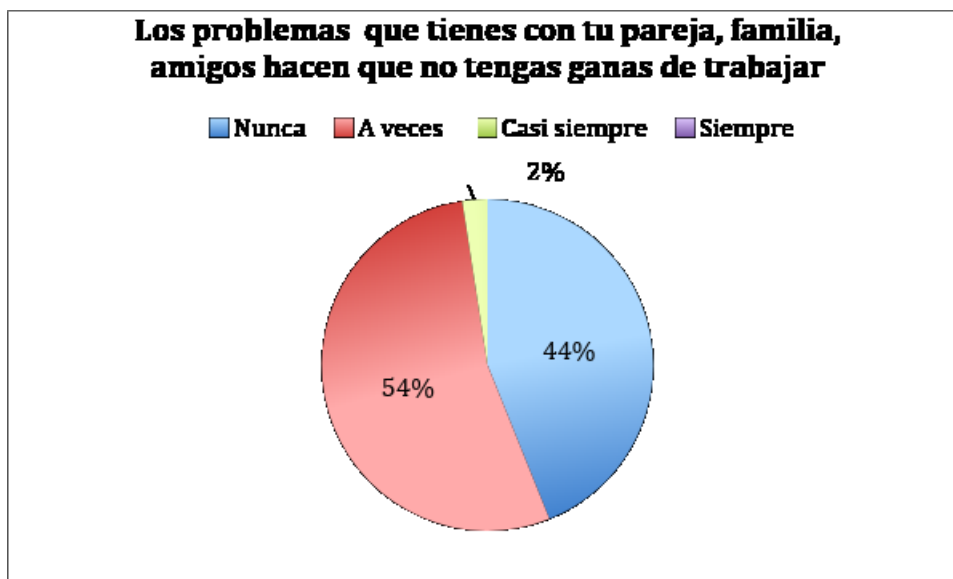
En cuanto a la relación entre el enunciado “Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado de asuntos domésticos” y la variable “número de hijos” las mujeres que no tienen hijos manifiestan en su mayoría la opción “a veces”, con un 22% representado por 9 mujeres, seguido por la opción “nunca”, indicada por 3 mujeres representando un 7.3%, mientras que las opciones “casi siempre” y “siempre” no son señaladas por ninguna mujer

En relación a las mujeres “con hijos” la mayor cantidad de respuesta se concentra en la respuesta “a veces” con un 51.3%, seguido por la respuesta “nunca” con un 12.2%, la opción “casi siempre” fue contestada por una persona con el 2.4% de las mujeres con hijos. Esto representa que la mayoría de las mujeres con hijos, independiente de la cantidad, “a veces” les resulta difícil concentrarse en su trabajo por estar preocupadas de asuntos domésticos.

Por otra parte, un 4.9% no responde.

Referente al enunciado “Los problemas personales que tienes con tu pareja, familia, amigos hacen que no tengas ganas de trabajar”, las encuestadas manifestaron lo siguiente:

Gráfico N°35

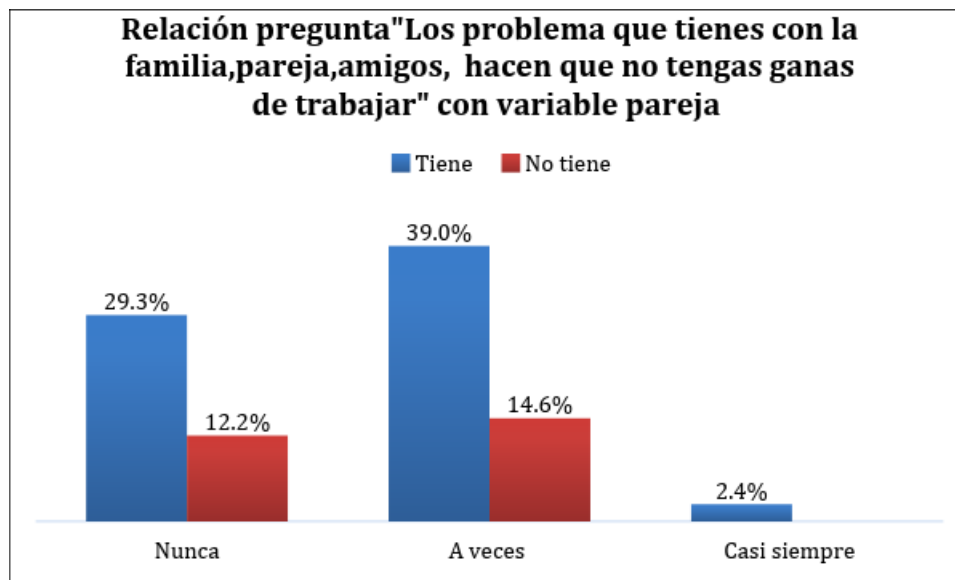


Fuente: Elaboración propia

Es posible apreciar en el gráfico que más de la mitad de las mujeres admiten que los problemas con la pareja, familia, amigos hacen que no tengan ganas de trabajar “a veces”, esto queda en manifiesto ya que 22 mujeres señalaron dicha opción representando al 54% del total de las encuestadas, seguido por la opción “nunca” expresada por 18 mujeres que representan el 44 % de las encuestadas, dejando entre ver que los problemas con la pareja, familia, amigos, etc. No influyen significativamente en las ganas de trabajar, ya que existe una inclinación de las respuestas hacia las opciones de menor frecuencia, para culminar la opción “casi siempre” fue señalada por tan solo una persona que representa al 2% de las encuestadas mientras que la opción “siempre” no fue elegida por ninguna mujer concretando un 0%, razón por lo que no es señalada en el gráfico.

Se cruzaron los datos de la variable “pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “Los problemas que tienes con la familia, pareja, y amigos hacen que no tengas ganas de trabajar”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°36



Fuente: Elaboración propia

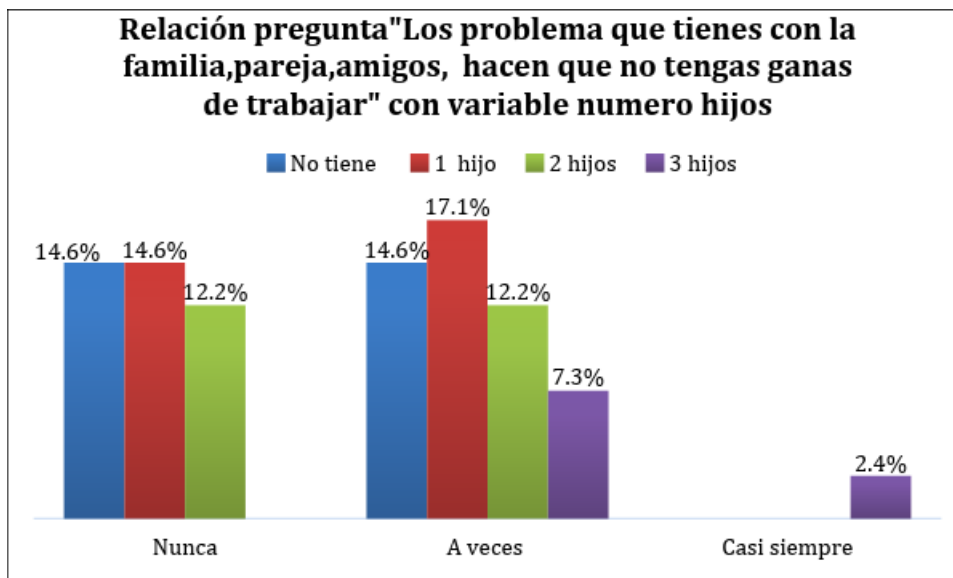
Respecto a la relación que existe entre el enunciado “Los problemas que tienes con la familia, pareja o amigos hacen que no tengas ganas de trabajar” y la variable “pareja”, se observa que las mujeres que “tienen pareja” en su mayoría responden la opción “a veces”, mencionada por 15 mujeres, que representan al 39% del total de las encuestadas, seguido por 12 mujeres que manifiestan la opción “nunca”, representando el 29.3%, la opción “casi siempre” fue manifestada por una persona con un 2.4%. La opción “siempre” no es representativa para ninguna de las encuestadas.

Por otra parte, las mujeres que “no tienen” pareja manifiestan en su mayoría la opción “a veces” ante el enunciado, influenciado por 6 mujeres que representan un 14.6%, seguidos por la opción “nunca” la cual corresponden a un 12.2% atendido por 5 encuestadas. Ninguna mujer manifestó las opciones “casi siempre” y “siempre”, razón por la que no está en el gráfico. Entonces, la mayor concentración de respuestas está en la opción “a veces”, a diferencia de las mujeres “con pareja” las mujeres “sin pareja” no manifiestan la opción “casi siempre” y ninguna de las encuestadas manifestó la opción “siempre” en este enunciado. Esto nos dice que “a veces” los problemas con la familia, pareja o amigos provocan no tener ganas de trabajar.

Por otra parte, un 2.4% no responde.

Se cruzaron los datos de la variable “número de hijos” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “Los problemas que tienes con la familia, pareja, y amigos hacen que no tengas ganas de trabajar”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°37



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la relación entre el enunciado “Los problemas que tienes con la familia, pareja o amigos hacen que no tengas de trabajar” y la variable “número de hijos” las mujeres que no tienen hijos manifiestan en su mayoría las opciones “nunca” y “a veces”, con un igual porcentaje de 14.6% cada opción, representado por 6 mujeres cada opción, no hay manifestación por las opciones “casi siempre” y “siempre”

En relación a las mujeres “con hijos” la mayor cantidad de respuesta se concentra en la respuesta “a veces” con un 36.6%, seguido por la respuesta “nunca” con un 26.8%, la opción “casi siempre” fue contestada por una persona con el 2.4% de las mujeres con hijos. Esto representa que la mayoría de las mujeres con hijos, independiente de la cantidad, manifiestan “a veces” no tener ganas de trabajar por los problemas con familia, pareja o amigos.

Por otra parte, un 4.9% no responde.

En cuanto a la pregunta “El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa” las encuestadas manifestaron lo siguiente:

Gráfico N°38

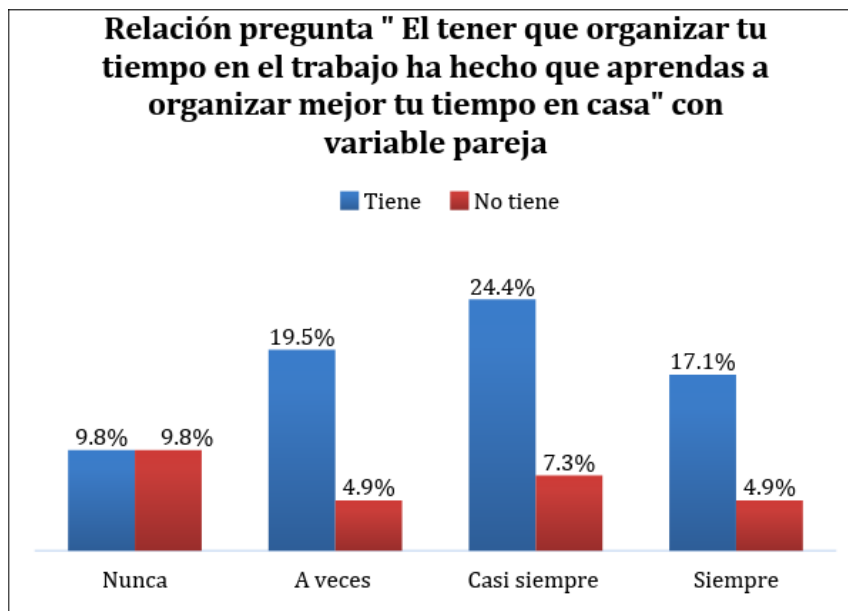


Fuente: Elaboración propia

Se observa que menos de la mitad de las encuestadas admiten que “casi siempre” el tener que organizar el tiempo en el trabajo ha logrado que organicen su tiempo en casa, siendo manifestada esta opción por 13 mujeres que representan el 32% del total de las encuestadas, seguido por la opción “a veces” señalada por 10 mujeres que representan el 24% de la encuestadas, en igual porcentaje continua la opción “siempre” y “nunca” representadas por un 22% por la respuesta de 9 mujeres que señalaron cada opción.

Se cruzaron los datos de la variable “pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en casa”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°39



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la relación que existe entre el enunciado con la variable “pareja”, se observa que las mujeres que “tienen pareja” en su mayoría responden la opción “casi siempre”, mencionada por 10 mujeres, que representan al 24.4% del total de las encuestadas, seguido por 8 mujeres que manifiestan la opción “a veces”, representando el 19.5%, la opción “siempre” corresponde a un 17.1% atendido por 7 encuestadas y finalmente la opción “nunca” representando por 4 mujeres con un 9.8%.

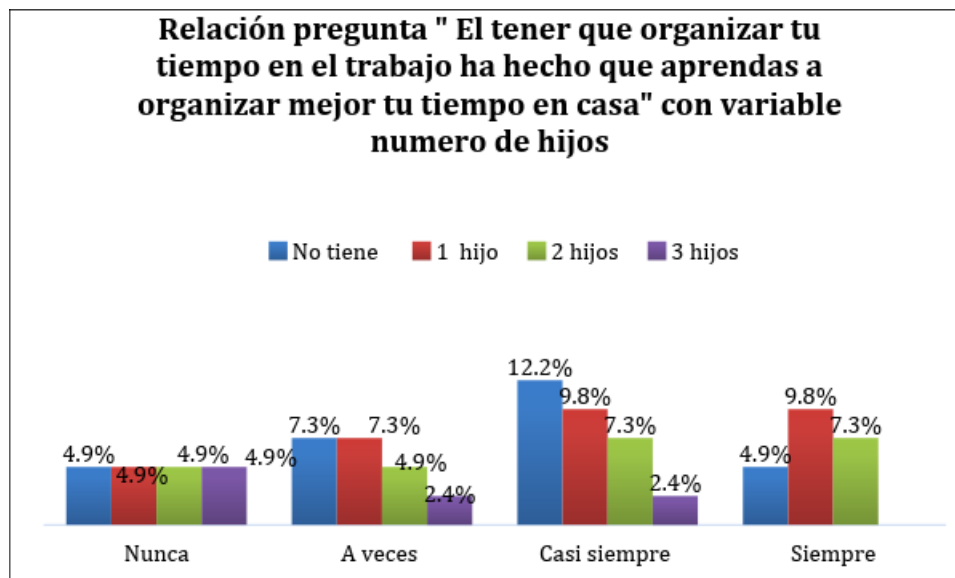
Por otra parte las mujeres que “no tienen” pareja manifiestan en su mayoría “casi siempre” el tener que organizar su tiempo en el trabajo ha hecho que aprendan a organizarlo en casa, influenciado por 3 mujeres que respondieron dicha opción, representando un 7.3%, la opción nunca fue contestado por el 9.8% lo que representa a 4 mujeres, seguido por las opciones “siempre” y “a veces” a las cuales respondieron 2 mujeres en cada opción representando el 4.9% en cada una.

Por lo tanto, la mayor concentración de respuestas en las mujeres “con pareja” se concentra en las opciones “siempre”, “casi siempre” y “a veces”, representando un 61%, a diferencia de la mujer “sin pareja” donde la mayor concentración de respuestas se encuentra en las opciones “nunca” y “casi siempre”, sin embargo la opción “nunca” fue mencionada por igual cantidad de mujeres, con pareja y sin pareja, pero estas últimas son una muestra mucho menor. Por lo tanto debido al alto porcentaje se estima que las mujeres “con pareja” admiten en mayor totalidad de la muestra que el tener que organizar su tiempo en el trabajo ha hecho que aprendan a organizar su tiempo en la casa.

Por otra parte, un 2.4% no responde.

Se cruzaron los datos de la variable “hijos” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en casa”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°40



Fuente: Elaboración propia

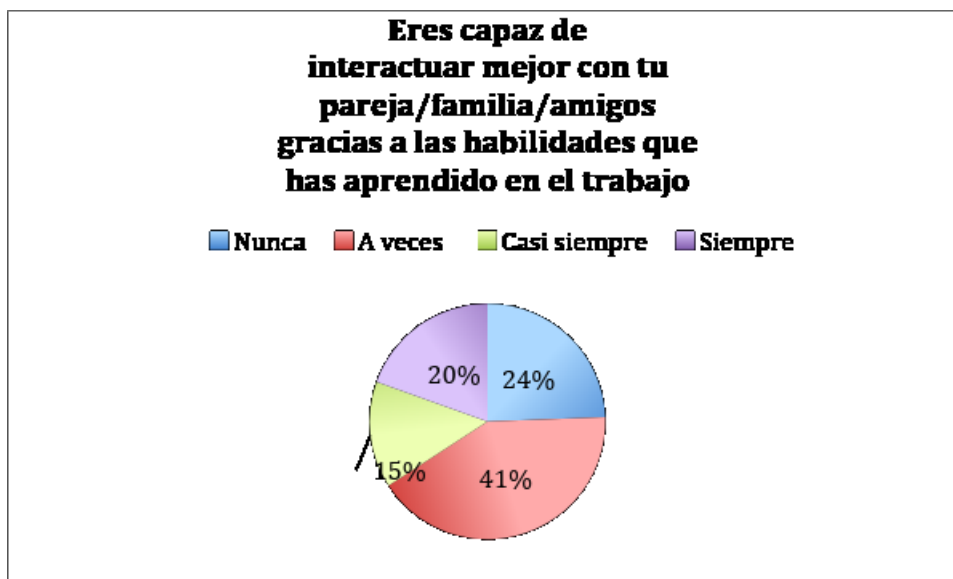
En cuanto a la relación entre el enunciado “El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa” y la variable “número de hijos” las mujeres que no tienen hijos manifiestan en su mayoría la opción “casi siempre”, con un igual porcentaje de 12.2%, representado por 5 mujeres cada opción, seguido por la opción “a veces” con un 7.3% que representa la respuesta de 3 encuestadas, las opciones “nunca” y “siempre” manifestadas minoritariamente con un 4.9% lo que representa a 2 personas cada opción.

En relación a las mujeres “con hijos” la mayor cantidad de respuesta se concentra en la respuesta “casi siempre” con un 19.5%, seguido por la respuesta “siempre” con un 17.1%, la opción “a veces” fue contestada por 6 personas con el 14.6% de las mujeres con hijos, finalmente la opción “nunca” representa un 14.7% de las respuestas. Esto representa que la mayoría de las mujeres con hijos, independiente de la cantidad de hijos que tenga, admiten que “casi siempre” o “siempre” el tener que organizar su tiempo en el trabajo ha hecho que aprendan a organizar el tiempo en casa.

Por otra parte, un 4.9% no responde.

Sobre el enunciado “eres capaz de interactuar mejor con tu pareja, familia, o amigos gracias a las habilidades aprendidas en el trabajo” las encuestadas manifestaron lo siguiente:

Gráfico N°41

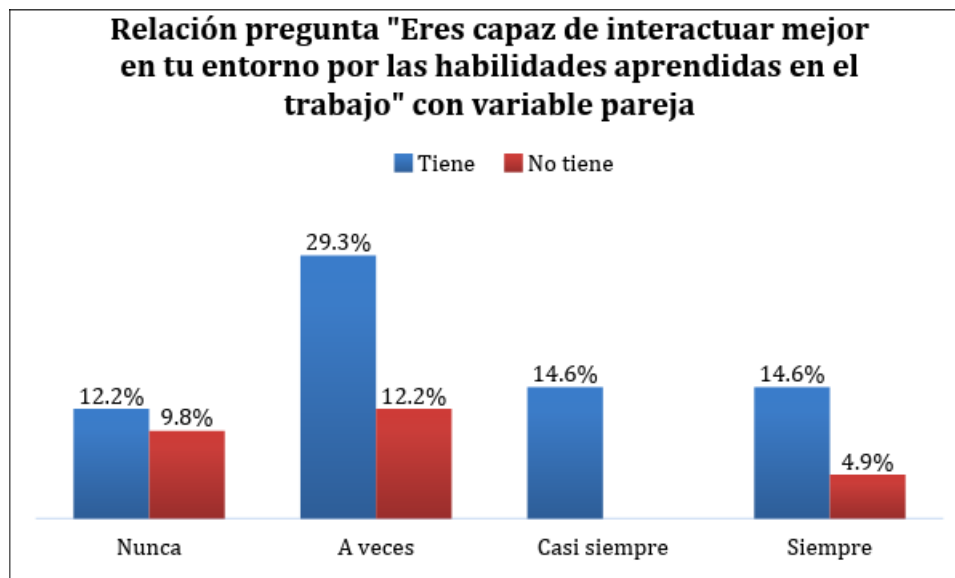


Fuente: Elaboración propia

Es posible apreciar que menos de la mitad de las mujeres señalan que “a veces” son capaces de interactuar mejor con su pareja, familia o amigos gracias a las habilidades aprendidas en el trabajo, opción que fue respondida por 17 mujeres que representan el 41% del total de las encuestadas, mientras que en menor medida la opción “nunca” es señalada por 10 mujeres que representan el 24% continuando con la opción “siempre” que fue escogida por 8 mujeres, representando el 20% de total, y finalmente un 15 % correspondiente a la opción “casi siempre” escogida por 6 mujeres.

Se cruzaron los datos de la variable “pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “Eres capaz de interactuar mejor en tu entorno por las habilidades aprendidas en el trabajo”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°42



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la relación que existe entre el enunciado “Eres capaz de interactuar mejor en tu entorno por las habilidades aprendidas en el trabajo” con la variable “pareja”, se observa que las mujeres que “tienen pareja” en su mayoría expresan la opción “a veces”, respuesta mencionada por 12 mujeres, que representan al 29.3% del total de las encuestadas, seguido por las opciones “casi siempre” y “siempre”, que representan el 14.6%, respectivamente. Mientras que en menor cantidad de respuestas la opción “nunca” con un 12.2% representa la respuesta de 5 personas.

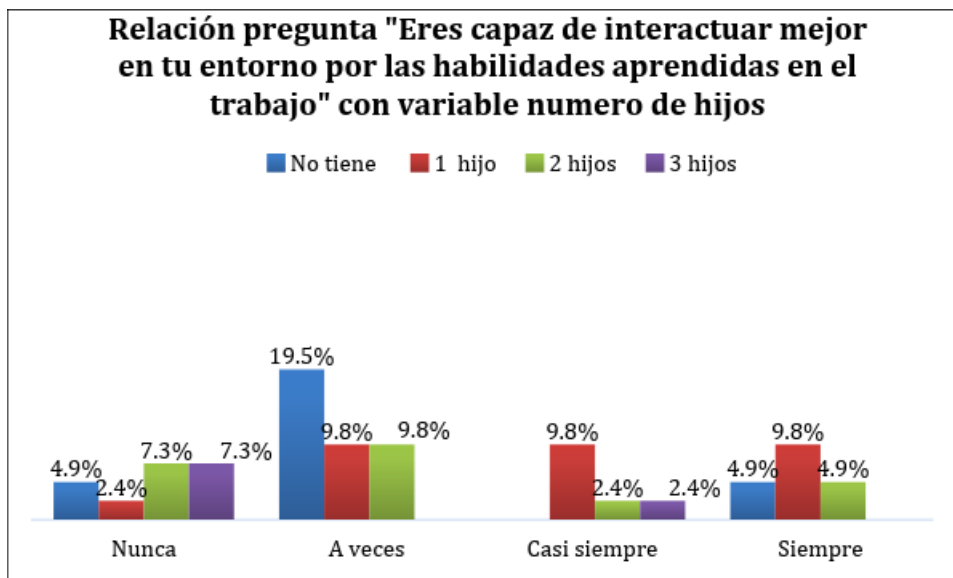
Por otra parte, las mujeres que “no tienen” pareja manifiestan en su mayoría la opción “a veces” con un 12.2% representado por 5 personas, le sigue la opción “nunca” la cual fue contestada por el 9.8% que representa a 4 mujeres, seguido por las opción “siempre” representando el 4.9%, de las mujeres sin pareja. Por otra parte, ninguna contesto la opción “casi siempre”.

Entonces, la mayor concentración de respuestas de las mujeres “con pareja” y “sin pareja” se concentra en la opción “a veces”, por lo tanto debido al alto porcentaje se estima que las mujeres “con pareja” y “sin pareja” admiten “a veces” ser capaces de interactuar mejor en su entorno por las habilidades aprendidas en el trabajo.

Por otra parte, un 2.4% no responde.

Se cruzaron los datos de la variable “número de hijos” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “Eres capaz de interactuar mejor en tu entorno por las habilidades aprendidas en el trabajo”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°43



Fuente: Elaboración propia

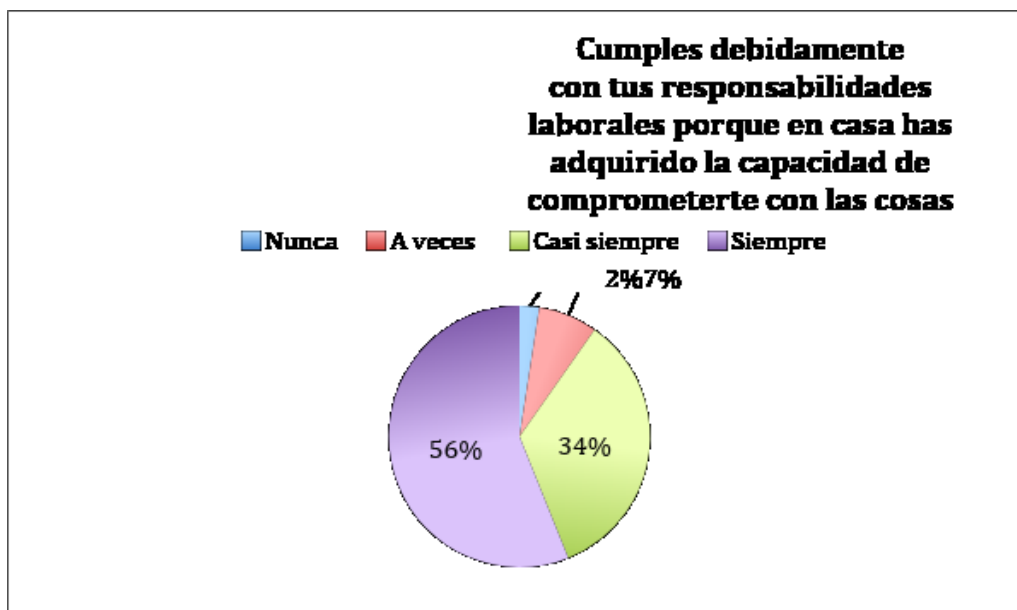
En cuanto a la relación entre el enunciado “Eres capaz de interactuar mejor en tu entorno por las habilidades aprendidas en el trabajo” y la variable “número de hijos” las mujeres que no tienen hijos manifiestan en su mayoría la opción “a veces”, con un porcentaje de 19.5%, representado por 8 mujeres, seguido por las opciones “nunca” y “a veces” con igual porcentaje de un 4.9% que representa la respuesta de 2 encuestadas, la opción “casi siempre” no manifestó preferencia de las encuestadas.

En relación a las mujeres “con hijos” la mayor cantidad de respuesta se concentra en la respuesta “a veces” con un 19.6%, seguido por la opción “nunca” con un 17%, finalmente las respuestas “siempre” y “casi siempre” con un 14.7% cada una. Esto representa que la mayoría de las mujeres con hijos y sin hijos, admiten que solo “a veces” son capaces de interactuar mejor en su entorno por las habilidades aprendidas en el trabajo.

Por otra parte, un 4.9% no responde.

Referente a la pregunta “cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas” las trabajadoras de Clínica Chillán contestaron lo siguiente:

Gráfico N°44

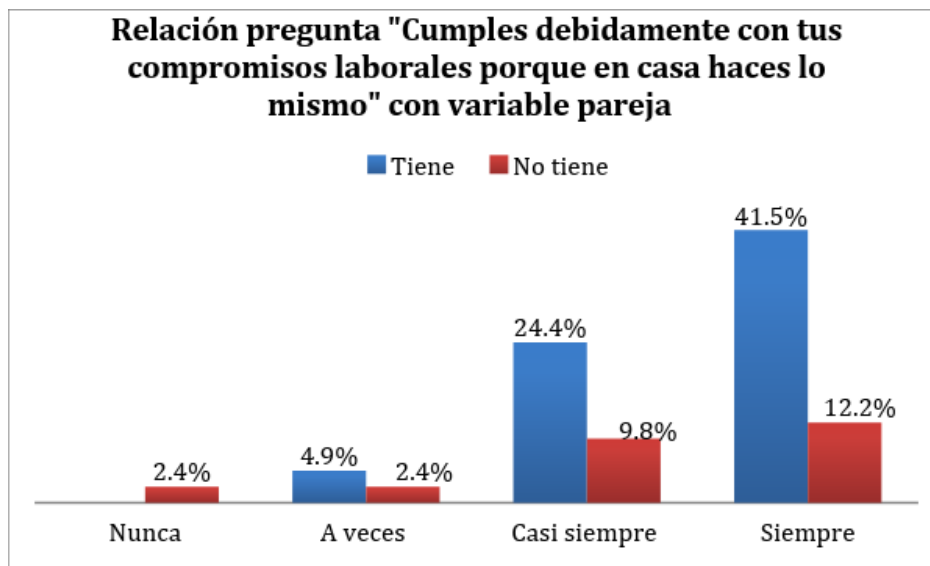


Fuente: Elaboración propia

Es posible apreciar en el gráfico que más de la mitad de las encuestadas manifiesta poseer la facultad de cumplir debidamente con sus responsabilidades laborales por que en casa ha adquirido la capacidad de compromiso, ya que 23 mujeres manifestaron la opción “siempre” representando el 56% de las encuestadas, seguido de otras 14 mujeres que señalaron la opción “casi siempre” representando el 34% del total, por su parte la opción “a veces” fue escogida por 3 mujeres que representan el 7% de las encuestadas, y finalmente un 3% correspondiente a la opción “nunca” expresado por la respuesta de tan solo una mujer.

Se cruzaron los datos de la variable “pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “Cumples debidamente con tus compromisos laborales porque en casa haces lo mismo”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°45



Fuente: elaboración propia

Respecto a la relación que existe entre el enunciado “cumples debidamente con tus compromisos laborales porque en casa haces lo mismo” con la variable “pareja”, se observa que las mujeres que “tienen pareja” en su mayoría indican la opción “siempre”, respuesta mencionada por 17 mujeres, que representan el 41.5% del total de las encuestadas, seguido por la opción “casi siempre”, que representa el 24.4%, y en menor medida la opción “a veces” respondida por personas que representan un 4.9% .

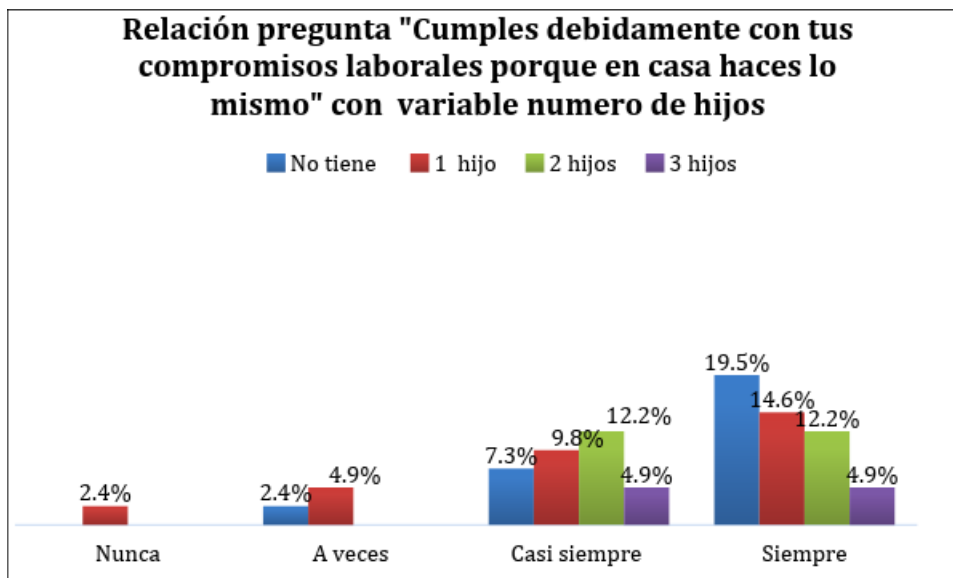
Por otra parte, las mujeres que “no tienen” pareja manifiestan en su mayoría la opción “siempre” con un 12.2% representado por 5 personas, le sigue la opción “casi siempre” la cual fue contestada por el 9.8% lo que representa a 4 mujeres, seguido por las opciones “nunca” y “a veces” representando el 2.4% cada una, lo que representa la respuesta de una mujer respectivamente para cada opción.

Entonces, la mayor concentración de respuestas de las mujeres “con pareja” y “sin pareja” está en las opciones “siempre” y “casi siempre”. Por lo tanto, debido al alto porcentaje de dichas opciones se concluye que con mayor frecuencia las trabajadoras cumplen debidamente con sus compromisos laborales porque en casa hacen lo mismo.

Por otra parte, un 2.4% no responde.

Se cruzaron los datos de la variable “número de hijos” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “Cumplies debidamente con tus compromisos laborales porque en casa haces lo mismo”, los resultados son los siguientes:

Gráfico N°46



Fuente: Elaboración propia

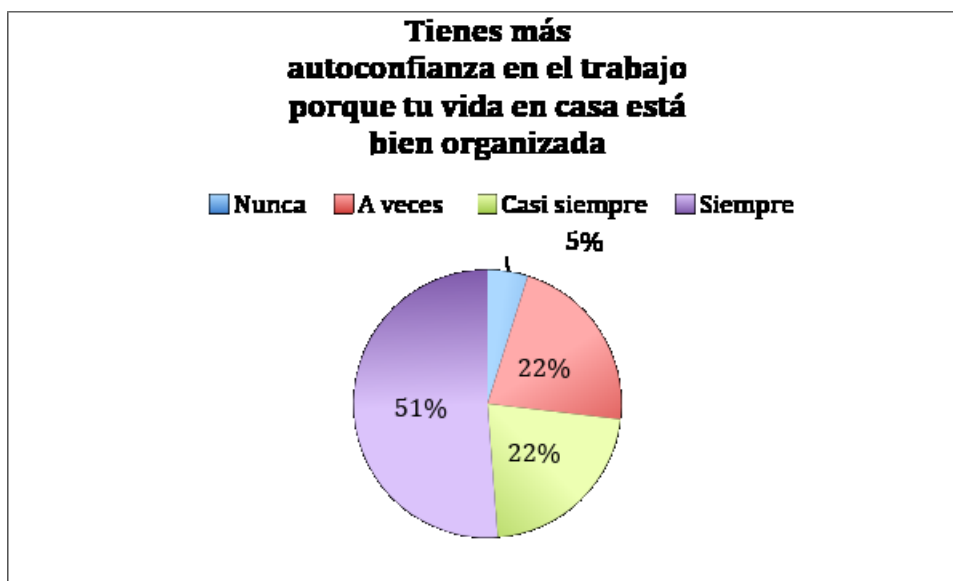
En cuanto a la relación entre el enunciado “cumplies debidamente con tus compromisos laborales porque en casa haces lo mismo” y la variable “número de hijos” las mujeres que no tienen hijos manifiestan en su mayoría la opción “siempre”, con un porcentaje de 19.5%, representado por 8 mujeres, seguido por las opciones “casi siempre” con un porcentaje de 7.3% que representa la respuesta de 3 encuestadas, la opción “a veces” solo fue respondida por una persona, y la opción “nunca” no manifestó preferencia de las encuestadas.

En relación a las mujeres “con hijos” la mayor cantidad de respuesta se concentra en la respuesta “siempre” con un 31.7%, seguido por la opción “casi siempre” con un 26.9%, la respuesta “a veces” fue respondida por 2 personas representando un 4.9%, la opción “nunca” con un 2.4% la respuesta de una persona. Esto representa que la mayoría de las mujeres con hijos y sin hijos, admiten que “siempre o “casi siempre” cumplen debidamente con sus compromisos laborales porque en casa hacen lo mismo.

Por otra parte, un 4.9% no responde.

En cuanto al enunciado “Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa es bien organizada” las encuestadas manifestaron lo siguiente:

Gráfico N°47

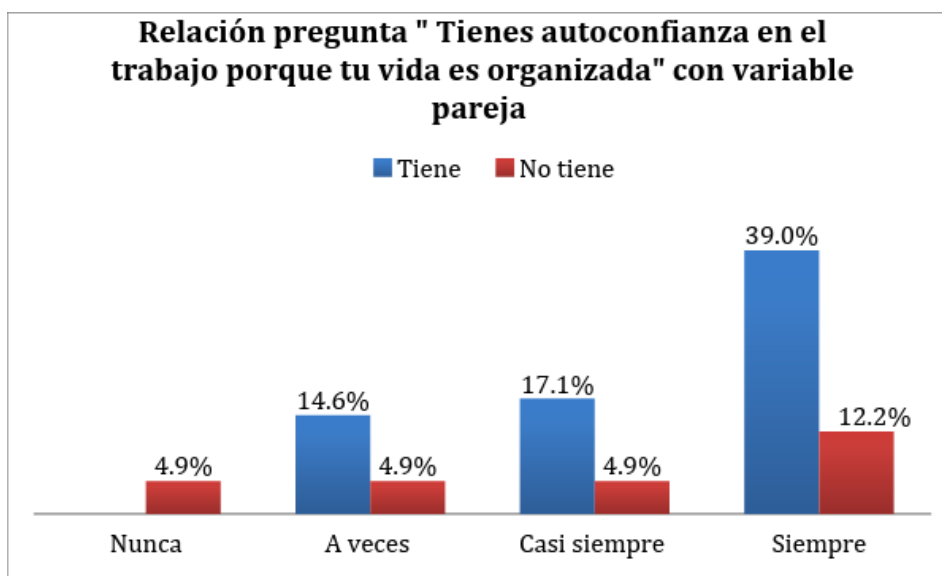


Fuente: Elaboración propia

Es posible apreciar que un poco más de la mitad de las mujeres manifiesta que “siempre” tienen más autoconfianza en el trabajo cuando su vida en casa es bien organizada, ya que 21 mujeres que representan al 51% de las encuestadas manifestaron dicha opción, seguido por las opciones “casi siempre” y “a veces” escogida por 9 mujeres cada una respectivamente, representando el 22% cada opción, finalmente 2 mujeres manifestaron la opción “nunca” representando un 5% del total.

Se cruzaron los datos de la variable “pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “Tienes autoconfianza en el trabajo porque tu vida es organizada” los resultados son los siguientes:

Gráfico N°48



Fuente: Elaboración propia

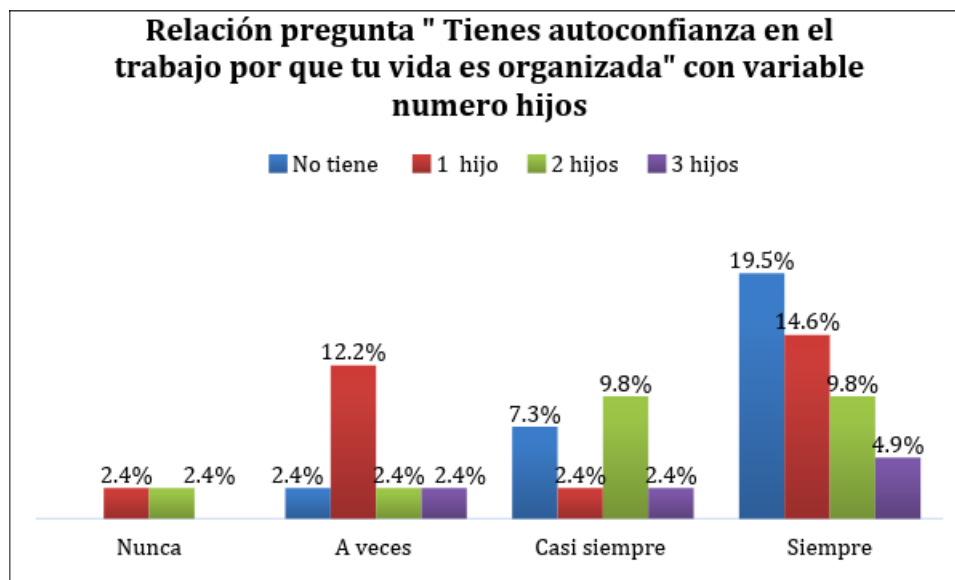
La relación que existe entre el nivel de autoconfianza en el trabajo por tener una vida organizada, con la variable “pareja” indica que la mayoría de las mujeres que “tienen pareja” “señalan “siempre” tener autoconfianza en el trabajo porque su vida es organizada, resultado que es influenciado por la respuesta de 16 mujeres que representan el 39.9% de las encuestadas, seguido por 7 mujeres que “tienen pareja” que manifiestan “casi siempre” sentir autoconfianza en el trabajo por tener una vida organizada representando el 17.1% de las encuestadas, continuado por 6 mujeres que “tienen pareja” y señalan tener “a veces” autoconfianza en el trabajo por tener una vida organizada, mientras que ninguna mujer que “tiene pareja” señala “nunca” tener autoconfianza en el trabajo producto de una vida organizada, razón por la que no se expresa en el gráfico. Se puede apreciar que en su mayoría las mujeres que “tienen pareja” poseen mayor autoconfianza en el trabajo, ya que las respuestas se concentran en las opciones que indican poseer mayor grado de autoconfianza, en este caso “siempre” y “casi siempre”.

Mientras que 5 de las mujeres que “no tienen” pareja señalan que “siempre” tienen autoconfianza en su trabajo por tener una vida organizada, representando un 12.2%, seguido de 2 mujeres que “no tienen” pareja que expresan la opción “casi siempre”, otras 2 mujeres la opción “a veces” y otras 2 la opción “nunca” representando un 4.9% cada una. Se aprecia que las mujeres que “no tienen pareja” en su mayoría se sienten “siempre” y “casi siempre” con autoconfianza en el trabajo producto de tener una vida organizada, ya que 7 mujeres respondieron en total estas opciones, representando más de la mitad de las mujeres que “no tienen pareja”, sin embargo, a diferencia de las mujeres que “tienen” pareja hay mujeres que “no tienen” pareja que “nunca” se sienten con autoconfianza en el trabajo por tener una vida organizada.

Por otra parte, un 2.4% se limita a no responder.

Se cruzaron los datos de la variable “número de hijos” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según el enunciado “Tienes autoconfianza en el trabajo porque tu vida es organizada” los resultados son los siguientes

Gráfico N°49



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la relación que existe entre tener autoconfianza en el trabajo por poseer una vida organizada con el número de hijos, se observa que 8 mujeres que “no tienen hijos” manifiestan “siempre” gozar de autoconfianza en el trabajo, representando un 19.5% del total de mujeres, seguido de 6 mujeres que tienen “1 hijo” que representan un 14.6% de las encuestadas, mientras que 4 de las mujeres que tienen “2 hijos” responden dicha opción presentando al 9.8% del total de encuestadas, seguido por 2 mujeres que tienen “3 hijos” que representan el 4.9% del total de mujeres.

Al otro extremo se observa que las mujeres que “no tienen hijos” y que tienen “3 hijos” “no responden en ningún caso la opción “nunca”, mientras que 1 de las mujeres que tienen “1 hijo” y otra de las que tiene “2 hijos” manifiestan dicha opción, siendo una presentación poco significativa de la muestra.

Por otra parte, un 4.9% se limita a no responder.

Se aprecia que la opción “siempre” en desmedro de las demás, representa la mayoría de las respuestas del total de mujeres que respondieron independiente si tienen o no hijos y su cantidad, con un 48.8%, además si se suma está, a la opción “casi siempre”, se observa una concentración del 70.8% de respuestas, existiendo una inclinación hacia las opciones que representan mayor frecuencia respecto a tener mayor autoconfianza en el trabajo producto de poseer una vida organizada.

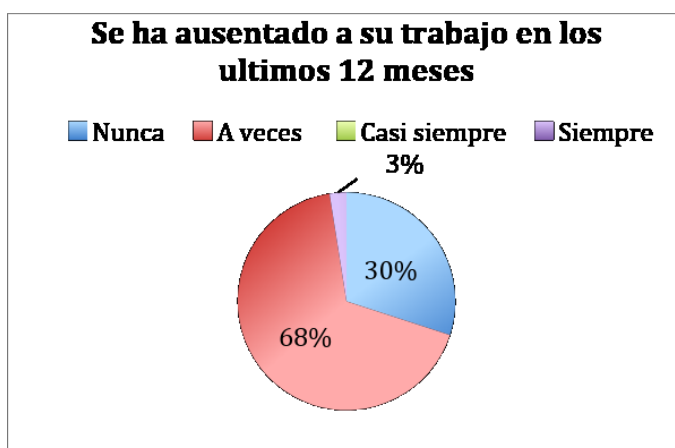
5.3 Ausentismo

Respecto al ausentismo al trabajo se desarrollaron las siguientes preguntas:

- Se ha ausentado a su trabajo los últimos 12 meses
- Se ha ausentado por motivos familiares los últimos 12 meses
- Se ha ausentado por motivos médicos familiares los últimos 12 meses
- Se ha ausentado por motivos de trámite personales los últimos 12 meses
- Se ha ausentado por motivos médicos personales los últimos 12 meses
- Número de veces que se ha ausentado del trabajo

En cuanto a la pregunta ¿Se ha ausentado a su trabajo en los últimos doce meses? las encuestadas manifestaron lo siguiente:

Gráfico N°50

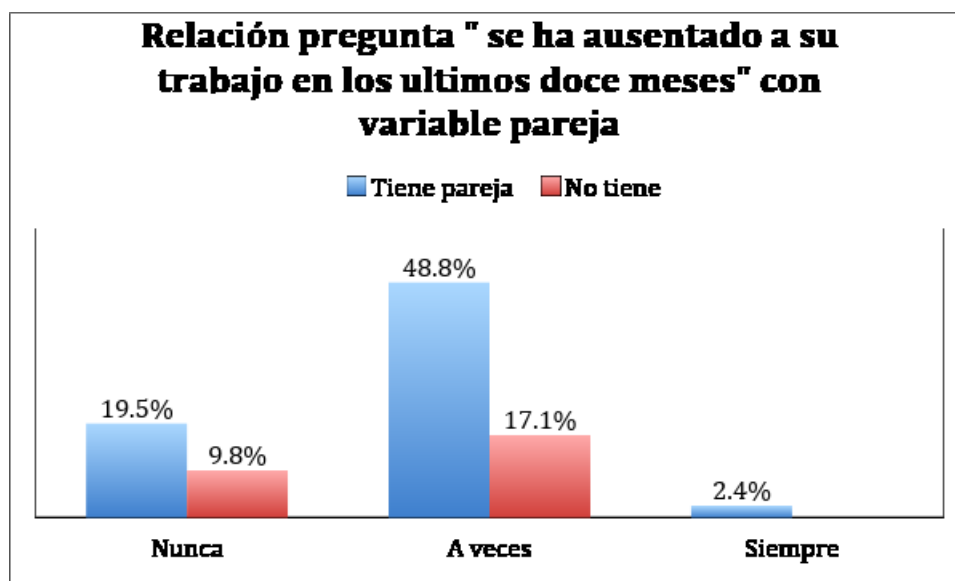


Fuente: Elaboración propia

Es posible apreciar en el gráfico que el 67% de las personas encuestadas admiten que “a veces” se han ausentado al trabajo, este porcentaje representa a 27 personas, le sigue la opción “nunca” que representa el 30% una totalidad de 12 personas, continua la opción “siempre” con el 3% lo que representa a 1 persona. Nadie respondió la opción “casi siempre”.

Se cruzaron los datos de la variable “pareja” para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según la pregunta “¿Se ha ausentado a su trabajo en los últimos doce meses?” los resultados son los siguientes:

Gráfico N°51



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la relación que existe entre la pregunta "se ha ausentado a su trabajo en los últimos doce meses" con la variable pareja. Se observa que las mujeres que "tienen pareja" manifiestan en mayor proporción la opción "a veces", respuesta influenciada por 20 mujeres que representan un 48.8% del total, seguido por la opción "nunca" con un 19.5% respondida por 8 mujeres y finalmente la opción "siempre" manifestada por 1 mujer representando un 2.4%.

En cuanto a las mujeres que "no tienen pareja", la mayoría manifiesta la opción "a veces" con un 17.1%, respuesta indicada por 7 mujeres encuestadas, seguido por la opción "nunca" que es manifestada por 4 mujeres representando un 9.8%. A diferencia de las mujeres que "tienen pareja" las mujeres que "no tienen pareja" no manifiestan la opción siempre.

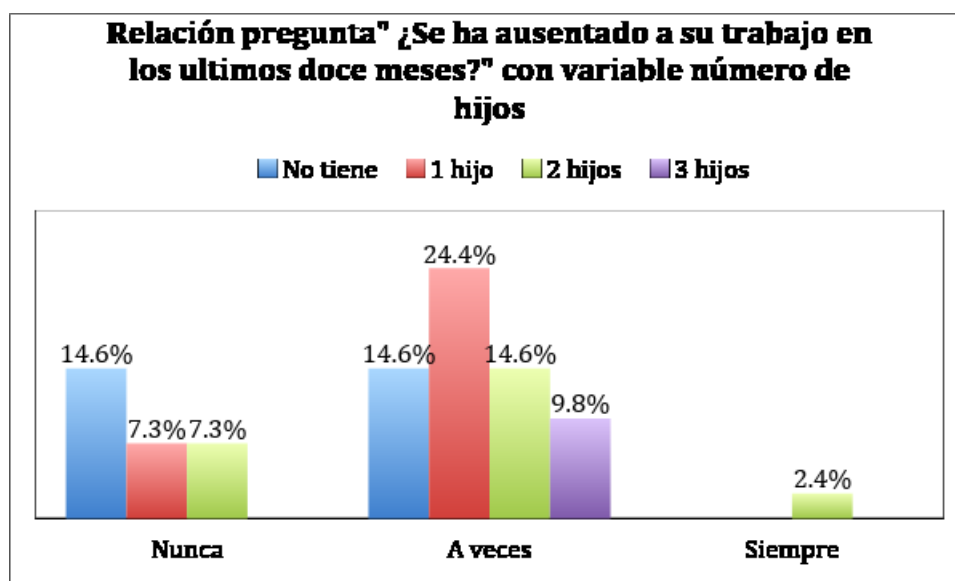
Se aprecia que existe una inclinación de parte de las mujeres que "no tienen pareja" y que "si tienen pareja" hacia las respuestas que indican una frecuencia menor de ausentismo en el trabajo, en este caso la opción "nunca" y "a veces", sin embargo, se observa que las mujeres que "tienen pareja" son las únicas que manifiestan la opción "siempre".

Por otra parte, el 2.4% se limita a no responder.

Se cruzaron los datos de la variable "número de hijos" para identificar donde se concentra la mayor de cantidad de encuestadas según la pregunta "¿Se ha

ausentado a su trabajo en los últimos doce meses?” los resultados son los siguientes:

Grafico N° 52



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la relación existente entre la pregunta “se ha ausentado a su trabajo en los últimos doce meses” con la variable “número de hijos”. Se observa que las mujeres que “no tienen hijos” manifiestan la opción “nunca” y “a veces” en un 14.6%, respuesta influenciada por 6 mujeres respectivamente, en cambio no declaran la opción “casi siempre” ni “siempre” en ninguna ocasión.

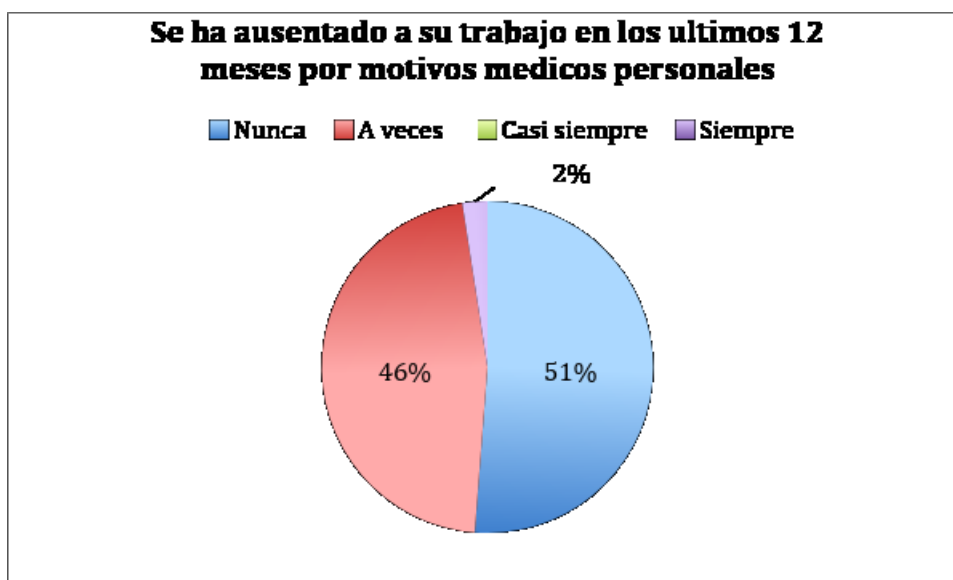
Respecto a las mujeres que “tienen hijos”, independiente de la cantidad, se observa que la mayor concentración de respuestas se encuentra en la opción “a veces” con un 48.8% del total, siendo la mayor cantidad representada por las mujeres que tienen 1 hijo con un 24.4%, seguido por las que tienen 2 con un 14.6% y finalmente las que tienen 3 hijos con un 9.8%. En cuanto a las otras opciones la opción “nunca” es la segunda preferencia con un 14.6%, porcentaje influenciado por las mujeres que tienen 1 y 2 hijos, con un 7.3% cada una, por su parte la opción casi siempre no es señalada por ninguna mujer y la opción “siempre” es indicada tan solo por una mujer, representando un 2.4% del total.

Se aprecia que existe una inclinación por parte de las mujeres con hijos y sin ellos, hacia las respuestas que indican una frecuencia menor de ausentismo en el trabajo, manifestando las opciones “nunca” y “a veces”, sin embargo, las mujeres que “tienen hijos” manifiestan la opción “siempre” a diferencia de las que no tienen que no expresan dicha opción.

Por otra parte, el 4.9% se limita a no responder.

En cuanto al ausentismo por motivos médicos personales, las encuestadas manifestaron lo siguiente:

Gráfico N°53

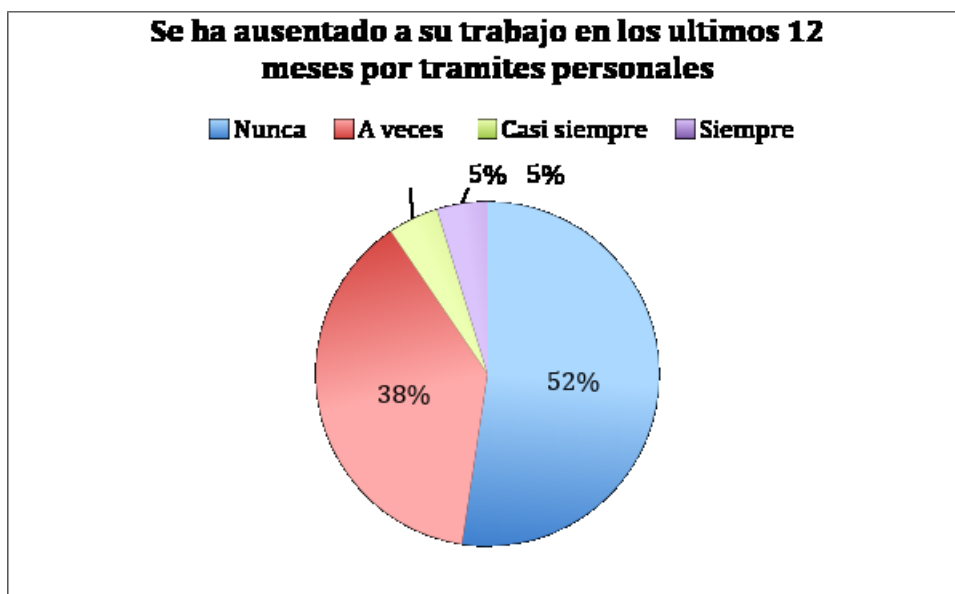


Fuente: Elaboración propia

Es posible apreciar en el gráfico que el 51% de las personas encuestadas admiten que “nunca” se han ausentado al trabajo por motivos médicos personales, este porcentaje representa a 21 personas, le sigue la opción “a veces” que representa el 46% una totalidad de 19 personas, continua la opción “siempre” con el 3% lo que representa a 1 persona. Nadie respondió la opción “casi siempre”.

En cuanto al ausentismo por motivos de trámites personales, las encuestadas manifestaron lo siguiente:

Gráfico N°54

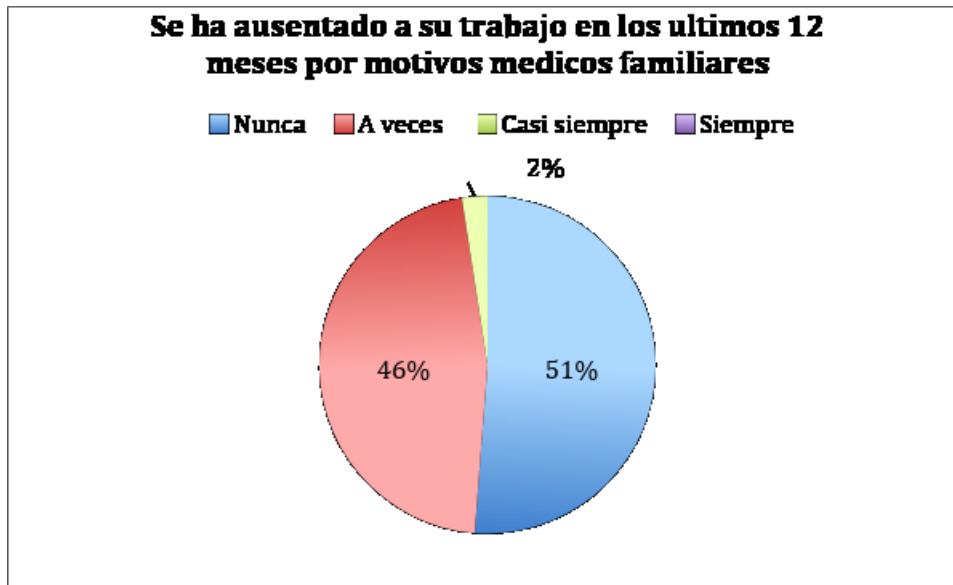


Fuente: Elaboración propia

Es posible apreciar en el gráfico que el 52% de las personas encuestadas admiten que “nunca” se han ausentado al trabajo tramites personales, este porcentaje representa a 21 personas, le sigue la opción “a veces” que representa el 38% una totalidad de 16 personas, con igual porcentaje las opciones “casi siempre” y “siempre” con un 5% lo que representa a 2 personas cada opción.

En cuanto al ausentismo por motivos médicos familiares, las encuestadas manifestaron lo siguiente:

Gráfico N°55

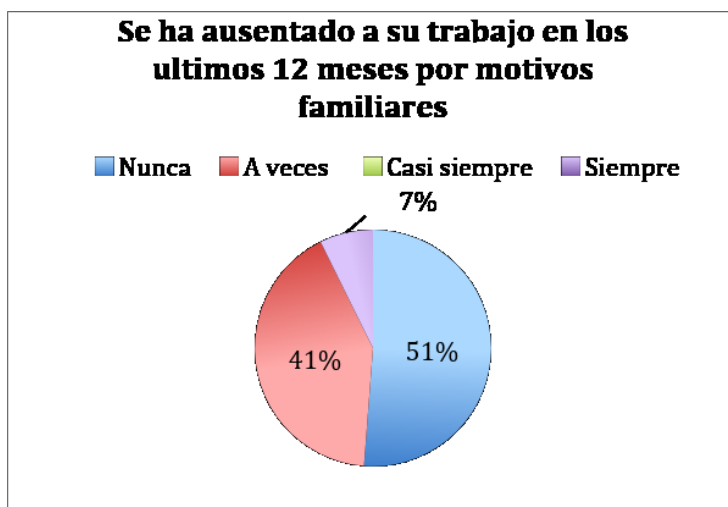


Fuente: Elaboración propia

Es posible apreciar en el gráfico que el 51% de las personas encuestadas admiten que “nunca” se han ausentado al trabajo por motivos médicos familiares, este porcentaje representa a 21 personas, le sigue la opción “a veces” que representa el 46% una totalidad de 19 personas, continua la opción “casi siempre” con el 3% lo que representa a 1 persona. Nadie respondió la opción “siempre”.

En cuanto al ausentismo por motivos familiares, las encuestadas manifestaron lo siguiente:

Gráfico N°56



Fuente: Elaboración propia

Es posible apreciar en el gráfico que el 51% de las personas encuestadas admiten que “nunca” se han ausentado al trabajo por motivos familiares, este porcentaje representa a 21 personas, le sigue la opción “a veces” que representa el 42% una totalidad de 17 personas, continua la opción “siempre” con el 7% lo que representa a 3 persona. Nadie respondió la opción “casi siempre”.

En cuanto al número de veces que se ausentado en los últimos 12 meses, las encuestadas manifestaron lo siguiente:

Gráfico N°57



Fuente: Elaboración propia

Es posible apreciar en el gráfico que el 49% de las personas encuestadas admiten que se ausentaron 1 vez en los últimos 12 meses, este porcentaje representa a 20 personas, el 29% de las encuestadas no sabe o no responde la pregunta, el 15% dice haberse ausentado 2 veces lo que corresponde a 6 personas, el 5% ha faltado 4 veces, y el 2% de las encuestadas se ausentado 3 veces.

Al realizar el análisis estadístico “Moda” se aprecia el siguiente resultado

Dimensión	Moda
Ausentismo	1

La respuesta que más se repite por parte de las encuestadas es la opción “A veces”, significando que las trabajadoras de la Clínica Chillán “Posee ausentismo muy bajo” independiente del motivo, entiéndase motivos médicos personales, tramites personales, médicos familiares y motivos familiares.

5.4 Interacción por dimensiones

Al realizar el análisis estadístico utilizando la fórmula “moda”, con el propósito de identificar las respuestas más repetidas en cada dimensión del cuestionario “SWING”, se aprecian los siguientes resultados:

Dimensiones	Moda
Interacción negativa trabajo-familia	1
Interacción negativa familia-trabajo	0
Interacción positiva trabajo-familia	1
Interacción positiva familia-trabajo	3

Respecto a la primera dimensión del cuestionario “SWING”, interacción negativa trabajo-familia, se observa que la respuesta que más se repite es la opción “a veces”, por lo tanto la dimensión posee una baja interacción negativa entre el trabajo y la familia.

Por su parte la segunda dimensión, interacción negativa familia- trabajo, posee una moda que indica que la respuesta más expresada por parte de las encuestadas es la opción “nunca”, por lo tanto la dimensión no posee interacción negativa entre la familia y el trabajo.

En cuanto a la tercera dimensión, la respuesta más mencionada por las trabajadoras es la opción “a veces”, por lo tanto existe una baja interacción positiva entre el trabajo y la familia.

Finalmente la cuarta dimensión del cuestionario, indica que la opción más contestada fue la opción “siempre”, significando que existe una muy alta interacción positiva entre la familia y el trabajo.

Capítulo VI: Conclusiones

Luego de haber analizado los resultados entregados por la encuesta realizada a la muestra representativa de las trabajadoras pertenecientes al área administrativa de la Clínica Chillán, se puede mencionar que dentro de la investigación los objetivos han sido cumplidos ya que estos hacían referencia a determinar como la conciliación trabajo-familia de las mujeres trabajadoras del área administrativa de la Clínica Chillán incide en el ausentismo y conflicto de rol.

A continuación, se analizarán las conclusiones obtenidas a través de las tres dimensiones anteriormente, estas son:

- Conflicto de Rol
- Ausentismo
- Interacción por dimensiones

6.1 Conclusiones Conflicto rol

En el ámbito de conflicto rol, se aprecia que, desde la perspectiva de estudio entre la conciliación de tareas familiares y laborales, y la sobre carga de tareas, que conduce a la fatiga y agotamiento. La muestra encuestada, en base a las 14 preguntas realizadas expresan no tener mayores problemas para lidiar con ambas tareas, ya que sus respuestas revelan una inclinación a no presentar dificultades en el trabajo por sus labores domésticas o viceversa.

Referente a la relación que existe entre las mujeres que tienen y no tienen pareja con las preguntas concernientes al conflicto rol, se observa que existen respuestas poco homogéneas, ya que existen mujeres que manifiestan opciones contrarias a las de la mayoría, sin embargo, existe una tendencia favorable respecto al conflicto rol por las dos partes. Se aprecia que las mujeres que no tienen pareja presentan en menor frecuencia poseer conflicto de rol, no obstante, existe un porcentaje que manifiesta poseer un alto conflicto rol a diferencia de las mujeres con pareja, que de forma más uniforme manifiestan no poseer conflicto rol.

Finalmente, de acuerdo con la relación que existe entre las mujeres que tienen y no tienen hijos (sin importar la cantidad) con las preguntas, se concluye que la mayoría de las mujeres independiente de si tienen o no hijos poseen un bajo nivel de conflicto rol en la escala de frecuencia.

6.2 Conclusiones Ausentismo

Al analizar la incidencia entre el ausentismo y la variable “pareja”, se aprecia que existe una inclinación de parte de la mayoría de las mujeres, independiente si tienen o no pareja, hacia las respuestas que indican una frecuencia menor de ausentismo en el trabajo, en este caso la opción “nunca” y “a veces”, sin embargo, se observa que una de las mujeres que “tiene pareja” manifiesta la opción “siempre”, con ello se puede asumir que las trabajadoras de Clínica Chillán evitan

ausentarse a su trabajo independiente de que este sea un motivo familiar o personal.

Por otra parte, al examinar la incidencia entre el ausentismo y la variable “número de hijos”, se aprecia que existe una inclinación por parte de la mayoría de las mujeres independiente de si tiene o no hijos, hacia las respuestas que indican una frecuencia menor de ausentismo en el trabajo, sin embargo, se observa que una de las encuestadas que señala “tener hijos” manifiesta la opción “siempre” a diferencia de las mujeres que no tienen hijos que no expresan dicha opción. Con ello se puede concluir que las trabajadoras de Clínica Chillán evitan ausentarse a su trabajo teniendo o no hijos.

6.3 Conclusiones por dimensiones

Con relación con las respuestas indicadas en la dimensión de análisis de interacción por dimensiones propias del cuestionario SWING, se puede afirmar que la muestra posee una interacción negativa baja y nula respecto a la interacción que existe entre el trabajo y la familia, y viceversa, por lo tanto, se concluye que el trabajo no influye negativamente en la familia y en caso contrario de igual forma la familia o influye negativamente en el trabajo.

Por otra parte, se afirma que respecto a las dimensiones que aluden a la interacción positiva que existe entre el trabajo y la familia, y viceversa, las encuestadas manifiestan que el trabajo no influye positivamente en su familia, sin embargo, la familia si influye positivamente en el trabajo.

En términos generales se puede asumir que las trabajadoras de Clínica Chillán admiten tener una buena interacción familiar y laboral, sin embargo, se destaca que el trabajo no influye de manera altamente positiva en sus labores domésticas y familiares, a su vez la familia si influye positivamente en su trabajo.

6.4 Conclusión general

El crecimiento de la fuerza laboral femenina, y la incorporación de la mujer al mundo laboral ha generado un cambio en los roles familiares y esto conlleva a ciertos arreglos domésticos al interior del hogar. De este mismo modo, las empresas han tenido que adaptarse a esta nueva realidad con el propósito de alcanzar sus objetivos mediante el incremento de la satisfacción laboral a través de la implementación de políticas que fomenten la conciliación trabajo -familia.

En este caso de estudio se observa que las trabajadoras de la Clínica Chillán logran lidiar con sus obligaciones, consiguiendo responder tanto a las demandas laborales como las demandas domésticas, no provocando conflictos entre estas dimensiones de la vida de las trabajadoras, cumpliendo su deseo de pasar tiempo en familia y desarrollándose laboralmente, lo que se atribuye a una buena administración de personal, otorgándoles facilidades laborales, como flexibilidad horaria y descuentos en atenciones médicas, además es importante señalar que a

nivel geográfico la clínica posee una ubicación accesible al transporte público, situado en una avenida principal que tiene acceso a farmacias, supermercados, estacionamientos, bencineras, entre otros servicios, que facilitan su trayecto al hogar o al trabajo.

Asimismo, cabe destacar que Chillán por sus características se encuentra dentro de las siete mejores ciudades de Chile para vivir según el índice de calidad de vida urbana (ICVU) puesto que se caracteriza por ser poco costosa, tranquila y por que sus distancias aun permite desarrollar un estilo de vida familiar.

A partir de la información presentada en la memoria se sientan las bases para analizar mediante la aplicación de encuestas como incide la conciliación trabajo familia en una empresa determinada, permitiendo a través de esto poder gestionar e implementar en un futuro políticas internas que ayuden a mejorar la conciliación trabajo-familia, de esta manera incrementar la satisfacción laboral y finalmente la productividad de los trabajadores y de toda la organización.

Dado lo anterior los directores de Recursos Humanos necesitan el compromiso de sus empleados en forma de dedicación, capacidad de anticipar y resolver problemas, y de crear nuevos y mejores productos y servicios, por ello tienen motivos más que suficientes para considerar los programas de trabajo-familia como una herramienta imprescindible en la obtención de este compromiso.

Por lo tanto, la implementación de estas políticas influye positivamente a nivel global al interior de la empresa u organización, ya que se logra la satisfacción de los empleados en el trabajo lo que repercute de manera favorable en el cumplimiento de los objetivos.

Bibliografía

Ajello, A. M. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación (pp. 251-271). España: Popular.

Aranguiz, J., González, F., Hernández, M., Huaracá, V., Vera, X. . (2015). *Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. INE Recuperado de <http://nuevoportal.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participación-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf?sfvrsn=4>

Arellano, R. (2003). Género, medio ambiente y desarrollo sustentable: un nuevo reto para los estudios de género. *Revista de Estudios de Género La Ventana (Universidad de Guadalajara, México)*, (17), 79-106.

Arquer, M., Daza, M. y Nogareda, C. (2009). *Ambigüedad y conflicto de rol. de Ministerio de trabajo y asuntos sociales. insht* Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_388.pdf

Beauregard, T. A., & Henry L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19, 9-22.

Baez, X y Galdames, C . (2005). Conflicto de Rol Familia–Trabajo desde la Perspectiva de los Tipos de Jornada de Trabajo. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, (1), 00-00

Carlson D., Kacmar K. y Williams L. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, (56), 249–276

Chaparro, I. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, (16), 7-32

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. En Administración de recursos humanos. (243). México DF: octava edición. Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2002) Gestión del talento Humano. En gestión del talento humano (465 a la 471). Editorial Mc Graw Hill

Chinchilla, N., Poelmans, S., & León, C. (2003). Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas.

Recuperado de: <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0498.pdf>

Clínica Chillan. (2017). Clínica Chillan Recuperado de <http://www.clinicachillan.cl/>

CNP. (2017). *Mujeres en el mundo laboral. 2017*, CNP Recuperado de: http://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2017/09/Resumen_Ejecutivo_Informe_Participaci%C3%B3n_para_aumentar_Participaci%C3%B3n_Laboral_en_Chile.pdf

Colmenares, B., Pazmiño, F., Guevara, E., Castro, S., Restrepo, P., Ortiz, M., & Rivero, J. (2013). Sexo, género y ciudadanía. *Comunidad y Salud*. Scielo Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932013000100002&lng=es&tlng=es.

D' Ottone. E. . (2008). *Ausentismo Laboral. 2017*. Crecer y mejorar Recuperado de <http://crecerymejorar.todolomio.info>

Diccionario de Administración y Finanzas, Editorial Océano, España, 1983.

Dirección del trabajo. (2011). *Conciliación trabajo-familia*. . Gobierno de Chile Recuperado de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_11.pdf

Eagly, A. H., Wood, W. & Johannesen-Schmidt, M. C. (2004). Social roles theory of sex differences and similarities: Implications for the partner preferences of women and men. En *The psychology of gender* (269-295).

Ellen, H. & Jimenez, A. (2001). políticas y estrategias en salud pública. *Revista Cubana Salud Pública*, (27), 77-88.

Febvre, L (1961) *La tierra y la evolución humana*. Introducción geográfica a la historia. Segunda edición en español. Colección la evolución de la humanidad. Tomo 4. México. Unión Tipográfica. Editorial Hispanoamericana.

Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, (12), 73-84.

Glejberman, D. (2012). *Conceptos y definiciones: situación en el empleo, ocupación y actividad económica*. . . . Recap Recuperado de <http://recap.itcilo.org/es/documentos/files-imt2/es/dg7>

Gobierno de Chile. (2016). *Comienza el nuevo Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género*. Gobierno de Chile Recuperado de <http://www.gob.cl/comienza-nuevo-ministerio-la-mujer-la-equidad-genero/>

Godoy, L y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Scielo*, (18), 51-64.

Gomez, V. y Guardiolla, O. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Scielo*, (1), 00-00.

Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. JSTOR Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/258214>

Hammer, L., Bauer, T. y Grandey, A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors, *Journal of Business and Psychology*, 17, 419-437

Huamani, P. (2013). Rotación y ausentismo laboral en el parque industrial. *Revista de investigación*, (10), 00-00.

Idrovo, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. IESE Recuperada de: <http://www.iese.edu/es/files/Las%20pol%C3%ADticas%20de%20conciliaci%C3>

INE. (2016). Género y empleo. 2017, INE Recuperado de: <http://historico.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/enfoque-estadistico-genero-y-empleo.pdf>.

INE. (2017). *Empleo*. scribd Recuperado de <https://es.scribd.com/document/358710506/INE-Empleo-2017>

Jimenez, M. (2006). *Situación de la mujer en Chile con una perspectiva de género*. Ministerio de desarrollo social Recuperado de http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/btca/txtcompleto/mideplan/casen2006_sit.mujer.pdf

Martinez, M y Paterna, C . (2002). Compatibilizando trabajo y familia variables mediadoras . *Boletín de Psicología*, (75), 19-37.

Marx, K. (1859). *El capital*. Recuperado de <http://aristobulo.psuv.org/ve/wp-content/uploads/2008/10/marx-karl-el-capital-tomo-i1.pdf>

Mesa, M & Kaempffer, R, . (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Scielo*, (132)

Ministerio del desarrollo social. (2016). Encuesta Casen 2015, trabajo , Gobierno de Chile Recuperado de : http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_trabajo.pdf

Moreno B., Sanz A., Rodríguez A., y Geurts S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema* 2009. , Vol. 2, no 2., pp. 331-337. 2017, De Conciliación trabajo familia, Soledad Martínez Labrín Base de datos.

Muchinsky, P. (2007). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología industrial y organizacional*. México: Thomson

OECD. (2016). Panorama de la Sociedad 2016 Un Primer Plano sobre los jóvenes, de OECD Recuperado de : <https://www.oecd.org/chile/sag2016-chile.pdf>

OIT. (2007). *Panorama laboral 2007, América latina y el caribe*. OEI Recuperado de www.oei.es/pdfs/panorama_laboral_07.pdf

OIT y Universidad Nacional Autónoma de México. (2008). *Absentismo laboral: el alto costo de un mundo enfermo*. Editorial Mc Graw Hill, México DF.

Ojeda.V. (2017). *Elaboración de manual de clasificación de puestos y reglamento de admisión y empleo para talento humano del centro educativo particular cordillera*, de Universidad nacional de Loja Recuperado de: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/5977/1/Vanessa%20Ojeda%20Fierro.pdf>

Olavarria.J.. (2014). *Transformaciones de la familia conyugal en Chile en el período de la transición democrática 1990-2011.*, Scielo Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682014000100025

OIT (2016). *Las mujeres en el trabajo. 2017*, Unesco Recuperado de: http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2007). *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/download/getw07.pdf>

Osorio, M. (1995), “Presencia femenina en los cargos ejecutivos. Grado de ocupación y diferencias retributivas” (The female presence in the executive functions. Employment level and retribution differences), *Capital Humano*, 77, págs. 10-15.

Pérez C. (1999). *La familia en su etapa de formación*. *Revista Cubana de Medicina General Integral* Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21251999000300003&lng=es&tlng=en

Pilar Wiegand. (2014). Más de la mitad de las familias en Chile hoy tienen un solo hijo, *La tercera* Recuperado de : <http://www.latercera.com/noticia/mas-de-la-mitad-de-las-familias-en-chile-hoy-tienen-un-solo-hijo/>

PNUD. (2010). *Desarrollo humano en Chile, género: desafíos de la igualdad*. . Desarrollo humano Recuperado de http://desarrollohumano.cl/idh/download/PNUD_LIBRO.pdf

Polonio. B, Durante.P y Noya.B. (2001). *Conceptos fundamentales de terapia ocupacional*. En *Conceptos fundamentales de terapia ocupacional* (114). España: Medica panamericana.

Robbins, S. (2004). Introducción. En Comportamiento organizacional (24 y 155). México: Pearson.

Rocco.M.T. (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica. de Repositorio uchile Recuperado de : http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf

Smith.A, La Riqueza de las Naciones, (1776), Editorial Oikos-Tau, Barcelona, 1988, Libro II cap.III, pág. 387.

Sabino. C, Diccionario de Economía y Finanzas, Enciclopedia y Biblioteca Multimedia Virtual en Internet de Economía, Universidad de Málaga, España, Recuperado de: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/index.htm>

Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. México: Mc Graw-Hill.

Shaffer M. A., Janice R. W. J., & Hsu, Y. (2011). Expanding the boundaries of work-family research. A review and agenda for future research. International Journal of Cross Cultural Management, 11(2), 221-268.

Shirley, Garcia.T y Villa.M. (2011). Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel, de Universidad del Rosario Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf>

Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*. ceiphistorica Recuperado de <http://ceiphistorica.com/wp-content/uploads/2016/04/Smith-Adam-La-Riqueza-de-las-Naciones.pdf>

Suarez.D. (2016). El salario emocional y el mejoramiento de la productividad, de universidad militar nueva Granada Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/15165/1/SuarezAcevedoDamarisMagnolia2017.pdf>

Trechera, J. L. (2005). Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?, Psicología online, Recuperado de: <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>

Ugarteburu, I., Cerrato, J e Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/ familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *LAN Harremanak*, (18), 17-41.

Valladares. (2008). La familia. Una mirada desde la Psicología, de Medisur, Recuperado de: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/402/319>

Valdivia.C. (2008). La familia: conceptos, cambios y nuevos modelos. de Universidad de Deusto Recuperado de: <http://www.edumargen.org/docs/curso44-1/apunte04.pdf>

Van der lippe, T. (2002). Investigación comparativa sobre el empleo de las mujeres. *Revisión anual de psicología*, (28), 221-241.

ANEXO 1

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

A continuación encontrará una serie de situaciones de cómo se relacionan los ámbitos laborales y personales. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses.

ANTECEDENTES

Sexo a) Masculino ____ b) Femenino ____

Rango Etario

a) 18-29 ____

b) 30-45 ____

c) 46-65 ____

d) 66 ó más ____

Tiene pareja: a) Sí ____ b) No ____

Número de hijos: ____

Antigüedad: ____ años ____ meses

Salario Bruto:

a) Menor a \$210.000 ____

b) \$210.000-\$350.000 ____

c) \$350.001-\$500.000 ____

d) \$500.001 o más ____

Ingreso Bruto Familiar (promedio últimos 3 meses):
\$ _____

Marque con una "X" su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Interacción Trabajo-Familia	0 Nunca	1 A veces	2 Casi Siempre	3 Siempre
01. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
02. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
03. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				
04. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				
05. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				
06. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				
07. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
08. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				

Interacción familia-trabajo	0 Nunca	1 A veces	2 Casi Siempre	3 Siempre
09. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				

Interacción trabajo-familia	0 Nunca	1 A veces	2 Casi Siempre	3 Siempre
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				

15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				

Interacción familia-trabajo	0 Nunca	1 A veces	2 Casi siempre	3 Siempre
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				

21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada				

Ausentismo Laboral

Interacción familia-trabajo	0 Nunca	1 A veces	2 Casi Siempre	3 Siempre
23. Se ha ausentado a su trabajo los últimos 12 meses				
24. Se ha ausentado por motivos familiares los últimos 12 meses				
25. Se ha ausentado por motivos médicos familiares los últimos 12 meses				
26. Se ha ausentado por motivos de trámite personales los últimos 12 meses				
27. Se ha ausentado por motivos médicos personales los últimos 12 meses				

En las siguientes preguntas marque con una “X” su opinión

28.- En los últimos 12 meses ¿se ha ausentado a su jornada laboral?

SI _____ NO _____

Continuar solo si su respuesta fue “SI” en el enunciado numero 23

29.- Número de veces que se ha ausentado del trabajo

- a) 1 a 2 veces
- b) 3 a 4 veces
- c) 5 a 6 veces
- d) 7 o más veces

30.- Rango de días que se ha ausentado a su trabajo en los últimos 12 meses

- a) _____ de 1 a 3 días
- b) _____ de 4 a 11 días
- c) _____ de 11 a 30 días
- d) _____ más de 30 días

Moreno B., Sanz A., Rodríguez A., y Geurts S. (2009)



Anexo 2

Organigrama Clínica Chillán

