



**UNIVERSIDAD DE CHILE**  
**FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS**  
**DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**“PERCEPCIÓN DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA DE  
MADRES TRABAJADORAS DEPENDIENTES CON HIJOS  
MENORES DE EDAD DEL GRAN SANTIAGO. EFECTO DE  
FACTORES PERSONALES, LABORALES Y FAMILIARES”**

**Tesis para optar al Grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas**

**CATALINA AYALEN FLORES LAVIN**

**PROFESORA GUÍA:**

**LORENA ARMIJO GARRIDO**

**PROFESORA CO-GUÍA:**

**SARA ARANCIBIA CARVAJAL**

**COMISIÓN:**

**PATRICIA ROA RAMÍREZ**

Este trabajo ha sido parcialmente financiado por: Fondecyt iniciación N°11200350 (2020-2022), “La conciliación de la vida laboral y familiar de la población microempresaria de Chile”

**SANTIAGO DE CHILE**

**2024**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE:**  
Magíster en Gestión y Políticas Públicas  
**POR:** Catalina Ayalen Flores Lavín  
**FECHA:** 2024  
**PROFESORA GUÍA:** Dr. Lorena Armijo

**PERCEPCIÓN DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA DE MADRES TRABAJADORAS  
DEPENDIENTES CON HIJOS MENORES DE EDAD DEL GRAN SANTIAGO; EFECTO DE  
FACTORES PERSONALES, LABORALES Y FAMILIARES**

El conflicto trabajo-familia ha adquirido una relevancia significativa durante las últimas décadas, siendo objeto de extensa investigación en Europa y América del Norte. A pesar de ello, la literatura aún es limitada en el contexto chileno. El estudio del conflicto trabajo-familia se enmarca en una transformación social que ha redefinido los valores asociados a la identidad de la mujer y la familia, integrándose de manera activa en la esfera laboral y adoptando cada vez más el rol de proveedoras económicas principales. A pesar de estos cambios, persisten marcadas desigualdades de género en la distribución de las responsabilidades de cuidado, exacerbado durante la pandemia de COVID-19 (Arteaga et al., 2023). En este contexto, la presente investigación aborda la percepción del conflicto trabajo-familia enfocado en madres trabajadoras dependientes con hijos menores de edad en el Gran Santiago, con el objetivo principal de identificar en qué medida los factores laborales, familiares y personales influyen en dicha percepción.

El análisis de la percepción del conflicto trabajo-familia, centrado en madres trabajadoras dependientes con hijos menores de 18 años, se lleva a cabo mediante un enfoque cuantitativo, utilizando un cuestionario diseñado específicamente para esta investigación. La difusión de la encuesta se realizó a través de plataformas de redes sociales, y la participación fue de manera voluntaria y autoaplicada a través de la plataforma GoogleForms, logrando obtener 272 respuestas válidas. De esta manera, este estudio aporta perspectivas valiosas sobre las experiencias de este segmento demográfico en particular.

Los principales hallazgos revelan que los factores laborales, familiares y personales influyen de manera significativa en la percepción del conflicto trabajo-familia. Específicamente, la carga laboral, el clima laboral y la flexibilidad son los factores laborales más influyentes, mientras que contar con redes de apoyo y el apoyo de pareja destacan como los factores familiares más relevantes. Además, la edad, la educación, el estado civil y las actitudes hacia los roles de género son los factores personales que más influyen en esta percepción.

Este estudio ofrece información valiosa que puede utilizarse para guiar el diseño de políticas públicas y organizacionales destinadas a facilitar la conciliación trabajo-familia, lo que a su vez beneficia el bienestar general de las madres trabajadoras. Específicamente, resalta la importancia de impulsar políticas que promuevan el bienestar en el ámbito laboral, el cuidado de niños y niñas que aún no están cubiertos por el sistema escolar formal, y la promoción de la corresponsabilidad.

## **Agradecimientos**

En primer lugar, quisiera agradecer a mis padres por su constante apoyo a lo largo de mi vida, especialmente durante mi trayectoria académica. Siempre me han alentado a ser una mejor persona y a creer en mí misma, además de proporcionarme todas las comodidades para dedicarme por completo a mis proyectos personales.

A Oscar, quien siempre ha estado presente cuando siento que las cosas se tornan difíciles, animándome a superarme día a día.

A a mi profesora guía, Lorena, por confiar en mí y brindarme la oportunidad de participar en su proyecto de investigación, el cual ha abierto un campo de estudio que desconocía pero que me apasiona profundamente. Agradezco igualmente a mi profesora co-guía, Sarita, por aceptar guiar este proceso sin dudarle, y por su dedicación a mi proyecto.

No puedo dejar de mencionar a mis compañeros, quienes han convertido este proceso académico en una experiencia única llena de risas, apoyo y contención, especialmente en los momentos más difíciles como el final de semestre. Su compañía durante este tiempo fue invaluable y ha hecho de este viaje académico una experiencia enriquecedora y memorable.

## Tabla de contenido

<b>1. Introducción</b> .....	<b>1</b>
2.1 Incorporación de la mujer al trabajo productivo y conflicto trabajo-familia .....	2
2.2 Madres trabajadoras dependientes .....	4
2.3 Políticas de conciliación trabajo-familia .....	6
Tabla N°1. ....	6
<b>3. Problemática</b> .....	<b>9</b>
<b>4. Pregunta, Objetivos de investigación y Relevancia de la investigación</b> .....	<b>10</b>
4.1 Pregunta de investigación.....	10
4.2 Objetivo general .....	10
4.3 Objetivos específicos .....	10
4.4 Relevancia de la investigación.....	11
<b>5. Marco conceptual</b> .....	<b>11</b>
5.1 Conflicto trabajo-familia .....	12
5.2 ¿Cómo se aborda el conflicto desde las políticas de conciliación? .....	13
5.3 Factores Laborales .....	15
5.4 Factores Familiares .....	17
5.5 Factores personales .....	18
<b>6. Metodología</b> .....	<b>19</b>
6.1 Hipótesis de investigación.....	19
6.2 Diseño metodológico .....	19
6.3 Herramienta de producción de información.....	19
6.3.1 Variables dependientes .....	20
6.3.2 Variables independientes.....	21
6.4 Herramienta de análisis de información .....	22
6.5 Diseño de la muestra .....	23
<b>7. Resultados</b> .....	<b>24</b>
7.1 Resultados descriptivos.....	24
7.1.1 Caracterización madres trabajadoras dependientes.....	24
7.1.2 Análisis descriptivo por constructo .....	26
7.2 Resultados modelos .....	43
7.2.1 Resultados del ajuste del modelo de medida.....	43
7.2.2 Políticas públicas y resultados modelos.....	56
<b>8. Principales hallazgos y conclusiones</b> .....	<b>58</b>
<b>Bibliografía:</b> .....	<b>61</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>71</b>
Anexo A. Cuestionario percepción del conflicto trabajo-familia.....	71
Anexo B. Cantidad de hijos menores de 18 años que viven en el hogar .....	78
Anexo C. Estado civil madres trabajadoras dependientes .....	79
Anexo D. Jornada laboral de madres trabajadoras dependientes.....	79

## 1. Introducción

El debate en torno al conflicto trabajo-familia ha tomado relevancia durante las últimas décadas, especialmente, por la inserción de la mujer en la esfera laboral. Esta incorporación fue propiciada por la transformación en los valores asociados a la idea de mujer y a la familia transcurrida desde la década de los 80's, el cambio demográfico asociado a una menor fecundidad y la introducción de artículos tecnológicos para el trabajo dentro del hogar. El conjunto de estos fenómenos ha modificado la percepción y distribución de la carga de trabajo doméstico (Campillo, 2019; Fundación Chile Unido, 2018). Alternando con ello las estructuras familiares.

En adición, cada vez más mujeres tienen el rol de proveedora económica principal, no obstante, aún prevalece el modelo ideal de trabajador que prioriza el empleo por sobre cualquier otro aspecto de vida (Martínez, 2009). Lo que produce que equilibrar las demandas del trabajo y las responsabilidades familiares para las madres dependientes que tienen a su cargo hijos menores de edad, sea un reto (Montaño & Calderón, 2010), pues son ellas quienes principalmente se hacen cargo de las tareas domésticas y de cuidado en el hogar.

Esta investigación se basa en datos del Gran Santiago, como el principal epicentro urbano del país, en el cual existe una mayor población femenina inserta en el mundo laboral y, por tanto, donde estas tensiones se hacen palpables. En este contexto surge como problemática de estudio, el conflicto trabajo-familia, un fenómeno que, en su esencia, refleja los desafíos que enfrentan los trabajadores y, en esta investigación las madres trabajadoras, al tratar de equilibrar las exigencias laborales y familiares de sus vidas cotidianas.

Esta tesis, tiene por objetivo estimar el efecto de los factores laborales, familiares y personales que influyen en la percepción de este conflicto. La elección como sujeto de estudio de madres trabajadoras dependientes con hijos menores de 18 años se justifica por el papel crítico que desempeñan en el tejido social y económico, por las presiones adicionales que enfrentan al tratar de conciliar dos esferas cruciales en su vida y debido a que son estas a quienes están enfocadas principalmente las políticas públicas de conciliación trabajo-familia.

Los factores que inciden en la percepción del conflicto trabajo familia han sido clasificados en tres tipos: a) personales que abarcan elementos como la edad, la educación, el estado civil y las actitudes hacia los roles de género, los cuales pueden influir en cómo estas madres perciben y afrontan el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar; b) factores laborales que engloban elementos como la flexibilidad laboral y el apoyo organizacional y; c) factores familiares relacionados con el apoyo y las expectativas de la pareja, los hijos y otros miembros de la familia extendida.

El aporte al conocimiento científico que se plantea realizar en esta investigación consiste en la identificación de los factores laborales, familiares e individuales en interacción mutua y sus efectos sobre la percepción del conflicto trabajo-familia de las madres trabajadoras dependientes del Gran Santiago. A través de un análisis cuantitativo, utilizando como herramienta de análisis de datos el modelo de ecuaciones estructurales Partial Least Square, los resultados no solo contribuirán a la comprensión académica de esta problemática, sino también podrán ofrecer valiosos insumos para el diseño de políticas y estrategias gubernamentales, con el propósito de fomentar un entorno más propicio para una conciliación efectiva entre el trabajo y la vida personal de estas mujeres y, por extensión, para el bienestar de sus familias y la sociedad en su conjunto.

## **2. Antecedentes**

### **2.1 Incorporación de la mujer al trabajo productivo y conflicto trabajo-familia**

Desde la segunda mitad del siglo XX hasta la actualidad, las sociedades occidentales han experimentado transformaciones significativas en su estructura familiar y económica. Entre estos cambios, se destaca el aumento notable de hogares con doble ingreso (Scherer & Steiber, 2007). Además, se ha observado un incremento en la prevalencia de hogares monoparentales en América Latina. En el año 2001, únicamente el 27% de los hogares en la región dependía principalmente del trabajo del hombre (Bosch et al., 2022). En consonancia con esta tendencia, se constata que, en el año 2000, los hogares monoparentales en Chile representaban solamente el 15,6% del total de hogares, mientras que para el año 2017, dicha cifra se elevó significativamente al 27,4% (CASEN, 2017)

Cabe destacar un aumento constante en la fuerza laboral femenina en Chile. Durante el año 2023, la tasa de participación laboral femenina alcanzó el 51.1%, (INE, 2023a). Al respecto la literatura especializada ha identificado diversas causas subyacentes a este fenómeno. Por un lado, este aumento se asocia a mejoras en la igualdad de oportunidades en términos de educación y empleo entre los géneros. Y, por otro lado, a las necesidades productivas de la sociedad contemporánea (Godoy Catalán et al., 2009; Jiménez Figueroa & Moyano Díaz, 2008). Lo que ha llevado a una reconfiguración en la dinámica de los mercados laborales, generando efectos sociales y culturales que transforman la vida cotidiana de las familias, así como los modelos y aspiraciones de las nuevas generaciones (CEPAL, 2023).

El ingreso de la mujer al mercado del trabajo provocó modificaciones significativas dentro del hogar (Reif & Drovetta, 2019). El modelo tradicional de familia, caracterizado por un rol predominantemente proveedor para el hombre y un rol de ama de casa para la mujer, ha experimentado un proceso de transformación gradual. En la actualidad, es cada vez más común encontrar familias en las que tanto el hombre como la mujer desempeñan el rol de proveedores económicos (Bosch et al., 2023) o bien, hogares con la presencia de un sólo padre.

Pese al aumento de la participación femenina en la esfera laboral, persisten una serie de barreras de acceso de la mujer y que, en consecuencia, dificultan la conciliación trabajo-familia (Berlien et al., 2016). Estas son: el nivel socioeconómico, la presencia de una doble jornada laboral, la división sexual del trabajo y las políticas de conciliación centradas principalmente en las madres.

El nivel socioeconómico representa una barrera relevante, ya que solo el 24,9% de las mujeres del primer decil participan de la esfera laboral, en contraste del 75,5% de las mujeres pertenecientes al decil de mayor ingreso, lo que representa una diferencia de 50,4 puntos porcentuales (Subsecretaría de Evaluación Social, 2022). Sumado a ello, durante el período comprendido entre mayo y julio de 2023, la mayoría de las mujeres empleadas en ocupaciones formales que residen en la Región Metropolitana se dedican principalmente a actividades relacionadas con el comercio, lo que representa un 20.4% de la fuerza laboral femenina. Asimismo, un 13.2% de estas mujeres desempeña labores vinculadas al sector de la salud humana, mientras que un 11.2% se enfoca en actividades relacionadas con la enseñanza. En marcado contraste, solo un 5% de las mujeres trabajadoras se involucra en actividades profesionales, científicas y técnicas (INE, 2023).

De esta manera, se observa una subrepresentación de las mujeres en ocupaciones relacionadas con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), las cuales suelen caracterizarse por ofrecer salarios más elevados (World Economic Forum, 2023). En lo que respecta a la participación de las mujeres en puestos directivos, también es baja, ya que durante el 2023 sólo el 14,7% de los puestos directivos de empresas privadas son ocupados por mujeres (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2023) y sólo el 3,5% tiene roles de dirección gerencia o administración tomando en consideración el ámbito público y el privado (ENE, 2023).

En consecuencia, las mujeres, especialmente aquellas pertenecientes a los primeros deciles, tienden a ocupar empleos de menor categoría, caracterizados por condiciones laborales precarias e ingresos inferiores en comparación con sus contrapartes masculinas (Bidegain Ponte et al., 2020; Brunet & Santamaría, 2016). Este escenario conduce a que algunas mujeres prefieran quedarse en casa, dedicándose exclusivamente al cuidado, en lugar de aceptar trabajos con una baja remuneración. Aquellas mujeres que optan por emplearse debido a la necesidad de generar ingresos se encuentran en una situación tensa al tratar de equilibrar la esfera laboral y familiar.

Una segunda barrera que enfrentan las mujeres trabajadoras es la carga adicional que enfrentan al asumir una “doble jornada”. La CEPAL (2020) señaló que el aumento de la participación laboral de las mujeres ha llevado a una significativa extensión del tiempo que destinan al trabajo, ya que deben cumplir con sus responsabilidades familiares. Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) indica que las mujeres trabajan en promedio tres horas más al día que el sexo opuesto, considerando tanto las horas de trabajo remunerado como las no remuneradas, tanto en países en desarrollo como en vías de desarrollo (2020). En Chile la evidencia confirma esta situación, pues las mujeres destinan en promedio 5,89 horas al trabajo no remunerado, mientras que los hombres sólo destinan 2,74 horas (Departamento de Estudios Sociales Subdirección Técnica, 2016). Asimismo, estudios sobre las diferencias de género y su influencia en el trabajo doméstico y la salud indican que las mujeres trabajadoras tienen peor calidad de vida, sufren mayor estrés y este aumenta cuanto mayor es el número de personas en el hogar (Ruiz-López et al., 2018; Torns et al., 2002).

Datos proporcionados por el Ministerio de Desarrollo Social y de Familia, indican que el 60,7% de las mujeres trabajadoras con hijos menores de 18 años declaran que mientras están en el trabajo, piensan mucho o bastante en las tareas domésticas (Subsecretaría de Evaluación Social, 2022). Además, el 58,9% de las madres chilenas que trabaja jornadas completas de 45 horas son consideradas "pobres de tiempo", ya que destinan una cantidad significativa de tiempo adicional al cuidado y las labores domésticas (Barriga et al., 2022).

Sumado a ello el Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales (2021) indica que, durante el año 2020, el 38% de los hombres de la muestra no destinaron tiempo a tareas domésticas, y el 57% de ellos no participó en tareas de cuidado, lo que refleja la complejidad de la situación que enfrentan las mujeres en Chile. Además, el Centro de Estudios Públicos destaca que, en los hogares con al menos un niño menor de 15 años, las mujeres tienen una probabilidad cuatro puntos porcentuales mayor de abandonar la fuerza laboral en comparación con los hogares donde no hay menores de 15 años (Cabezón et al., 2023).

La falta de equidad de género en el mercado laboral, junto con las diferencias evidentes en la distribución de las responsabilidades de cuidado y tareas reproductivas, puede tener un impacto significativo en la experiencia de las mujeres, generando sentimientos de estrés, sobrecarga y conflicto entre sus roles laborales y familiares (Gómez-Urrutia & Jiménez-Figueroa, 2015;

Pacheco, 2019). Es importante destacar que recientemente el conflicto trabajo-familia ha adquirido relevancia en el contexto de cuestiones sociales más amplias, como la protección de los derechos de la infancia y la promoción de la equidad de género (Gómez-Urrutia & Jiménez-Figueroa, 2015). En este sentido, se hace imperativo llevar a cabo investigaciones más exhaustivas sobre el tema, con el propósito de identificar los factores clave que influyen en la presencia de estas desigualdades, y así avanzar hacia una comprensión más completa y una posible mitigación de estas problemáticas.

Una tercera barrera para la inserción de la mujer en la esfera laboral son las políticas de conciliación trabajo-familia. Si bien existen avances en este ámbito, como la ley 20.545 de 2011 que modificó la protección a la maternidad y paternidad, la ampliación de instituciones estatales de cuidado infantil y la presencia de centros de cuidado en el lugar de trabajo, persiste una concepción maternalista en su implementación (Orloff, 2006; Staab, 2012).

Por un lado, la existencia de una de las licencias parentales más amplias de América Latina puede generar desigualdades laborales de género, dado que puede desincentivar a las empresas a contratar a mujeres en edad fértil por el costo de la baja laboral. Pese a ello, existe evidencia que indica que el costo de contratar un nuevo empleado puede ser un poco más elevado que la ausencia de una mujer durante la licencia de maternidad (OIT, 2015). Por otro lado, en el caso chileno, la política de cuidado infantil en el lugar de trabajo no abarcó de manera significativa a las trabajadoras, ya que solo se implementó en empresas con más de 20 mujeres, sin que las pequeñas y microempresas desempeñan un papel clave en el empleo femenino (Staab, 2012). Además, el carácter voluntario de la licencia parental compartida produjo que las cifras de cobertura en padres sean muy bajas, pues sólo el 0.24% de los permisos fueron transferidos al padre (SUCESO, 2017).

Las políticas orientadas a aumentar los centros de cuidado infantil también se impulsan desde una perspectiva maternalista, ya que se espera que las madres accedan a ellos para integrarse al mercado laboral. Sumado a ello, aunque los niños son los principales beneficiarios, las madres siguen siendo consideradas las principales cuidadoras. Esta dinámica se refleja en el acceso al cuidado infantil, donde los padres están prácticamente ausentes y se les percibe como "cuidadores sustitutos". Así, persiste la división sexual del trabajo y resulta más viable reclamar políticas públicas basadas en la diferencia de las mujeres (especialmente en su papel como madres) que obtener respaldo para medidas que fomentarán la igualdad de género tanto en el empleo remunerado como en los cuidados no remunerados (Staab, 2012).

En consecuencia, es crucial avanzar en el desarrollo de políticas públicas libres de sesgo de género para lograr una mayor integración laboral de las madres y promover políticas que fomenten la corresponsabilidad.

## **2.2 Madres trabajadoras dependientes**

Históricamente, las mujeres han participado en menor medida del mercado laboral en comparación con los hombres. Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en el año 2019, Chile se posicionó como el sexto país con mayor disparidad de género en la participación laboral (Cabezón et al., 2023). Durante el periodo septiembre-noviembre de 2023 sólo el 42,2% de las mujeres se encontraban empleadas y de estas, el 76.5% se encontraba empleada de manera formal (ENE, 2023)

Caracterizando a las mujeres que trabajan de manera dependiente en Chile, se observa que el 46,7% se concentra en la Región Metropolitana. Del total, el 87,4% tiene nacionalidad chilena, mientras que el 5,8%, el 2,2%, y el 2,0% poseen nacionalidad peruana, colombiana y de otros países, respectivamente. En cuanto a la edad, el 6,7% se encuentra en el rango de 15 a 24 años, el 29,6% entre 25 y 34 años, el 26,6% entre 35 y 44 años, el 21,3% entre 45 y 54 años, y el 15,8% tiene 54 años o más. En términos de educación, el 33% de las mujeres dependientes ha completado una carrera universitaria, mientras que el 6,3% ha finalizado estudios de postítulo, magíster o doctorado. En cuanto al estado civil, el 40,1% está soltera, el 22,9% casada y el 23,2% convive (ENE, 2023).

De esta manera, las madres trabajadoras dependientes son las mujeres que se encuentran activas en la fuerza laboral y mantienen empleos formales bajo la supervisión de un empleador, ya sea en el sector público o privado. Por consiguiente, aquellas mujeres que ejercen labores de manera dependiente enfrentan el desafío de equilibrar sus compromisos laborales con las responsabilidades de cuidado hacia sus hijos y las tareas domésticas.

Una parte relevante de estudios sobre el trabajo dependiente se enmarca en la noción de calidad del empleo, especialmente porque permite identificar problemas que redundan en el logro de la conciliación entre las mujeres madres. Díaz-Chao et al. (2015, pág.4) definen la calidad del empleo como un “estado general de satisfacción, que incluye aspectos objetivos, relacionados con el entorno físico, social y la salud; y aspectos subjetivos de bienestar físico, psicológico y social”, por lo que es una medida que permite identificar, a partir de diferentes dimensiones, el nivel de integración laboral de las madres.

Dentro de los aspectos objetivos de la calidad del empleo se encuentran la seguridad en el empleo, que incluye factores como la afiliación a un sistema previsional y tipo de empleo; y el nivel de ingreso (Aguilar et al., 2017), mientras los aspectos subjetivos lo componen las experiencias individuales del trabajo relativas a la satisfacción, actitudes y motivación con el empleo (Armijo et al., 2022).

La evidencia indica que ser mujer, cuidadora y con necesidades de conciliación tiene efectos negativos sobre la calidad del empleo (Armijo et al., 2022). Al respecto, la CEPAL (2021) destaca que en América Latina prevalece la concentración de mujeres en sectores y ocupaciones caracterizados por una menor productividad, ingresos más bajos, acceso limitado a la seguridad social y una carga significativa de trabajo no remunerado relacionado con el cuidado.

Sumado a ello, de acuerdo con la encuesta CASEN, las mujeres son quienes muestran una mayor preferencia por empleos que ofrecen la posibilidad de teletrabajo o trabajo desde el hogar, lo que les permite conciliar de manera más efectiva sus labores con las responsabilidades de cuidado y domésticas (Subsecretaría de Evaluación Social, 2022). No obstante, según la Fundación Chilemujeres las ocupaciones con una alta representación de mujeres suelen ofrecer menos oportunidades para el teletrabajo o trabajo desde el hogar (Kreutzberger, 2020). Por lo que, las oportunidades laborales no cumplen con las necesidades de las mujeres madres, produciendo también una menor calidad de empleo subjetivo.

De esta manera, muchas mujeres optan por empleos a tiempo parcial debido a las dificultades para conciliar sus responsabilidades de cuidado con una jornada laboral presencial de tiempo completo, lo que se refleja en las 12.128 mujeres que expresan su deseo de trabajar más horas, pero se ven limitadas por las responsabilidades de cuidado (Abarca & Errázuriz, 2007). Por lo

anterior la inserción de la mujer madre al trabajo formal se ve mermada por la persistencia de desigualdades de género en el mercado laboral, pues no proporciona la flexibilidad que se necesita para cumplir ambos roles.

Los datos en Chile revelan que 1.368.842 mujeres con responsabilidades de cuidado de niños menores de 12 años se encuentran fuera de la fuerza laboral CASEN (2017). Además, el INE (2023) indica que las mujeres que residen en hogares con niños y niñas menores de 5 años participan en el mercado laboral un 28,3% menos que los hombres que comparten el mismo entorno familiar con niños de esa edad. Sumado a ello, las mujeres que tienen responsabilidades de cuidado a menudo experimentan interrupciones en sus carreras laborales. Según datos del INE (2022) en junio de 2022, la tasa de rotación laboral entre las mujeres alcanzó un 32,8%, lo que representó un aumento del 6,5% en comparación con el año anterior.

En resumen, la superación de la desigualdad de género en el ámbito laboral es una tarea compleja en el país que requiere medidas organizacionales y gubernamentales, dado que las responsabilidades de cuidado tienen un impacto significativo permeando las trayectorias laborales de las mujeres a lo largo de su vida. Asimismo, las condiciones de las trabajadoras dependientes requieren medidas gubernamentales o políticas públicas que posibiliten cumplir con ambos roles y lograr conciliación trabajo-familia.

### 2.3 Políticas de conciliación trabajo-familia

Como se ha discutido previamente, para avanzar hacia la equidad de género en el ámbito laboral, se requiere la implementación de políticas que promuevan un equilibrio efectivo entre las responsabilidades laborales y familiares, reconociendo la importancia de la corresponsabilidad entre las familias, las organizaciones y el Estado.

Dentro de las políticas públicas que apuntan a la conciliación trabajo-familia se consideran políticas familiares, políticas de igualdad de género y políticas del mercado laboral (Lister, 2007). En la mayoría de los países, la formulación de políticas públicas para abordar los desafíos relacionados con el conflicto entre trabajo-familia ha sido un proceso complejo. Esto se debe a que, desde la perspectiva estatal, las cuestiones familiares están intrincadamente vinculadas a valores culturales nacionales o regionales, lo que dificulta su creación o modificación (Abarca & Errázuriz, 2007). Las políticas públicas enfocadas en la conciliación trabajo-familia en Chile son:

**Tabla N°1.**  
Políticas de conciliación trabajo familia

<b>Tipo de política</b>		
<b>Políticas familiares</b>	<b>Políticas de igualdad de género</b>	<b>Políticas del mercado laboral</b>
Descanso de maternidad (pre y postnatal)	Permiso postnatal masculino	Programa buenas prácticas laborales con equidad de género
Permiso por enfermedad grave del/a hijo/a menor de un año	Permiso postnatal parental	Derecho a la alimentación.

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		Fuero maternal.
Permiso a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas discapacitadas		
Permisos por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres del trabajador o trabajadora.		
Permiso postnatal suplementario		
Subsidio de los permisos postnatal y postnatal parental		
Subsidio Protege		
Sala Cuna		

Elaboración propia a partir de información de SERNAMEG<sup>1</sup> y Dirección del Trabajo de Chile<sup>2</sup>.

Como se puede observar en la Tabla N°1, las políticas familiares que protegen el derecho a la maternidad en Chile incluyen el "fuero maternal", que tiene como objetivo garantizar el empleo de la mujer desde el momento del embarazo hasta un año después del período de postnatal, evitando su despido sin autorización de un tribunal competente. El "descanso maternal" contempla un período remunerado de 6 semanas antes de la fecha de parto y 12 semanas después del mismo (Chile Crece Contigo, 2023). Los permisos por accidente o fallecimiento de hijos/as y subsidios a los permisos prenatal, postnatal y postnatal parental.

El año 2011 marcó un cambio significativo en la legislación chilena con la modificación de la Ley 20.545, que amplió el período de descanso postnatal de 12 a 18 semanas, permitiendo a las madres contar con un período total de descanso de sus actividades laborales que oscila entre 24 y 30 semanas. Además, se introdujo el permiso postnatal parental, que permitía a las madres transferir un máximo de 6 semanas de permiso al padre, con el propósito de fomentar la corresponsabilidad parental y una distribución más equitativa del trabajo de cuidado. Sin embargo, a pesar de estas medidas, el permiso postnatal parental no ha tenido un impacto significativo en la participación de los hombres en el cuidado de los hijos, según datos de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO, 2023), ya que desde 2011 hasta la fecha, los permisos transferidos de la madre al padre no han superado el 0.32% anual.

Asimismo, durante el mes de diciembre de 2023 se promulgó la Ley de Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, que establece una serie de medidas de flexibilidad laboral destinadas a trabajadoras y trabajadores responsables del cuidado de niños y niñas menores de 14 años o personas con discapacidad o dependencia, sin considerar la edad de la persona bajo

<sup>1</sup> [https://www.sernameg.gob.cl/?page\\_id=26826](https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=26826)

<sup>2</sup> <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-22998.html>

cuidado. Entre estas medidas se encuentran el derecho al teletrabajo, tanto en modalidad parcial como total. Asimismo, se garantiza el derecho a priorizar el uso de los feriados legales y ajustes en los sistemas de turnos durante el periodo de vacaciones de los hijos e hijas (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2023).

De esta manera, en Chile se aprecian en mayor preponderancia políticas públicas de protección a la maternidad a la que en los últimos tiempos se le ha enriquecido al incorporar los permisos parentales y flexibilidades laborales (Abarca & Errázuriz, 2007). Sin embargo, esta orientación no ha logrado abordar de manera efectiva el dilema de la conciliación que enfrentan las madres trabajadoras, ya que se centran exclusivamente en resolver estas necesidades específicas, lo que reproduce las desigualdades de género. Este discurso de conciliación familiar, enfocado en las mujeres, resta importancia a la calidad y organización del trabajo, por un lado, y al tiempo para cuidar, por el otro (Fardella Cisternas et al., 2020; Knijn & Ostner, 2008; Saraceno, 2008).

Esta situación genera una discriminación en el ámbito laboral hacia las mujeres y la maternidad, ya que muchas empresas se muestran reticentes a contratar a mujeres en edad fértil debido al costo asociado con las políticas parentales (D'alessandro, 2016; Lupica, 2015). Este enfoque impacta negativamente en la economía de las mujeres y, en última instancia, en el interés superior de los niños y niñas. Para abordar esta situación, es necesario incluir con mayor fuerza a los padres en las políticas parentales, con el fin de eliminar el estigma de género y garantizar que los empleadores asuman responsabilidades parentales independientemente del género de los trabajadores, lo que a su vez fomenta la coparentalidad (Unidad de Transversalización de Género, 2023).

Sumado a ello, se observa cómo las políticas públicas de conciliación trabajo-familia tienden a centrarse en demandas específicas, como el embarazo y la maternidad, sin considerar que las responsabilidades familiares de madres y padres cambian a medida que sus hijos crecen (OIT-PNUD, 2009). Además, es importante tener en cuenta que las familias en Chile están experimentando una disminución en su tamaño, con tasas de fecundidad que han caído de 2 hijos por mujer en el año 2000 a 1,3 hijos por mujer en 2020 (INE, 2023a), lo que significa que las necesidades de conciliación no deben centrarse exclusivamente en la presencia de hijos.

En cuanto a la esfera organizacional, la literatura señala que en Chile las políticas de conciliación entre el trabajo y la familia más adoptadas por las empresas incluyen la flexibilidad en los horarios de trabajo, la flexibilidad en el lugar de trabajo y la provisión de servicios de cuidado infantil (Jiménez Figueroa & Moyano Díaz, 2008). Sin embargo, los datos indican que el 42% de las empresas no promueve la conciliación entre el trabajo y la familia, y solo el 38% de los empleados afirma que sus organizaciones fomentan esta conciliación (Bosch et al., 2014). Es importante destacar que los empleadores no tienen la obligación de ofrecer medidas adicionales para enfrentar el conflicto trabajo-familia como por ejemplo; realizar teletrabajo, horarios flexibles luego del periodo establecido por ley, entre otros, lo que resulta en una variabilidad significativa en las características, condiciones y alcance de estos apoyos entre los diferentes lugares de trabajo, lo que a su vez contribuye a producir desigualdades entre las trabajadoras (Fundación Chile Unido, 2018).

Además, los empleadores a menudo tienen la percepción de que las políticas de conciliación entre el trabajo y la familia pueden afectar negativamente las utilidades de la empresa. Sin embargo, la evidencia sugiere que la implementación de estas políticas puede conducir a una mayor rentabilidad empresarial y mejorar la satisfacción y la calidad de vida de los trabajadores. Por ejemplo, en las organizaciones que han adoptado políticas de conciliación

trabajo-familia adicionales a las establecidas por ley, se ha observado una reducción del 14% en la rotación de personal (Fundación Chile Unido, 2018).

A nivel internacional, instituciones como la OIT hacen hincapié en la necesidad de redistribuir la carga de trabajo no remunerado entre hombres y mujeres para permitir que estas últimas alcancen una verdadera autonomía económica. En este contexto, los Estados deben fomentar la corresponsabilidad social en el ámbito de los cuidados. Esto implica una reorganización de la distribución de las responsabilidades de cuidado entre el Estado, el mercado laboral y las familias, así como la promoción de una distribución más equitativa de las tareas domésticas en el seno de los hogares (OIT-PNUD, 2009).

En función de ello, para abordar las dificultades asociadas con la conciliación entre el trabajo y la familia, la Subsecretaría del Ministerio del Trabajo (2023) ha propuesto una serie de medidas, como el acceso universal a servicios de cuidado infantil, la reducción de la jornada laboral, la implementación de un sistema nacional de cuidados y una reforma previsional que reconozca y compense adecuadamente las tareas de cuidado realizadas por las mujeres como una contribución a la sostenibilidad tanto de la vida como de la economía.

### **3. Problematización**

Los antecedentes plasmados en los párrafos anteriores identifican las significativas dificultades que enfrentan las mujeres que trabajan de manera dependiente al tratar de conciliar las demandas del trabajo y la familia. Estas dificultades se manifiestan a través de la sobrecarga de responsabilidades familiares, incluyendo las labores de cuidado y las tareas domésticas, que a menudo recaen de manera desproporcionada en las mujeres. La persistente división de roles de género, que históricamente ha asignado a las mujeres una carga mayor en las responsabilidades domésticas, contribuye a este desafío. Además, la falta de acceso a estrategias de conciliación efectivas puede generar sentimientos de estrés, insatisfacción laboral y un ambiente laboral adverso. Estas dificultades no solo impactan el pleno desempeño de las madres en el ámbito laboral, sino también, en muchos casos, actúan como un factor que las excluye del mercado de trabajo.

Las dificultades mencionadas (sobrecarga de responsabilidades familiares y la falta de acceso a estrategias de conciliación) se manifiestan en lo que se conoce como el conflicto trabajo-familia. Este conflicto emerge cuando las demandas y responsabilidades en el ámbito laboral interfieren con las obligaciones y tareas familiares, y viceversa (Greenhaus & Beutell, 1985). Las mujeres, al enfrentar la presión de equilibrar sus roles laborales con las responsabilidades domésticas y de cuidado, a menudo se ven atrapadas en esta dinámica. Esto puede traducirse en altos niveles de estrés, insatisfacción en el trabajo y problemas de salud, tanto mental como física, lo que complica aún más su capacidad para llevar a cabo sus múltiples roles en la vida cotidiana (Bosch et al., 2014; Haar et al., 2014). En última instancia, estas dificultades se convierten en un conflicto constante entre las esferas laboral y familiar, lo que impacta negativamente tanto en el bienestar de las madres trabajadoras como en su desempeño en el trabajo (Aryee et al., 1999; Frone et al., 1997).

Hoy en día existe vasta literatura e interés sobre el tema, sin embargo, aún falta comprender de manera profunda cómo los factores personales, laborales y familiares interactúan y afectan la percepción del conflicto trabajo-familia en las madres dependientes chilenas.

Es menester indagar el conflicto trabajo-familia en la Región Metropolitana, pues al ser la capital del país existe un contexto sociocultural y económico diverso, lo cual permite identificar los factores que influyen en el conflicto desde diversas posiciones. En este sentido permite acceder a contextos laborales diversos, sumado a ello la alta densidad de población y extensión de la Región crea un entorno en donde las tensiones trabajo-familia pueden ser más palpables.

Pese a ello es crucial destacar que el contexto sociocultural y económico en Santiago de Chile puede tener un impacto significativo en la forma en que las madres trabajadoras experimentan el conflicto entre sus roles laborales y familiares. Asimismo, las normas culturales de género, el apoyo social disponible, las políticas de conciliación laboral y familiar de sus organizaciones, así como sus características de empleo pueden influir en la percepción e intensidad del conflicto trabajo-familia.

## **4. Pregunta, Objetivos de investigación y Relevancia de la investigación**

### **4.1 Pregunta de investigación**

¿Cuál es el efecto de factores laborales, familiares y personales en la percepción del conflicto trabajo-familia de las madres de menores de edad que trabajan de manera dependiente en el gran Santiago?

### **4.2 Objetivo general**

Estimar el efecto de factores laborales, familiares y personales en la percepción del conflicto trabajo-familia de las madres de menores de edad que trabajan de manera dependiente en el gran Santiago, para identificar áreas de mejora en las políticas públicas de conciliación trabajo-familia.

### **4.3 Objetivos específicos**

- Evaluar los factores laborales que afectan en la percepción del conflicto trabajo-familia de las madres de menores de edad que trabajan de manera dependiente en el gran Santiago.
- Determinar los factores familiares que afectan en la percepción del conflicto trabajo-familia de las madres de menores de edad que trabajan de manera dependiente en el gran Santiago.
- Medir los factores personales que afectan en la percepción del conflicto trabajo-familia de las madres de menores de edad que trabajan de manera dependiente en el gran Santiago.
- Identificar áreas de mejora en las políticas públicas existentes en Chile relacionadas con la conciliación trabajo-familia a partir de las necesidades de las madres de menores de edad que trabajan de manera dependiente en el gran Santiago.

#### **4.4 Relevancia de la investigación**

Esta investigación es relevante porque el conflicto trabajo-familia es un fenómeno que afecta a un gran número de personas. Las madres trabajadoras, en particular, enfrentan desafíos significativos al tratar de equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Comprender cómo perciben este conflicto y cómo los diferentes factores influyen en su experiencia, puede ayudar a identificar áreas de apoyo e insumos relevantes para mejorar y diseñar políticas y prácticas laborales y familiares, tanto estatales, como organizacionales.

La necesidad de realizar una investigación de carácter cuantitativo que aborde esta temática radica en la importancia de brindar una comprensión más profunda de los factores que contribuyen a la percepción del conflicto trabajo-familia de las madres trabajadoras en Santiago de Chile, pues, la familia y el trabajo son las redes sociales más significativas para las personas, a partir de estas esferas es que los seres humanos se relacionan entre sí y se relacionan con organizaciones por ello es relevante abordarlo desde las políticas públicas, considerando el ámbito familiar (Aylwin & Solar, 2002), organismos internacionales, gobiernos de distintos países (Olavarría & Céspedes, 2002), organizaciones femeninas y empresas y también desde la mirada de padres y madres.

Los resultados de esta investigación pueden ser un insumo importante para los tomadores de decisión en política pública que identifican las necesidades de las madres trabajadoras y diseñar estrategias y políticas más efectivas que promuevan la conciliación de sus roles laborales y familiares, contribuyendo también a mejorar su bienestar y calidad de vida.

La implementación de políticas que fomenten la conciliación trabajo-familia puede tener numerosos beneficios. En primer lugar, mejorar la conciliación trabajo-familia puede aumentar la satisfacción laboral y la productividad de las madres trabajadoras, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en las empresas y la economía en general. En segundo lugar, al reducir el estrés y las tensiones asociadas con el conflicto trabajo-familia, estas políticas pueden mejorar la salud física y mental de las madres trabajadoras y promover una mejor calidad de vida para ellas y sus familias. Y, en última instancia, aumentar la participación de mujeres en la esfera laboral ayuda a superar los modelos tradicionales de género.

Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo abordar una problemática relevante y actual en el contexto de Santiago de Chile, que afecta la vida de muchas mujeres que deben enfrentar los desafíos de conciliar sus roles laborales y familiares. A través del análisis cuantitativo de los factores personales, laborales y familiares, se espera proporcionar una base de conocimientos sólida para desarrollar estrategias y políticas que promuevan un equilibrio más saludable entre el trabajo y la familia, mejorando así el bienestar de las madres trabajadoras y sus familias.

### **5. Marco conceptual**

En este apartado, se presentarán los fundamentos teóricos y conceptuales que sustentan la investigación. Se abordarán las principales formas de abordar el conflicto trabajo-familia y las principales teorías que sirven como base para comprender el fenómeno objeto de estudio. Además, se explorarán las investigaciones previas y la literatura existente relacionada con el tema, destacando las contribuciones más relevantes y las lagunas en el conocimiento que la presente investigación busca abordar.

## 5.1 Conflicto trabajo-familia

El conflicto trabajo-familia ha cobrado relevancia en las últimas décadas debido al aumento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral y a las crecientes expectativas en cuanto a la participación de los padres en el cuidado de los hijos (E. L. Kelly et al., 2014). Por esta razón, el trabajo y la familia en la sociedad contemporánea son dos dominios que requieren una integración efectiva.

Las perspectivas sobre el conflicto trabajo-familia indican que las personas que tienen responsabilidades familiares pueden asumir múltiples roles, lo que puede generar un conflicto y presión en cada dominio. Esta situación crea una relación contradictoria entre ambos dominios, que se manifiesta principalmente en las experiencias de las mujeres trabajadoras, aunque no exclusivamente (Armijo et al., 2023).

Haar et.al (2014) definen el conflicto trabajo-familia como la percepción de un individuo sobre cómo logra equilibrar sus múltiples roles en la vida, evaluando subjetivamente el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y el resto de su vida. Esta definición destaca la naturaleza compleja y subjetiva del conflicto trabajo-familia, que no solo depende de factores objetivos. Es importante destacar que la percepción de sobrecarga es subjetiva y varía según la persona que la experimenta, lo que significa que cada individuo puede percibir el conflicto trabajo-familia de manera diferente (Aryee et al., 1999).

Greenhaus & Beutell (1985) indican que la teoría del conflicto propone que los ámbitos laboral y familiar son incompatibles debido a sus diferentes normas y responsabilidades. Sumado a ello, amplían la clasificación de este conflicto identificando tres tipos: a) basado en el tiempo, b) relacionado con el desempeño satisfactorio de los roles domésticos y laborales, y c) relacionado con el comportamiento y las expectativas en ambos roles. En relación con el conflicto basado en el tiempo, este puede adoptar dos formas; en primer lugar, las presiones de tiempo asociadas a la pertenencia a un rol que pueden hacer físicamente imposible el cumplimiento de las expectativas del otro rol y; en segundo lugar, las presiones de los roles pueden producir preocupación aun cuando físicamente se está cumpliendo con las demandas del otro rol (Bartolomé & Lee Evans, 1979).

Los primeros acercamientos al conflicto se centraron en la relación trabajo y familia de manera global. Posteriormente, las teorías del conflicto trabajo familia han incorporado una visión bidireccional. Según Frone, Russell y Cooper (1997) las consecuencias del conflicto trabajo-familia están mediadas por el dominio en el que se origina y esta relación es recíproca, lo que significa que aunque la fuente del conflicto se origine en la esfera laboral, puede producir conflicto en la esfera familiar y viceversa (Acereda (Coords.), 2007; Sanz, 2011). En última instancia, el conflicto de roles refleja un desajuste entre las responsabilidades laborales y familiares (Aryee et al., 1999).

En este contexto, la literatura identifica dos tipos de conflictos resultantes de la incompatibilidad entre los roles laborales y familiares. El primero es el conflicto trabajo-familia, que surge debido a las altas expectativas asociadas al desempeño laboral de un individuo. El segundo tipo, conocido como conflicto familia-trabajo, ocurre cuando las responsabilidades familiares, como las tareas domésticas o el cuidado de la familia, interfieren con las responsabilidades laborales (Luk & Shaffer, 2005; Tapia Ballesteros et al., 2016).

Asimismo, la literatura ha identificado una serie de factores que pueden aumentar la percepción del conflicto trabajo-familia (Sanz, 2011), incluyendo factores personales, como el nivel de estrés y la salud mental; factores laborales, como la sobrecarga laboral y la flexibilidad laboral; y factores familiares, como la carga de tareas domésticas y la presencia de niños en el hogar (Ahmad, 2008; Ruiz-López et al., 2018). Estos factores son objeto de estudio en la investigación.

Desde una perspectiva de género, las tensiones asociadas al conflicto trabajo-familia pueden ser más pronunciadas para las mujeres debido a la persistente división de roles de género (Goldsmith, 2007; OIT-PNUD, 2009), donde históricamente se espera que las mujeres asuman una carga desproporcionada de las responsabilidades domésticas y el cuidado de la familia (Batthyány et al., 2020).

De esta manera, esta investigación se basará en los factores laborales, familiares y personales que influyen en la percepción del conflicto debido a que son esenciales para indagar cómo estos elementos contribuyen al conflicto y cómo pueden ser mitigados. Todo aquello desde la perspectiva de género, teniendo en consideración la división de roles de género en las familias, ya que la literatura señala que estos roles pueden afectar de manera significativa a las responsabilidades laborales y familiares de las mujeres madres.

## **5.2 ¿Cómo se aborda el conflicto desde las políticas de conciliación?**

La relación entre el trabajo y la familia ha sido objeto de estudio mediante los conceptos de conflicto, equilibrio y conciliación, los cuales desempeñan un papel crucial en la comprensión de cómo las experiencias en un dominio pueden influir en las experiencias del otro y viceversa.

El conflicto trabajo-familia, según se ha mencionado previamente, se refiere a las tensiones y desafíos que surgen cuando las demandas y responsabilidades en el trabajo y la familia son incompatibles entre sí (Greenhaus & Beutell, 1985). Esto da a lugar a una relación contradictoria y conflictiva entre ambos roles, con tres fuentes principales de conflicto: la competencia de los roles por el tiempo; la presión vivida por un rol afecta el desempeño en el otro rol; y los comportamientos de un rol son incompatibles con las expectativas del otro rol (Bosch et al., 2014).

El equilibrio trabajo-familia se centra en la capacidad de una persona para gestionar de manera eficaz sus múltiples roles, tanto el laboral como el familiar. En este enfoque, es crucial que un rol no interfiera de manera negativa con el otro (Clark, 2001; Greenhaus & Powell, 2006). La transferencia de experiencias, habilidades y oportunidades entre los dominios laboral y familiar se considera beneficiosa en la consecución de este equilibrio (Frone, 2003; Jiménez Figueroa & Moyano Díaz, 2008).

Por último, el concepto de conciliación trabajo-familia se define como la capacidad de una persona para desempeñar con dedicación total ambos roles, laboral y familiar, buscando resultados óptimos en ambas esferas. Lograr este equilibrio requiere la inversión de recursos individuales como energía, tiempo y compromiso (Kirchmeyer, 2000). La conciliación trabajo-familia no solo promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sino que también busca construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas trabajadoras, reconociendo las dinámicas institucionales y culturales que influyen en la vida personal y social. (Bustelo y Peterson, 2005; Oechsle y Beaufaÿs, 2017). Por lo tanto, es de vital

importancia abordar este conflicto a través de políticas públicas que promuevan la conciliación trabajo-familia.

Este concepto está estrechamente relacionado con las estrategias adoptadas por las mujeres para distribuir las tareas de cuidado de menores y mayores, y tareas familiares, lo que les permite equilibrar eficazmente ambos roles de acuerdo con sus propias normas y valores, fomentando una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado (Carrasco, 2019; García, 2009; Lyonette, 2015). De esta manera, la conciliación trabajo-familia se convierte en un pilar fundamental para promover la satisfacción mental y el bienestar de la población trabajadora, requiriendo la integración de estrategias personales y políticas institucionales que permitan un equilibrio efectivo entre la vida laboral y familiar (Matabanchoy-Tulcán et al., 2019).

La expresión "conciliar" se ha popularizado en el contexto de políticas públicas y abarca diversas medidas destinadas a facilitar la compatibilidad entre las obligaciones laborales y familiares, incluyendo términos como "políticas favorables a la mujer", "políticas de equilibrio entre trabajo y vida" o "políticas de corresponsabilidad" (Poza, 2019). En esencia, estas políticas pretenden romper, o al menos debilitar, la tradicional división sexual del trabajo, enfocándose en promover la participación laboral equitativa de hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades entre ellos.

Chinchilla & Moragas (2018) indican que las políticas de conciliación trabajo-familia otorgan a los empleados la posibilidad de organizar sus demandas laborales para responder a las necesidades personales, sin que esto traiga consecuencias negativas para el ejercicio del trabajo. La falta de acceso a estas estrategias puede dar lugar a sentimientos de estrés, insatisfacción en el trabajo, un entorno laboral adverso y una disminución de la productividad y eficiencia, además de dificultades en la convivencia familiar, así como problemas de salud mental y física (Marcenaro Gutiérrez & West Montiel, 2009).

Cabe destacar que estas políticas de conciliación no solo benefician a los trabajadores y trabajadoras, sino que también aportan ventajas al mercado laboral y a la sociedad en su conjunto (Poza, 2019). La implementación de estas políticas puede contribuir a la reducción del estrés laboral, al aumento del bienestar personal y familiar, así como a una mayor retención de empleados, disminuyendo el ausentismo laboral y mejorando el rendimiento laboral (Chinchilla et al., 2003a)

En este marco, las políticas públicas persiguen abordar el conflicto trabajo-familia y fomentar la conciliación a través de medidas específicas, como la flexibilidad en los horarios laborales, el acceso a servicios de asistencia en tareas domésticas y la provisión de beneficios para los trabajadores (Arriagada & Todaro, 2012; Martínez, 2009). Su objetivo principal es crear un entorno propicio que permita a las personas gestionar sus roles laborales y familiares de manera efectiva y equitativa.

La literatura también enfatiza que la conciliación trabajo-familia se basa en la corresponsabilidad, con la participación de diversos actores sociales, como el mercado laboral, el Estado, la familia y la pareja (Armijo Garrido, 2016). Esta corresponsabilidad es esencial para lograr la autonomía y eficacia de los padres, cada uno con un papel fundamental en el desarrollo de estrategias que equilibren sus intereses y necesidades (Gómez Urrutia & Jiménez Figueroa, 2015).

Por esta razón, es importante resaltar que las organizaciones también pueden implementar medidas de conciliación trabajo-familia, que son iniciativas formales adicionales a las establecidas por la ley. Estas medidas pueden incluir la flexibilidad de tiempo y espacio, el apoyo profesional o los beneficios familiares, con el fin de permitir a los trabajadores desarrollarse integralmente en diferentes aspectos de sus vidas (Bosch & Rioumalló, 2014).

Diversas medidas se han propuesto para facilitar la conciliación trabajo-familia, como la flexibilidad en los horarios laborales, servicios de asistencia en las labores domésticas y beneficios ofrecidos por las organizaciones (Greenhaus & Parasuraman, 1999; Lyonette & Crompton, 2015). La implementación de políticas tanto a nivel gubernamental como organizacional se consideran cruciales para reducir el estrés, promover el bienestar personal y laboral, y reducir el ausentismo laboral (Dallimore & Mickel, 2006).

De esta manera, contar con políticas públicas de conciliación trabajo-familia apoyadas por todos los sectores es fundamental, pues su objetivo es proporcionar a los trabajadores las herramientas y el respaldo necesarios para gestionar de manera efectiva sus roles laborales y familiares. Basado en el entendimiento de que, en la sociedad contemporánea, las personas a menudo enfrentan el desafío de equilibrar sus responsabilidades en el trabajo y en su vida familiar, lo que puede ser una tarea ardua (Campillo, 2019).

En síntesis, la interacción entre el conflicto trabajo-familia y las políticas de conciliación trabajo-familia desempeña un papel crucial en la concepción y ejecución de políticas públicas efectivas, particularmente para abordar los desafíos enfrentados por los individuos que buscan conciliar sus responsabilidades laborales y familiares. Este enfoque no solo aborda cuestiones laborales, sino también contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, fomentando la igualdad de género y el bienestar tanto personal como familiar. Esta perspectiva se torna esencial para guiar tanto las políticas gubernamentales como las prácticas organizacionales, facilitando que los trabajadores alcancen un equilibrio efectivo entre sus funciones laborales y familiares, especialmente en un contexto post-COVID-19, caracterizado por transformaciones significativas en las dinámicas familiares y laborales.

### **5.3 Factores Laborales**

Se ha evidenciado que los factores laborales (junto con los factores familiares) son aquellos que mejor predicen el conflicto trabajo-familia (Byron, 2005; Sanz, 2011), debido a que impactan en el desempeño de las personas, tanto en el trabajo, como en las tareas de cuidado y domésticas (Michel et al., 2011). Este contexto se divide en cuatro dimensiones: las condiciones laborales, la demanda de tiempo, la intensidad del trabajo (Gallie & Russell, 2009; Scherer & Steiber, 2007) y el contexto empresarial donde se inserta el trabajador (M. Bosch et al., 2014). Estos se relacionan con altos niveles de estrés, insatisfacción laboral, baja productividad, falta de compromiso organizacional, retrasos y ausentismo (Jimenez et al., 2011), fenómenos que afectan la percepción del conflicto trabajo-familia.

Entre los factores laborales que influyen en el conflicto trabajo-familia, la literatura internacional ha evidenciado que se encuentran los aspectos basados en el tiempo, como la flexibilidad laboral y la cantidad de horas trabajadas; los asociados a la intensidad del trabajo como el tipo y cantidad de tareas asignadas; las condiciones laborales como el cargo, la modalidad del trabajo, el clima laboral y tener una rutina impredecible y, por último; factores asociados al contexto empresarial en el cual se inserta como el salario de trabajo y las políticas

familiares organizacionales (Byron, 2005; Michel et al., 2011; Rhnima et al., 2016; Sanz, 2011).

Un estudio norteamericano indica que la **sobrecarga laboral** puede ser un factor de estrés en el contexto del conflicto trabajo-familia, ya que el tiempo dedicado al trabajo puede contribuir a este conflicto, especialmente cuando existen demandas laborales excesivas, horarios incompatibles y presiones para cumplir con las responsabilidades tanto en el trabajo como en el hogar (Major et al., 2002), afectando negativamente la salud y calidad de vida de las mujeres, así como también la dinámica familiar. En Chile, la evidencia indica que dedicar más tiempo al trabajo afecta la percepción del conflicto trabajo-familia (Armijo et al., 2023)

Al respecto, Friedman & Greenhaus (2000) indican que quienes están muy involucrados en su carrera profesional desplazan su participación en el ámbito familiar, así como las personas que le dan mayor relevancia a la familia, restringen su dedicación al ámbito profesional. Por otra parte, Van Hooff et al., (2006) señalan que las madres trabajadoras en países bajos informan mayores niveles de conflicto trabajo-familia que los padres, cuando existen pocas medidas de conciliación en su espacio laboral y cuando deben trabajar horas extras (Armijo et al., 2023; Pérez Padilla et al., 2010).

La literatura en países europeos señala que las personas que ocupan cargos de mayor responsabilidad experimentan un mayor conflicto entre el trabajo y la familia, a pesar de tener acceso a políticas de flexibilidad horaria (Scherer & Steiber, 2007). En contraste, los trabajadores empleados en sectores de servicios y ocupaciones no calificadas tienden a experimentar niveles inferiores de conflicto entre el trabajo y la familia, incluso cuando trabajan largas jornadas laborales (Gallie & Russell, 2009). En el contexto nacional, los estudios también reflejan una tendencia similar, donde aquellos individuos que ocupan cargos de mayor responsabilidad tienden a percibir un mayor conflicto entre el trabajo y la familia (Bosch et al., 2014).

Nayak & Pandey (2022) señalan que en India las prácticas amigables con la familia por parte de las organizaciones como; la flexibilidad de horario y de lugar, las condiciones de trabajo que contemplen seguridad laboral y autonomía, el apoyo percibido por parte de la organización, el trato justo, la confianza en la dirección cultura trabajo-familia y la percepción de la familia en relación con el apoyo que reciben, tienen un efecto positivo en la reducción del conflicto trabajo-familia y que este efecto es más fuerte para las mujeres, debido a que estas experimentan más conflicto trabajo-familia que los hombres. En Argentina y Chile la evidencia también señala que las prácticas amigables con la familia por parte de las organizaciones tienen un efecto positivo en la percepción del conflicto trabajo-familia (Gabini, 2020; Jiménez Figueroa & Aravena Vega, 2015). Además, cuando existen mayores niveles de satisfacción laboral hay un efecto positivo en la relación entre el trabajo y la familia.

En resumen, diversos factores laborales influyen significativamente en el conflicto trabajo-familia que perciben las personas. En particular, las madres trabajadoras tienden a experimentar niveles más altos de conflicto trabajo-familia, especialmente cuando carecen de medidas de conciliación en sus lugares de trabajo y se ven obligadas a trabajar horas extras. Esta disparidad de género en el conflicto trabajo-familia se acentúa en entornos laborales con políticas de conciliación insuficientes. En este sentido, es fundamental que el estado y las organizaciones reconozcan la importancia de implementar políticas y prácticas que favorezcan la conciliación trabajo-familia y fomenten un ambiente laboral equitativo para todos los empleados.

## 5.4 Factores Familiares

Los factores familiares desempeñan un papel significativo en la predicción de la percepción del conflicto entre el trabajo y la familia (Sanz, 2011). La evidencia internacional disponible sugiere que el estado civil, el número y la edad de los hijos, así como el ambiente en el hogar, son predictores del conflicto entre el trabajo y la familia (Bhave et al., 2010; Maza & Ortega, 2014). Además, la relación con la pareja también se ha identificado como un factor relevante en este contexto (Rhnima et al., 2016).

En lo que respecta a la presencia de hijos, los estudios han arrojado resultados mixtos. Por un lado, la evidencia norteamericana se ha encontrado que las personas con responsabilidades parentales tienden a percibir un mayor conflicto trabajo-familia debido a las limitadas posibilidades de acomodar las responsabilidades familiares y laborales (Ford et al., 2007; Kelly & Voydanoff, 1985; Kirchmeyer & Cohen, 1999). Sin embargo, autores españoles sostienen que la presencia de hijos no tiene un efecto significativo en el conflicto trabajo-familia (Rodríguez-Muñoz et al., 2014). A pesar de estas divergencias, existe un consenso en la literatura en el sentido de que las familias con dos ingresos y responsabilidades parentales suelen experimentar un mayor conflicto trabajo-familia (Kelly & Voydanoff, 1985), ya que ambos padres no disponen de suficiente tiempo para hacerse cargo de todas las tareas domésticas y de cuidado, lo que genera presiones adicionales de roles.

En relación con la presencia de instituciones o servicios de cuidado infantil, estos a nivel internacional se han asociado con una disminución de los niveles de conflicto trabajo-familia. Dado que el cuidado de los hijos demanda tiempo a los trabajadores, en especial a aquellos que desempeñan empleos a tiempo completo, contar con la certeza de que sus hijos están bien atendidos puede reducir sus niveles de estrés y, por ende, el conflicto trabajo-familia (Goff et al., 1990).

El apoyo social, tanto a nivel institucional como familiar, también ejerce un impacto en el conflicto trabajo-familia. El apoyo social se refiere a la ayuda emocional y práctica proporcionada por otros para aumentar el sentimiento de importancia personal (Carlson, 1999; Matsui et al., 1995). El apoyo familiar abarca a la pareja, la familia y amigos (Frone et al., 1997; Greenhaus et al., 1997; Greenhaus & Beutell, 1985). La existencia de apoyo social se ha asociado con una reducción del conflicto trabajo-familia, ya que contar con un sistema de apoyo puede aliviar las tensiones resultantes de problemas familiares, como enfermedades, conflictos laborales o desafíos relacionados con la gestión del tiempo (Greenhaus et al., 2003; Greenhaus & Powell, 2006).

El nivel de ingresos en el hogar también desempeña un papel relevante, pues un mayor ingreso puede posibilitar que las familias externalicen tareas como el cuidado de los niños y las labores domésticas, reduciendo así la probabilidad de conflicto trabajo-familia (Scherer & Steiber, 2007). En última instancia, se ha observado que en Chile el conflicto entre los roles laborales y familiares en los entornos familiares tiene una importancia relativamente mayor para los hombres en comparación con las mujeres, mientras que las horas dedicadas a las tareas domésticas tienen un peso relativamente mayor entre las mujeres (Alvial Salgado, 2012). Esto resalta la persistente influencia de la división sexual del trabajo en la percepción del conflicto trabajo-familia.

En el contexto chileno, se ha observado que tener hijos en edad preescolar representa un factor de conflicto para las madres que están involucradas en el mercado laboral. Estas mujeres suelen

experimentar sentimientos de escasez de tiempo dedicado a sus hijos y preocupación por el impacto de sus responsabilidades familiares en su desempeño laboral (M. J. Bosch et al., 2019). Además, hay evidencia en Chile que indica que el tiempo destinado a labores de cuidado de los hijos tiene un impacto significativo en el conflicto familia-trabajo (Armijo et al., 2023).

## **5.5 Factores personales**

La percepción del conflicto entre el trabajo y la familia se encuentra fuertemente influenciada por una serie de factores individuales que desempeñan un papel esencial en esta dinámica. Estos factores pueden tener un impacto en la magnitud del conflicto que las madres trabajadoras experimentan. Entre estos factores, se destacan la personalidad, el género, el nivel educativo, la salud mental, experiencias previas, el nivel de estrés, entre otros (Mingote Adán et al., 2011).

La relación entre el nivel educativo de los trabajadores y la percepción del conflicto trabajo-familia ha sido objeto de estudio, arrojando resultados diversos. Estudios españoles sugieren que las personas con educación universitaria pueden experimentar un mayor conflicto debido a las mayores exigencias laborales asociadas con su nivel educativo (Carnicer et al., 2004). No obstante, investigaciones chilenas y latinoamericanas indican que las mujeres con educación universitaria o superior pueden percibir un menor conflicto trabajo-familia. Esto se debe a que estas mujeres suelen contar con recursos económicos y sociales que les permiten lograr una conciliación efectiva entre ambos roles, incluyendo la capacidad de contratar cuidadores o disfrutar de mayor autonomía y control en sus trabajos (OIT-PNUD, 2009; Riquelme Orellana et al., 2012).

La salud mental de las madres trabajadoras también incide significativamente en su percepción del conflicto trabajo-familia. La fatiga emocional y la depresión se han asociado con un aumento en la percepción del conflicto, mientras que niveles superiores de inteligencia emocional pueden mitigar dicha percepción tanto en hombres como en mujeres (Frone et al., 1997; Greenhaus et al., 1997; Heras Recuero et al., 2021; Kopelman et al., 1983; Ugarteburu et al., 2008) Además, el estrés, ya sea relacionado con el trabajo o las demandas familiares, ha sido identificado como un factor determinante en la percepción del conflicto trabajo-familia (Kossek, 1990).

Estudios norteamericanos indican que las variables demográficas y de antecedentes también ejercen una influencia significativa en la percepción del conflicto trabajo-familia (Michel et al., 2011). Asimismo, el estado civil desempeña un papel relevante, dado que el matrimonio puede proporcionar un mayor apoyo social y la oportunidad de compartir responsabilidades familiares, lo que contribuye positivamente a la percepción del equilibrio entre el trabajo y la familia (Michel et al., 2011). Pese a ello, la evidencia chilena no hace mención a estas variables como predictoras del conflicto trabajo-familia.

El género es otra variable demográfica de gran relevancia en este contexto. Numerosos estudios han demostrado que las mujeres continúan asumiendo una carga desproporcionada de las responsabilidades domésticas, independientemente de su situación laboral (Bosch et al., 2019). Esto se relaciona directamente con la persistente división sexual del trabajo y puede generar presiones y expectativas de roles incongruentes, lo que, a su vez, influye en la percepción del conflicto trabajo-familia.

En resumen, los factores individuales, como el género, el nivel educativo, el nivel socioeconómico y otros, ejercen un impacto significativo en la percepción del conflicto trabajo-

familia, ya que pueden generar diferentes presiones y demandas de roles, lo que a su vez afecta la percepción de conflicto en esta dinámica.

## **6. Metodología**

### **6.1 Hipótesis de investigación**

Como se ha destacado a lo largo de esta investigación la percepción del conflicto trabajo-familia está mediada por una serie de factores, tanto laborales, familiares y sociales. Se espera comprobar las siguientes hipótesis:

- **H1:** El apoyo de pareja influye de manera directa y positiva a que las madres sientan que tienen mayores redes de apoyo.
- **H2:** La carga laboral influye de manera positiva en el conflicto trabajo-familia.
- **H3:** La carga laboral influye de manera positiva en el conflicto familia-trabajo.
- **H4:** Las redes de apoyo influyen de manera positiva en el conflicto familia-trabajo.
- **H5:** El conflicto trabajo-familia influye de manera positiva en el conflicto familia-trabajo.
- **H6:** La salud mental influye de manera positiva en el conflicto trabajo-familia.
- **H7:** La flexibilidad laboral influye de manera positiva en el conflicto trabajo-familia.

Adicionalmente, se espera conocer qué constructos influyen de manera positiva en el conflicto trabajo-familia. Al respecto se plantea las siguientes hipótesis:

- **H8:** La motivación laboral influye directa y positivamente en la satisfacción laboral.
- **H9:** El conflicto trabajo-familia influye indirecta y negativamente en la satisfacción laboral.

### **6.2 Diseño metodológico**

En concordancia con los objetivos de investigación, este estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, debido a que a partir de la información empírica desarrollada por investigadores de diversos países se quiere indagar sobre los factores laborales, familiares y personales que afectan en mayor medida a las madres que trabajan de manera dependiente en Chile. De esta manera, se busca verificar hipótesis basadas en el conocimiento teórico (Flick, 2009).

Sumado a ello, esta investigación es de carácter exploratoria pues, pese a que el conflicto trabajo-familia se ha investigado de manera ardua, en Chile hay escasas investigaciones centradas en la relación entre los factores mencionados y el conflicto trabajo-familia, menos aún centradas en las percepciones de mujeres que trabajan de manera dependiente y tienen hijos menores de 18 años. Se diseñó una fuente primaria de información a partir de la evidencia encontrada en la revisión de literatura.

### **6.3 Herramienta de producción de información**

Antes de detallar la herramienta de producción de información, es relevante señalar que los constructos se midieron a través de indicadores reflectivos, estos son una manifestación observable de un concepto más amplio. De esta manera, los indicadores reflectivos están vinculados conceptualmente al constructo que se está midiendo, y se espera que reflejen de manera precisa y confiable la naturaleza del constructo, los ítems deben estar relacionados unos

con otros, si no es así, se deben eliminar los indicadores no representativos a través de la fiabilidad individual del ítem (Cepeda-Carrión & Roldán Salgueiro, 2004).

Para indagar los factores que influyen en el conflicto trabajo familia se diseñó una encuesta a partir de una serie de constructos que la literatura evidenció como influyentes en el conflicto trabajo-familia, los cuales se presentan en la tabla N°2. Este cuestionario constó de 52 preguntas de percepción y 14 de caracterización. Las preguntas de percepción consisten en contestar una escala likert donde la mujer trabajadora debe indicar el grado de acuerdo con diferentes afirmaciones. El valor 1 corresponde a “totalmente en desacuerdo” y el valor 7 a “totalmente de acuerdo”.

**Tabla N°2.**  
Factores que influyen en la percepción del conflicto trabajo-familia

Fenómeno	Factor	Constructos
Conflicto trabajo-familia	Laborales	Carga laboral
		Flexibilidad laboral
		Satisfacción laboral
		Motivación laboral
		Clima laboral
	Familiares	Redes de apoyo
		Clima del hogar
		Apoyo de pareja
	Personales	Salud mental
		Importancia de la familia

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se describe la forma de medir cada constructo. Hay que destacar que para todas las preguntas se utilizó una escala basada en el grado de acuerdo de las encuestadas, medido del 1 al 7, que va de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo) (ver anexo 1).

### 6.3.1 Variables dependientes

- **Conflicto trabajo-familia:** Se utilizaron tres preguntas usadas anteriormente por las investigaciones realizadas por Anderson et al. (2002) y Bowen et al. (2018) para evaluar el alcance del conflicto trabajo-familia. Cada pregunta se basaba en el grado de acuerdo sobre las experiencias de conflicto trabajo-familia vividas en el último periodo. Se

midió a través de tres ítems: “Frecuentemente mi trabajo me impidió concentrarme en cosas importantes de mi familia o vida personal”, “No he estado de tan buen humor en casa como me gustaría estar debido a mi trabajo” y “Frecuentemente no tuve tiempo suficiente ni energía para personas importantes en mi vida debido a mi trabajo”.

- **Conflicto familia-trabajo:** El conflicto familia-trabajo se midió a través de cuatro preguntas sobre asuntos o tareas del trabajo afectan el ámbito doméstico, basadas en las investigaciones de Moreno et al. (2009), Erdamar et al. (2014) y Peihua et al. (2021). Las afirmaciones son: “Me resulta difícil concentrarme en mi trabajo porque estoy preocupada por asuntos domésticos”, “La situación en casa me hace estar tan irritable que descargo mi frustración en mis compañeros/as de trabajo”, “Las tareas del hogar y el trabajo con mis hijos o hijas reducen el tiempo que dispongo para dormir, que es esencial para mi trabajo” y “Pienso constantemente en cosas relacionadas con el trabajo mientras no estoy trabajando”.

### 6.3.2 Variables independientes

- **Carga laboral:** Es la cantidad y la intensidad de las tareas y responsabilidades laborales que un individuo experimenta en su trabajo. Para esta investigación se midió a través de 5 preguntas: “Las demandas de mi trabajo exceden el tiempo que tengo para realizar mis tareas laborales”, “En mi trabajo debo realizar demasiadas tareas al mismo tiempo”, “No tengo mucho tiempo para completar las tareas que me asignan en el trabajo”, “Tengo que trabajar tanto que no tengo tiempo para mis hobbies”, “Frecuentemente me he sentido abrumada por todo lo que tenía que trabajar”.
- **Flexibilidad laboral:** Se define como la capacidad que tiene un empleado para ajustar sus horarios de trabajo, ubicación o forma de trabajar de acuerdo con sus necesidades personales y familiares. Consta de 6 ítems en una escala de acuerdo sobre “Puedo hacer arreglos de horario en mi trabajo”, “Es de mi propia responsabilidad decidir cómo se hace mi trabajo”, “Tengo la libertad de decidir lo que hago cuando trabajo”, “Decido cuándo tomar pequeños descansos”, “Puedo trabajar desde casa todos los días o muchos días a la semana” y “Tengo flexibilidad en mi agenda laboral para manejar mis actividades personales o familiares”.
- **Satisfacción laboral:** Es el nivel de bienestar que una persona experimenta en su trabajo, y se midió en base a 6 ítems: “El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo”, “En general me siento muy satisfecha con mi trabajo”, “El trabajo que realizo me produce bienestar”, “Mi trabajo me permite crecer profesionalmente”, “Estoy satisfecha con mi horario de trabajo”, “Estoy satisfecha con las funciones que realizo en mi trabajo”.
- **Motivación laboral:** Esta dimensión se refiere al impulso interno que lleva a una persona a realizar su trabajo de manera eficiente y con entusiasmo. Consta de 6 ítems: “Me siento energizado(a) y entusiasmado(a) al comenzar mi jornada laboral.”, “Una vez cumplidos mis objetivos en el trabajo continúo esforzándome para ser mejor”, “El trabajo que hago es significativo para mí.”, “Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente”, “Lo que hago en mi trabajo vale la pena” y “Estoy entusiasmado(a) con los desafíos y metas que mi trabajo presenta”.
- **Clima laboral:** Se define como el ambiente o cultura en un lugar de trabajo, y fue medido en base a 6 ítems: “Me siento parte del grupo en el que trabajo”, “En mi trabajo se promueve un clima con igualdad de oportunidades (clima inclusivo)”, “El supervisor reconoce cuando hago las cosas bien”, “Entre los compañeros hay apoyo y ayuda”, “Mi supervisor me apoya cuando tengo un problema de trabajo”, “Mi lugar de trabajo se encuentra preparado para que pueda trabajar cómodamente”.

- **Redes de apoyo:** Son las conexiones sociales y los recursos que un individuo tiene a su disposición para recibir ayuda y respaldo en momentos de necesidad. Estas redes pueden incluir amigos, familiares, colegas o profesionales que ofrecen apoyo emocional o práctico. Para medir esta dimensión se utilizaron 3 ítems: “Excluyendo las personas con las que convivo, tengo a quién recurrir para hablar de temas íntimos y personales, en quien pueda encontrar apoyo emocional, comprensión”, “Tengo a quién recurrir cuando mi hijo se enferma y requiere de cuidados” y “Tengo a quién recurrir en el caso de que surja algún imprevisto con mis hijos”.
- **Clima del hogar:** Es el ambiente emocional y relacional en el entorno familiar. Incluye la percepción de la calidad de las relaciones familiares, la comunicación, la armonía y otros factores que afectan la vida en el hogar. Consta de 5 ítems: “Discuto frecuentemente con mi pareja”, “En mi familia nos apoyamos y ayudamos realmente los unos a los otros”, “En mi familia solemos hablar para resolver nuestros problemas”, “En mi hogar se han vivido o se viven situaciones de agresividad u hostilidad” y “Discuto frecuentemente con mis hijos”.
- **Apoyo de pareja:** Es definido como el respaldo emocional, práctico y relacional que una persona recibe de su cónyuge o pareja. Puede incluir aspectos como la participación en las responsabilidades familiares y el apoyo en la gestión de desafíos personales y familiares. Se midió en base a 3 ítems: “Mi pareja realiza tareas domésticas como cocinar o hacer aseo”, “Mi pareja se involucra en la crianza de los hijos” y “Mi pareja realiza tareas de cuidados con nuestros hijos (vestir, bañar, llevarlo al colegio, hacer tareas”.
- **Salud mental:** Es el estado emocional, psicológico y social de una persona. Incluye aspectos como el bienestar emocional, la capacidad para manejar el estrés y las afecciones mentales como la ansiedad y la depresión. Se midió a partir de 3 ítems: “Frecuentemente he sentido poco interés o placer en hacer cosas”, “Frecuentemente me he sentido decaída, deprimida o sin esperanza” y “Frecuentemente me he sentido incapaz de controlar mis preocupaciones”, de acuerdo con la investigación de Ferreira et al (2021).
- **Importancia de la familia:** Se refiere al valor fundamental que se atribuye a la unidad familiar en la vida de un individuo. Es importante indicar que la valoración de la familia puede variar entre personas y culturas, pero en términos generales, destaca la relevancia de las relaciones familiares en la toma de decisiones y la construcción de la identidad. Este constructo fue medido a partir de 3 ítems: “La familia es muy importante para mí”, “Siempre estuvo dentro de mis planes construir una familia” y “Priorizo las relaciones familiares por sobre las relaciones sociales o laborales”.

#### 6.4 Herramienta de análisis de información

Para realizar el análisis de datos se utilizó el software ibm SPSS Statistics V25. En primer lugar, se realizaron análisis descriptivos con el objetivo de caracterizar a la muestra, como gráficos de barra y tablas de caracterización. La caracterización de la muestra permite identificar patrones y tendencias, construir perfiles demográficos de la población estudiada e identificar posibles sesgos de la investigación, lo que contribuye a una comprensión más profunda del fenómeno estudiado (Sampieri, 2018).

Posteriormente se utilizó el modelo de “Ecuaciones estructurales o en inglés Structural Equation Modeling (SEM)”. Es una técnica de análisis de información cuantitativa a partir de la utilización de la estadística multivariada y permite analizar patrones complejos de relaciones

entre las variables, comparar resultados entre e intra grupos y validar modelos teóricos y empíricos (Ortiz et al., 2018).

Al respecto, Hair, Ringle, & Sarstedt (2013) definen a los modelos SEM como métodos multivariantes de segunda generación, cuyo propósito es vincular datos y teoría, donde el conocimiento a priori es incorporado dentro del análisis empírico. Este modelo combina variables observables y variables latentes, pudiendo definir o especificar las relaciones entre estas, las que denomina constructos. El SEM puede ser utilizado para responder gran cantidad de preguntas de investigación, siendo aplicable tanto en diseños experimentales, como no experimentales, siendo la manera más idónea para el análisis de los resultados de esta investigación (Kaplan, 2008).

Existen dos enfoques para estimar los parámetros de un modelo SEM: El enfoque basado en covarianza (CB-SEM) y el enfoque basado en varianzas (PLS-SEM). El primer enfoque es más adecuado cuando el modelo propuesto es apoyado por la teoría y cuando el propósito es estimar los parámetros de las relaciones entre constructos. El segundo enfoque es más apropiado para predecir las variables latentes dependientes del modelo, maximizando la varianza explicada ( $R^2$ ). Este último tiene la ventaja de permitir explorar algunos constructos y relaciones, además de no exigir muestras con distribución normal (Hair et al., 2013; Henseler et al., 2009), lo que permitirá analizar los datos de la encuesta realizada, dado que, al ser una fuente primaria de información, no cuentan con una distribución normal.

## **6.5 Diseño de la muestra**

El universo del estudio correspondió a mujeres trabajadoras en modalidad dependiente que tienen hijos menores de 18 años y que vivan en el Gran Santiago. Se decidió estudiar a madres de niños y niñas menores de edad debido a que en esta etapa corresponde al periodo inicial de la vida donde las personas aún no han aprendido a cuidarse por sí mismo, y la cual se ha ido alargando de manera progresiva, siendo entendida como una fase entre el nacimiento y la vida adulta (Tobío et al., 2010). Por lo tanto, estas personas requieren de mayor atención y cuidado por parte de sus padres.

El foco en el Gran Santiago radica en que la RM aporta con el 45% de la población ocupada del país según el INE. Sumado a ello, datos del centro de Microdatos de la Universidad de Chile indican que la cifra de asalariados en julio de 2022 en Santiago ascendía a 2.291.000 personas, por lo que enfocarse en esta región permite acceder una muestra más cuantiosa y, por tanto, contar con datos más robustos.

La encuesta fue aplicada entre el 20 de agosto y el 30 de octubre del año 2023. Su carácter es anónimo, con el objetivo de fomentar respuestas transparentes. Para lograrlo, se optó por una modalidad provista por Google Forms debido a la facilidad de acceso, pues permite acceder a la encuesta a través de diversos dispositivos tecnológicos como teléfonos móviles, computadores de escritorios, tablets y notebooks, lo que facilita que la población objetivo responda la encuesta de manera fácil y ágil.

Finalmente, se obtuvo una muestra de 277 mujeres que trabajan de manera dependiente y tienen hijos menores de 18 años, de los cuales 272 fueron considerados como válidos. La muestra se obtuvo a partir del método no probabilístico llamado bola de nieve, pues se difundió la encuesta a través de redes sociales, a partir de diferentes canales, lo que permitió llegar a la muestra a través de contactos de contactos (Morone, 2013).

## 7. Resultados

En la conclusión del período de recolección de datos, los resultados fueron transferidos a un documento Excel. Posteriormente, la base de datos se importó al programa SPSS con el propósito de consolidarla, asignar etiquetas a las variables, analizar la consistencia de los casos y eliminar aquellos que carecían de coherencia. Este procedimiento culminó con la obtención de 272 casos válidos, reducidos de los 277 originales en la muestra.

### 7.1 Resultados descriptivos

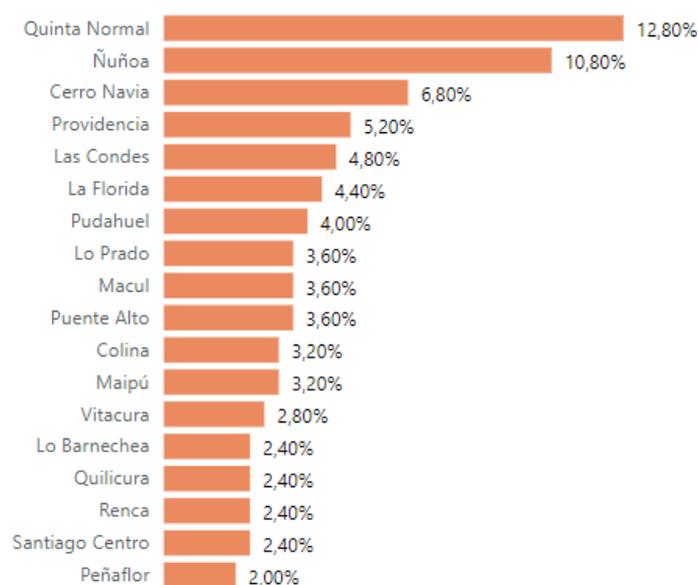
En esta sección, nos enfocaremos en los resultados descriptivos de la muestra, lo que proporcionará un marco comprensivo que permitirá identificar patrones, tendencias y áreas críticas que requerirán una atención especial para el análisis del modelo utilizado.

#### 7.1.1 Caracterización madres trabajadoras dependientes

Respecto a la edad, el 50% de la muestra está representada por mujeres en el rango de entre 35 y 44 años, siendo esta la categoría con mayor frecuencia. Le siguen en frecuencia mujeres de 25 a 34 años, seguidas por aquellas de 45 a 54 años, con un 24,6% y 22,1%, respectivamente. Estos hallazgos concuerdan con las estadísticas vitales proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (2021).

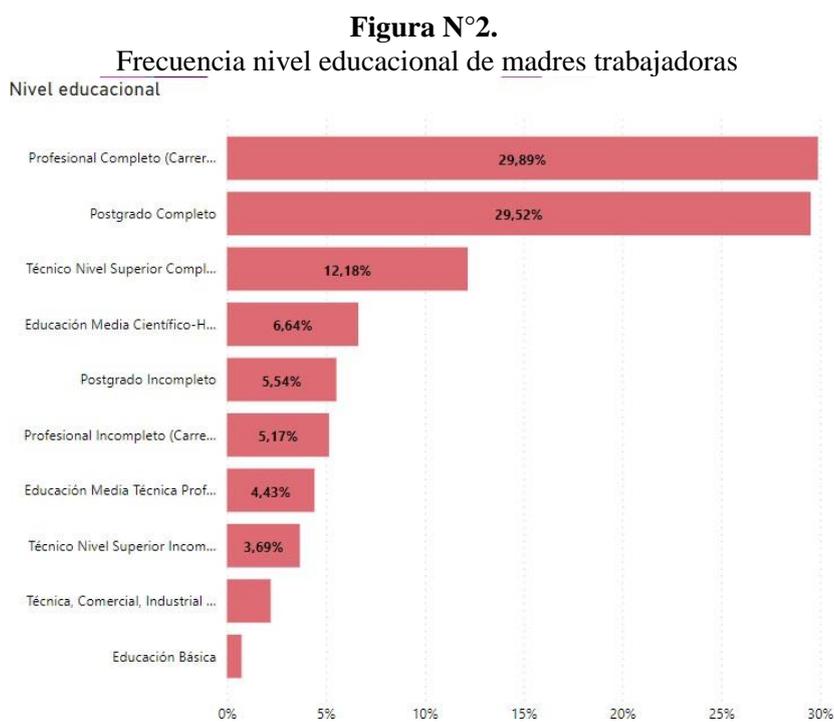
En cuanto a la comuna de residencia, se observa que el 12,8% de las mujeres trabajadoras de la muestra reside en Quinta Normal, siendo esta la comuna con mayor frecuencia en la muestra. Le siguen Ñuñoa con el 10,8% y Cerro Navia con un 6,8%. La Figura N°1 detalla el porcentaje de concentración de la muestra por comuna.

**Figura N°1.**  
Frecuencia comuna de residencia de madres trabajadoras  
Comuna de residencia



Fuente: Elaboración propia.

En la Figura N°2, que ilustra el porcentaje de mujeres trabajadoras según el nivel educacional, se destaca que la mayoría de las encuestadas posee una carrera universitaria o técnica (76,8%). Estos datos contrastan con los proporcionados por la Subsecretaría de Educación Superior (2023), que indica que durante el año 2022 el 46,3% de las mujeres cursó educación superior. Por lo tanto, en la muestra se observa una sobrerrepresentación de mujeres profesionales.

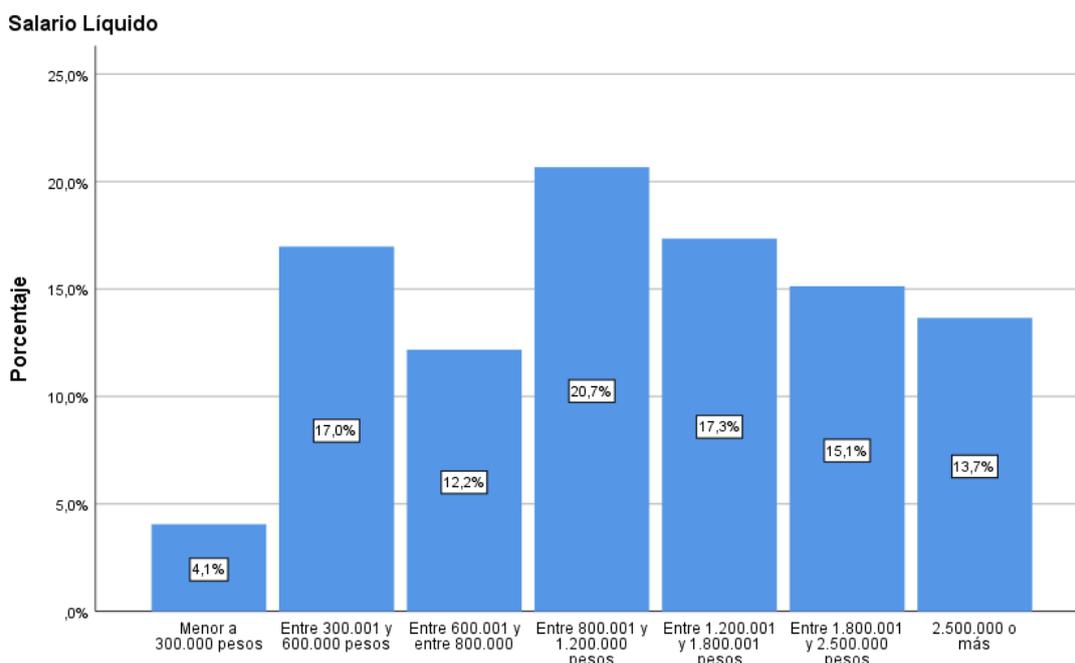


Fuente: Elaboración propia.

Cabe señalar que el 64,7% de las madres encuestadas vive con su pareja, ya sea por matrimonio (36%), acuerdo de unión civil (1,8%) o convivencia (26,8%). Además, en la mayoría de los hogares de la muestra hay uno o dos menores de edad, ya que el 52,04% de los hogares tiene un menor de 18 años y el 37,5% cuenta con dos menores de edad (ver Anexo B).

En relación con el ámbito laboral, el 52,6% de las encuestadas trabaja en el sector público, mientras que el 47,4% lo hace en el sector privado. Es relevante destacar que la mayoría de las madres encuestadas trabaja a jornada completa, representando el 83,46% de ellas. Como se muestra en la Figura N°3, el 20,7% de las madres encuestadas tiene un salario líquido de entre 800.001 y 1.200.000 pesos, el 17,3% gana entre 1.200.001 y 1.800.001 pesos, y el 17% recibe entre 300.001 y 600.000 pesos al mes.

**Figura N°3.**  
Frecuencia salario líquido madres trabajadoras



Fuente: Elaboración propia.

### 7.1.2 Análisis descriptivo por constructo

En esta sección, se aborda el comportamiento de las variables utilizando medidas de tendencia central y dispersión para cada uno de los constructos de la investigación. Con este propósito, se presentarán tablas estadísticas y diagramas de cajas para facilitar la comprensión de la información proporcionada. Además, se incluirán las preguntas asociadas y los identificadores (ID) utilizados en el proceso de análisis de datos para cada constructo.

#### 7.1.2.1 Conflicto trabajo-familia

A partir de la Tabla N°3, se observa que, en promedio, las madres que trabajan de manera dependiente muestran acuerdo en relación con las situaciones que podrían generar conflicto trabajo-familia. Cabe destacar que la totalidad de la muestra respondió a la pregunta asociada.

**Tabla N°3.**  
Características y análisis descriptivo de los indicadores del constructo conflicto trabajo-familia

Preguntas	N	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desviación estándar	Coef de variación
P18: Frecuentemente mi trabajo me impidió concentrarme en cosas importantes de mi familia o vida personal	272	1	7	4.58	5	1.570	34.2%
P19: No he estado de tan buen humor en casa como me gustaría estar debido a mi trabajo	272	1	7	4.61	5	1.669	36.2%
P20: Frecuentemente no he tenido tiempo para personas	272	1	7	4.59	5	1.683	36.7%

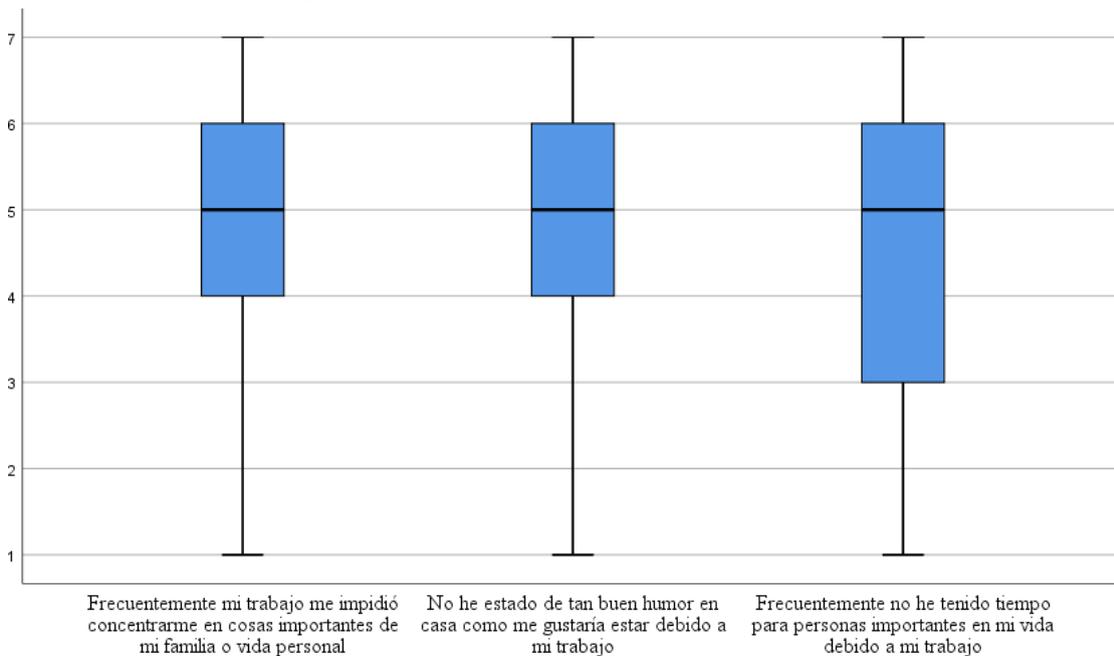
importantes en mi vida debido a mi trabajo.							
---	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Con base en el diagrama de cajas presentado, se desprende que tanto las preguntas 18 como 19 exhibieron un comportamiento similar, con una distribución sesgada hacia la parte superior. Estas preguntas concentraron el 75% de las respuestas en las categorías que abarcan desde "no estoy de acuerdo ni en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo". Por otro lado, en relación con la pregunta número 20, que señala "Frecuentemente no he tenido tiempo para personas importantes en mi vida debido a mi trabajo", se observa una distribución más amplia de respuestas, principalmente hacia las categorías "en desacuerdo" y "ni de acuerdo ni en desacuerdo".

A pesar de estas variaciones, los tres ítems comparten una mediana ubicada en la categoría "de acuerdo". Lo que indica que al menos el 50% de la encuestadas están de acuerdo muy de acuerdo con las 3 afirmaciones. Es preocupante que a partir de los resultados se puede indicar que al menos la mitad de las madres encuestadas presenta un claro conflicto trabajo familia.

**Figura N°4.**  
Diagrama de caja constructo conflicto trabajo-familia



Fuente: Elaboración propia.

### 7.1.2.2 Análisis descriptivo constructo conflicto familia-trabajo

En relación con el constructo familia-trabajo, la Tabla N°4 revela que, en promedio, las madres que trabajan de manera dependiente expresaron estar "de acuerdo" con las afirmaciones de las preguntas P23 y P24. En cuanto a la pregunta P21, no se evidenció una opción clara, ya que, en promedio, indicaron estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo". Por otro lado, en la pregunta P22, al menos el 50% de las madres manifestaron estar "algo en desacuerdo" o "totalmente en desacuerdo" con la afirmación "La situación en casa me hace estar tan irritable que descargo mi frustración en mis compañeros/as de trabajo".

A partir de estos resultados, se podría inferir que las principales afectaciones provenientes del ámbito familiar hacia el laboral afectan de manera más interna, sin expresar de manera manifiesta su preocupación en el entorno laboral.

**Tabla N°4.**

Características y análisis descriptivo de los indicadores del constructo conflicto familia-trabajo

Preguntas	N	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desviación estándar	Coef de variación
P21: Me resulta difícil concentrarme en mi trabajo porque estoy preocupada por asuntos domésticos	272	1	7	4.20	4	1.570	37.4%
P22: La situación en casa me hace estar tan irritable que descargo mi frustración en mis compañeros/as de trabajo	272	1	7	2.28	2	1.361	59.7%
P23: Las tareas del hogar y el trabajo con mis hijos o hijas reducen el tiempo que dispongo para dormir, que es esencial para mi trabajo	272	1	7	4.97	5	1.780	35.8%
P24: Pienso constantemente en cosas relacionadas con el trabajo mientras no estoy trabajando	272	1	7	4.50	5	1.701	37.8%

Fuente: Elaboración propia.

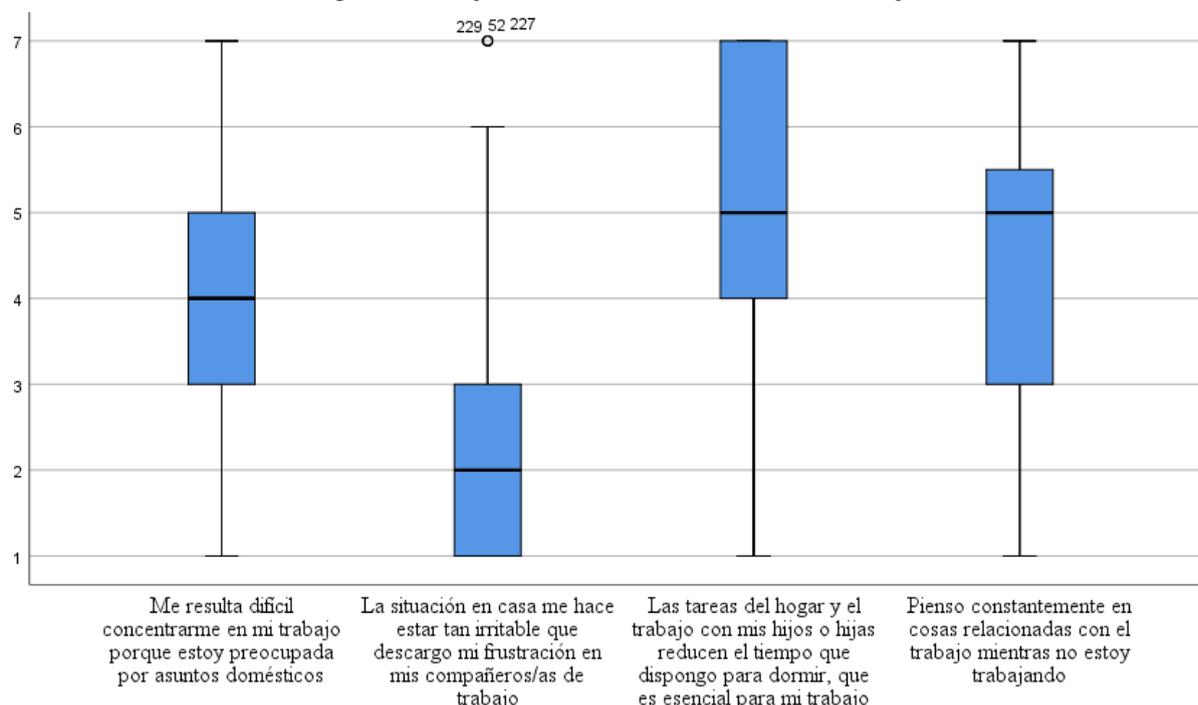
En los diagramas de cajas correspondientes al constructo, se observa que la pregunta P21 exhibe una distribución que se asemeja a una distribución normal. Por otro lado, en la pregunta P22, las respuestas se centran en las categorías de "en desacuerdo", con solo algunos casos atípicos que indican que descargan su frustración con sus compañeros/as de trabajo por temas domésticos. Además, los datos están distribuidos de manera simétrica.

Se destaca el ítem 23 que se refiere a "Las tareas del hogar y el trabajo con mis hijos o hijas reducen el tiempo que dispongo para dormir, que es esencial para mi trabajo". En esta afirmación al menos hay un 25% de las encuestadas responde con 7, es decir están totalmente de acuerdo presentándose una media muy cercana a la mediana, lo que significa que al menos la mitad está de acuerdo con la afirmación. Otro ítem que se destaca es el 22, "La situación en casa me hace estar tan irritable que descargo mi frustración en mis compañeros/as de trabajo" que muestra una mediana igual a 2 indicando que al menos el 50% de las encuestadas no están de acuerdo con esa afirmación.

A partir de estos datos, se puede señalar que en general entre las madres que trabajan de manera dependiente existe una preocupación constante por asuntos domésticos cuando se encuentran en sus lugares de trabajo. Sin embargo, esta preocupación no llega a expresarse frente a los demás, sino que afecta a situaciones fisiológicas como el sueño, lo que puede generar más estrés y, por ende, contribuir a aumentar la percepción de este conflicto.

**Figura N°5.**

Diagrama de caja constructo conflicto familia-trabajo



Fuente: Elaboración propia.

### 7.1.2.3 Análisis descriptivo constructo carga laboral

En relación con el constructo “carga laboral”, se observa en la tabla y la figura que, para todos en los ítems 25 y 27 al menos el 50% de los casos responde en las categorías de respuestas de 4 a 7, es decir desde "ni de acuerdo ni en desacuerdo" hasta “totalmente de acuerdo”. Además, las madres están mayormente "de acuerdo" con las afirmaciones de las preguntas P26, P28 y P29, pues al menos la mitad de las encuestadas responde desde la categoría 5 al 7, es decir de acuerdo hasta totalmente de acuerdo. Es relevante señalar que el primer grupo de preguntas se centra en la cantidad de tareas que deben realizar en su trabajo y las sensaciones asociadas, mientras que el segundo grupo se enfoca en la disponibilidad de tiempo para llevar a cabo estas tareas.

A partir de estos resultados, se evidencia una carga laboral exigente entre las madres de la muestra, lo que provoca sentimientos abrumadores. Sin embargo, en al menos la mitad de las mujeres se obtiene una percepción de 4 a 7 en cuanto al tiempo disponible para cumplir con estas tareas laborales, es decir la percepción va desde indiferente a totalmente de acuerdo, con promedios cercanos a 4.

**Tabla N°5.**

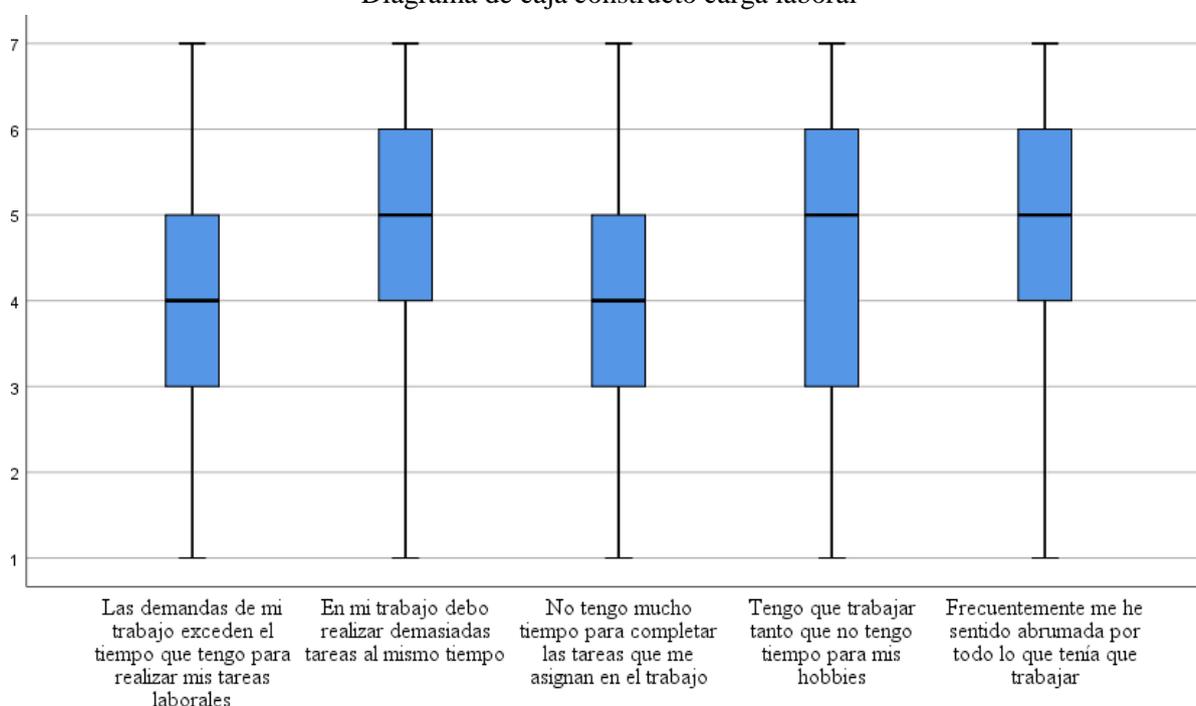
Características y análisis descriptivo de los indicadores del constructo carga laboral

Preguntas	N	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desviación estándar	Coef de variación
P25: Las demandas de mi trabajo exceden el tiempo que tengo para realizar mis tareas laborales	272	1	7	4.28	4	1.678	39.2%

P26: En mi trabajo debo realizar demasiadas tareas al mismo tiempo	272	1	7	4.93	5	1.646	33.4%
P27: No tengo mucho tiempo para completar las tareas que me asignan en el trabajo	272	1	7	3.88	4	1.695	43.7%
P28: Tengo que trabajar tanto que no tengo tiempo para mis hobbies	272	1	7	4.65	5	1.779	38.3%
P29: Frecuentemente me he sentido abrumada por todo lo que tenía que trabajar	272	1	7	4.59	5	1.636	35.6%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura N°6.**  
Diagrama de caja constructo carga laboral



Fuente: Elaboración propia.

#### 7.1.2.4 Análisis descriptivo constructo flexibilidad laboral

En lo que respecta al constructo de flexibilidad laboral (Tabla 6 y Figura 7), es notable que, en los primeros cuatro ítems (P30, P31, P32 Y P33), El promedio se aproximan al valor de 4, indicando una posición neutral en la escala de respuestas ("ni de acuerdo, ni en desacuerdo"). Respecto a la mediana, al menos el 50% de las madres encuestadas tienen cierta autonomía para decidir cuándo tomar descansos en el trabajo, pero la mayoría no tiene la posibilidad de trabajar desde casa, ya sea de forma parcial o total. Asimismo, al menos la mitad de las participantes señalan que carecen de flexibilidad en sus agendas laborales para realizar actividades personales o familiares.

En consecuencia, se puede indicar que, aunque las mujeres de la muestra tienen cierta flexibilidad en la organización de sus tareas laborales, esta no se traduce en la posibilidad de

ajustar su trabajo a situaciones externas o la posibilidad de realizar el trabajo desde casa cuando lo necesitan.

**Tabla N°6.**

Características y análisis descriptivo de los indicadores del constructo flexibilidad laboral

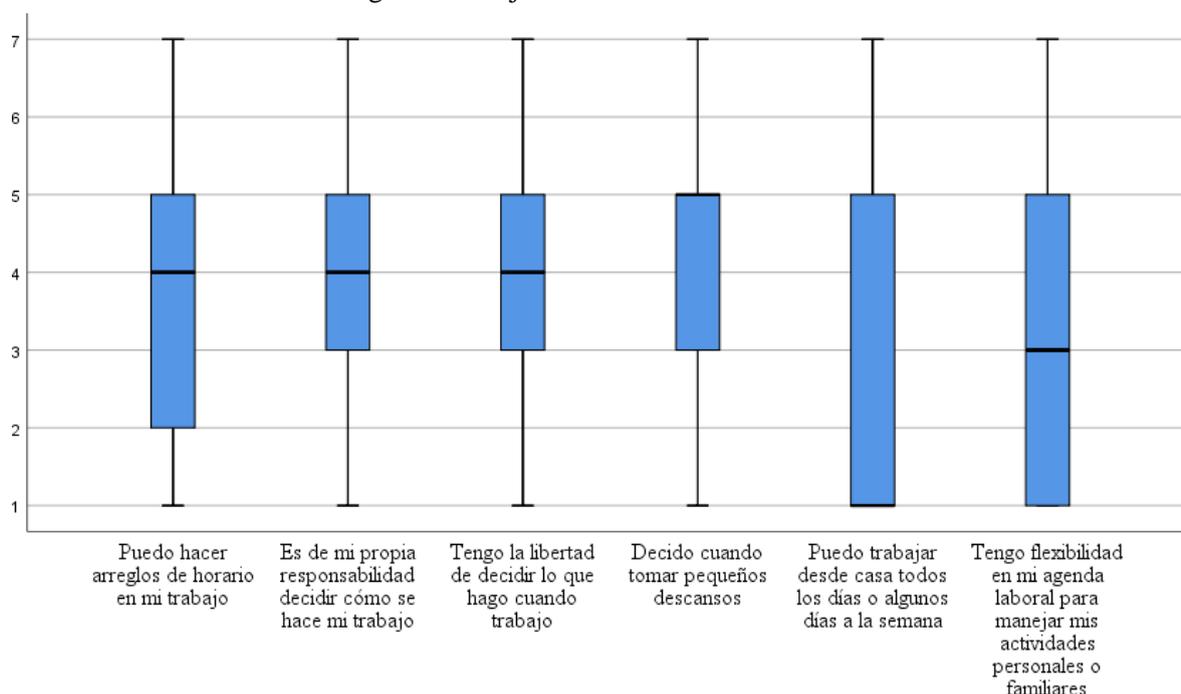
<b>Preguntas</b>	<b>N</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>Coef de variación</b>
P30: Puedo hacer arreglos de horario en mi trabajo	272	1	7	3.84	4	1.955	50.9%
P31: Es de mi propia responsabilidad decidir cómo se hace mi trabajo	272	1	7	3.98	4	1.791	45%
P32: Tengo la libertad de decidir lo que hago cuando trabajo	272	1	7	3.86	4	1.696	43.9%
P33: Decido cuándo tomar pequeños descansos	272	1	7	4.12	5	1.867	45.3%
P34: Puedo trabajar desde casa todos los días o algunos días a la semana	272	1	7	2.63	1	2.088	79.4%
P35: Tengo flexibilidad en mi agenda laboral para manejar mis actividades personales o familiares	272	1	7	3.17	3	1.917	60.5%

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados del box plot (figura n°7) sugieren que, aunque algunas madres que trabajan de manera dependiente pueden hacer ajustes en sus horarios laborales, en general, los ambientes laborales muestran una limitada flexibilidad en cuanto a horarios y la posibilidad de teletrabajo, aspectos que están vinculados a una mayor percepción de conflicto trabajo-familia (Byron, 2005; Sanz, 2011).

**Figura N°7.**

Diagrama de caja constructo flexibilidad laboral



Fuente: Elaboración propia.

#### 7.1.2.5 Análisis descriptivo constructo satisfacción laboral

En lo que concierne a los ítems que evalúan la satisfacción laboral de las mujeres madres, se observa un comportamiento similar con respecto a la mediana, que fluctúa entre 4 y 5 para todos los ítems, es decir “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y “de acuerdo”. Sin embargo, la pregunta P36 (“El sueldo que recibo es justo por las labores que realizo”) muestra un valor menos favorable pues al menos el 50% de las respuestas se encuentran entre las categorías de respuestas “totalmente en desacuerdo” y “en desacuerdo”. Este hallazgo sugiere que, aunque en términos generales las mujeres de la muestra expresan estar satisfechas con su trabajo, perciben que la remuneración no es adecuada en función de las tareas realizadas.

**Tabla N°7.**

Características y análisis descriptivo de los indicadores del constructo satisfacción laboral

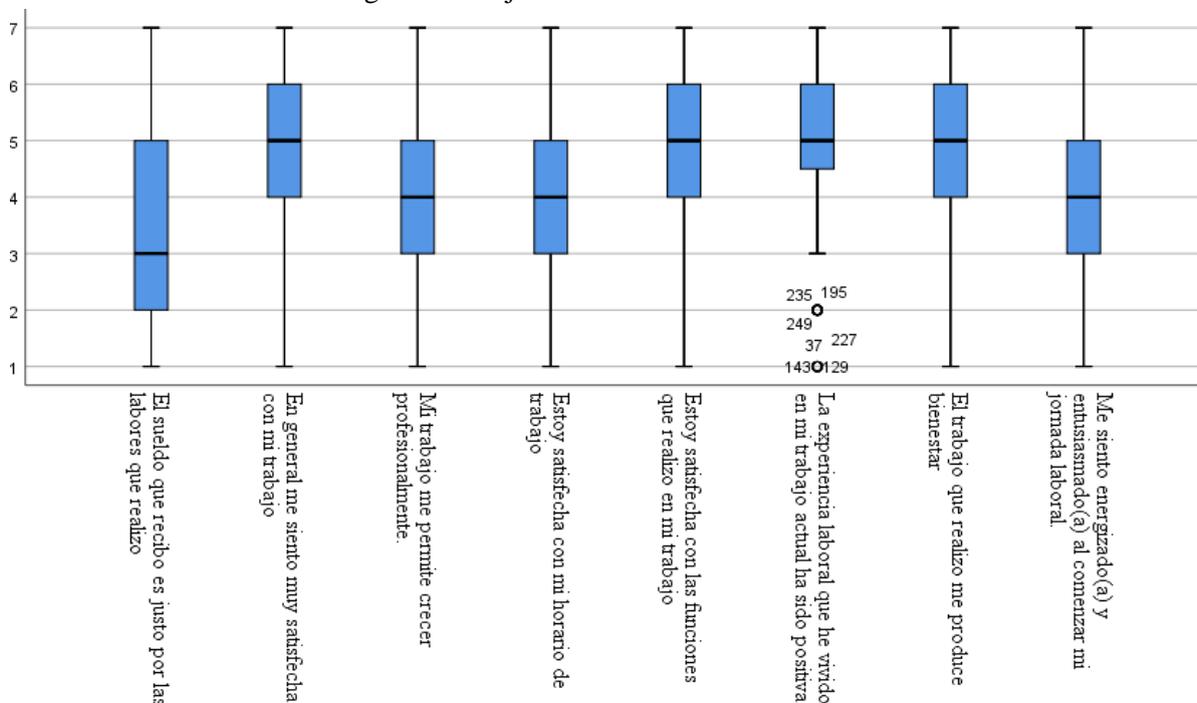
Preguntas	N	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desviación estándar	Coef de variación
P36: El sueldo que recibo es justo por las labores que realizo	272	1	7	3.59	3	1.972	54.9%
P37: En general me siento muy satisfecha con mi trabajo	272	1	7	4.67	5	1.460	31.3%
P38: Mi trabajo me permite crecer profesionalmente.	272	1	7	4.26	4	1.774	41.6%
P39: Estoy satisfecha con mi horario de trabajo	272	1	7	4.12	4	1.689	40.1%

P40: Estoy satisfecha con las funciones que realizo en mi trabajo	272	1	7	4.91	5	1.441	42.3%
P41: La experiencia laboral que he vivido en mi trabajo actual ha sido positiva	272	1	7	5.11	5	1.442	28.2%
P42: El trabajo que realizo me produce bienestar	272	1	7	4.89	5	1.419	29%
P43: Me siento energizado(a) y entusiasmado(a) al comenzar mi jornada laboral.	272	1	7	4.14	4	1.541	37.2%

Fuente: Elaboración propia.

Se destaca que, en general, las madres encuestadas muestran mayor acuerdo con afirmaciones relacionadas con la experiencia laboral y las tareas realizadas, pero muestran menos acuerdo en aspectos vinculados al crecimiento laboral y las condiciones de trabajo. Por lo tanto, los lugares de trabajo otorgan pocas alternativas de crecimiento laboral para las madres y las condiciones de trabajo no siempre son las más adecuadas.

**Figura N°8.**  
Diagrama de caja constructo satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia.

### 7.1.2.6 Análisis descriptivo constructo motivación laboral

En la tabla N°8, se evidencia que tanto los promedios de los ítems relacionados con la motivación laboral se sitúan alrededor del 5. Esto indica que en promedio las madres que participaron en la encuesta y trabajan de manera dependiente muestran una motivación significativa en su trabajo. Se muestran de acuerdo con afirmaciones como "el trabajo que realizo es significativo para mí", "lo que hago en mi trabajo vale la pena" y "estoy entusiasmada con los desafíos y metas que representa mi trabajo". En base a ello, se puede indicar que las madres encuestadas tienen motivación laboral.

Pese a ello, la pregunta P46, vinculada a las posibilidades de crecimiento profesional, muestra un valor menos favorable, ya que al menos el 50% de las encuestadas manifiesta estar entre "totalmente en desacuerdo" hasta "ni de acuerdo ni en desacuerdo". Estos resultados concuerdan con un ítem del constructo anterior, indicando que unos de los mayores factores que afecta el nivel de motivación laboral es tener pocas posibilidades de crecimiento profesional.

**Tabla N°8.**

Características y análisis descriptivo de los indicadores del constructo motivación laboral

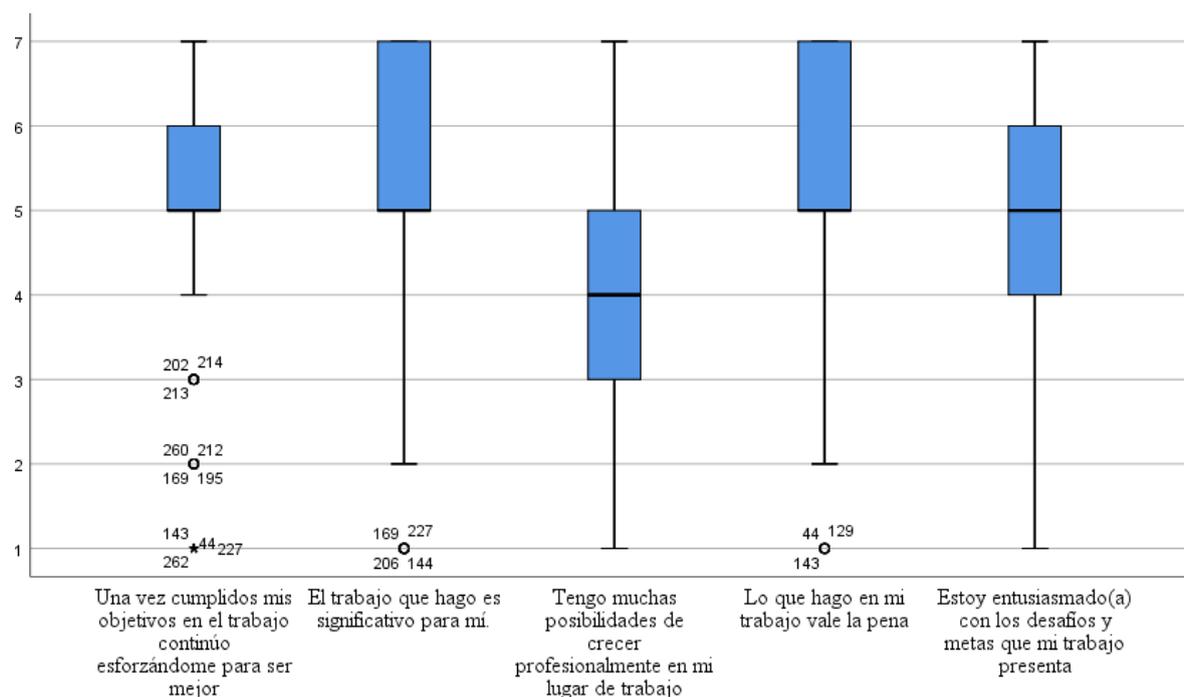
Preguntas	N	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desviación estándar	Coef de variación
P44: Una vez cumplidos mis objetivos en el trabajo continúo esforzándome para ser mejor	272	1	7	5.32	5	1.371	25.8%
P45: El trabajo que hago es significativo para mí.	272	1	7	5.37	5	1.427	26.6%
P46: Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente en mi lugar de trabajo	272	1	7	3.85	4	1.743	45.4%
P47: Lo que hago en mi trabajo vale la pena	272	1	7	5.52	5	1.380	25%
P48: Estoy entusiasmado(a) con los desafíos y metas que mi trabajo presenta	272	1	7	4.70	5	1.652	35.1%

Fuente: Elaboración propia.

Al analizar el diagrama de cajas asociado al constructo de motivación laboral, se observa que las respuestas están mayormente concentradas en el extremo superior del gráfico. Esto sugiere que al menos el 50% las madres dependientes de la muestra muestran una fuerte motivación laboral. No obstante, se identifican algunos casos atípicos en las preguntas P44 ("Una vez cumplidos mis objetivos en el trabajo continúo esforzándome para ser mejor"), P45 ("El trabajo que hago es significativo para mí") y P47 ("Lo que hago en mi trabajo vale la pena").

**Figura N°9.**

Diagrama de caja constructo motivación laboral



Fuente: Elaboración propia.

### 7.1.2.7 Análisis descriptivo constructo clima laboral

Al examinar las medidas de tendencia central asociadas al constructo del clima laboral, se observa que la mediana de todos los ítems es 5, correspondiente a la categoría de respuesta "de acuerdo". Esto sugiere que, al menos el 50% de las madres que participaron en la encuesta y trabajan de manera dependiente están de acuerdo respecto a que existe un buen clima laboral en su lugar del trabajo.

Por otra parte, pese a que el ítem relacionado con las condiciones de los espacios de trabajo tuvo un valor levemente inferior respecto a la media (P53), al menos el 50% de las madres encuestadas perciben de manera positiva estas condiciones.

**Tabla N°9.**

Características y análisis descriptivo de los indicadores del constructo clima laboral

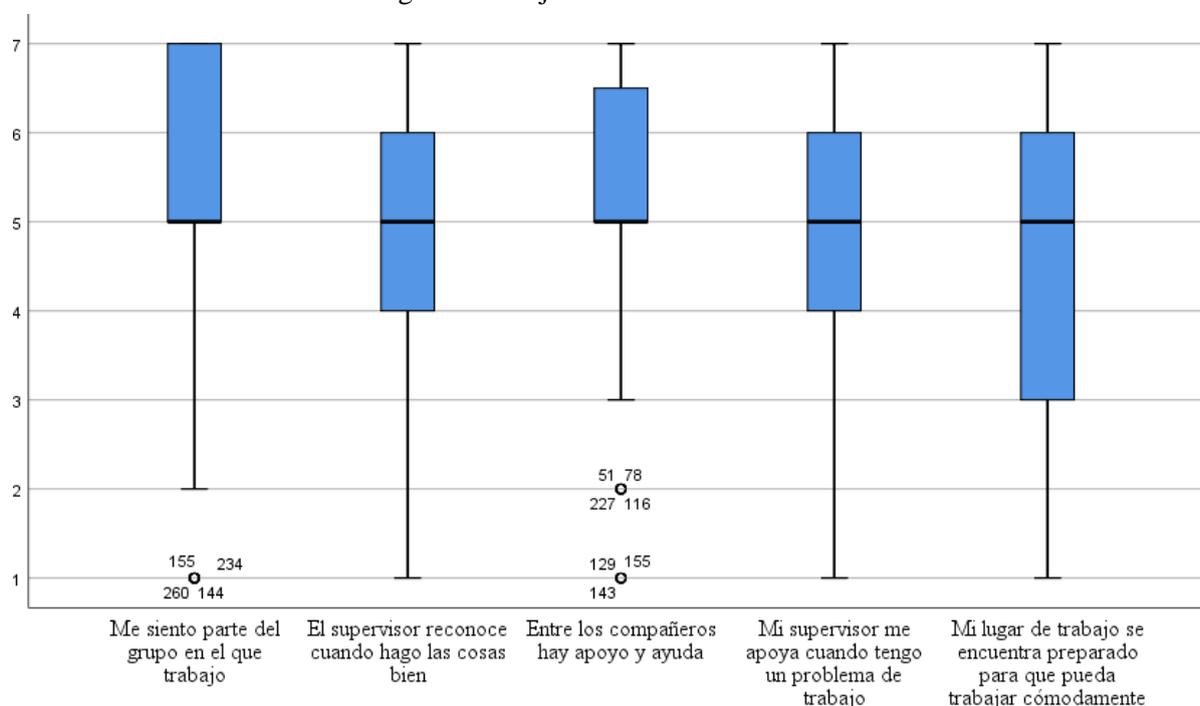
Preguntas	N	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desviación estándar	Coef de variación
P49: Me siento parte del grupo en el que trabajo	272	1	7	5.33	5	1.498	28.1%
P50: El supervisor reconoce cuando hago las cosas bien	272	1	7	4.77	5	1.646	34.5%
P51: Entre los compañeros hay apoyo y ayuda	272	1	7	5.27	5	1.462	27.7%
OP52: Mi supervisor me apoya cuando tengo un problema de trabajo	272	1	7	5.02	5	1.555	30.1%

P53: Mi lugar de trabajo se encuentra preparado para que pueda trabajar cómodamente	272	1	7	4.69	5	1.672	35.7%
---	-----	---	---	------	---	-------	-------

Fuente: Elaboración propia.

El diagrama de cajas para los ítems del constructo revela la presencia de casos atípicos en las preguntas P49 y P51. Esto sugiere que algunas mujeres de la muestra experimentan un clima laboral menos favorable en términos de relaciones entre compañeros. No obstante, los resultados de los otros ítems analizados indican que, en general, hay una buena relación con los supervisores. Además, se destaca que la pregunta P53, relacionada con la preparación del lugar de trabajo para garantizar comodidad, muestra una mayor dispersión en las respuestas.

**Figura N°10.**  
Diagrama de caja constructo clima laboral



Fuente: Elaboración propia.

### 7.1.2.8 Análisis descriptivo constructo redes de apoyo

En cuanto a los resultados descriptivos del constructo de redes de apoyo, es significativo notar que todos los ítems tienen una mediana en la categoría de respuesta "de acuerdo". Esto implica que al menos el 50% de las madres que participaron en la encuesta y trabajan de manera dependiente expresan tener redes de apoyo, tanto en situaciones que requieren apoyo emocional como en aquellas relacionadas con sus hijos/as.

**Tabla N°10.**  
Características y análisis descriptivo de los indicadores del constructo redes de apoyo

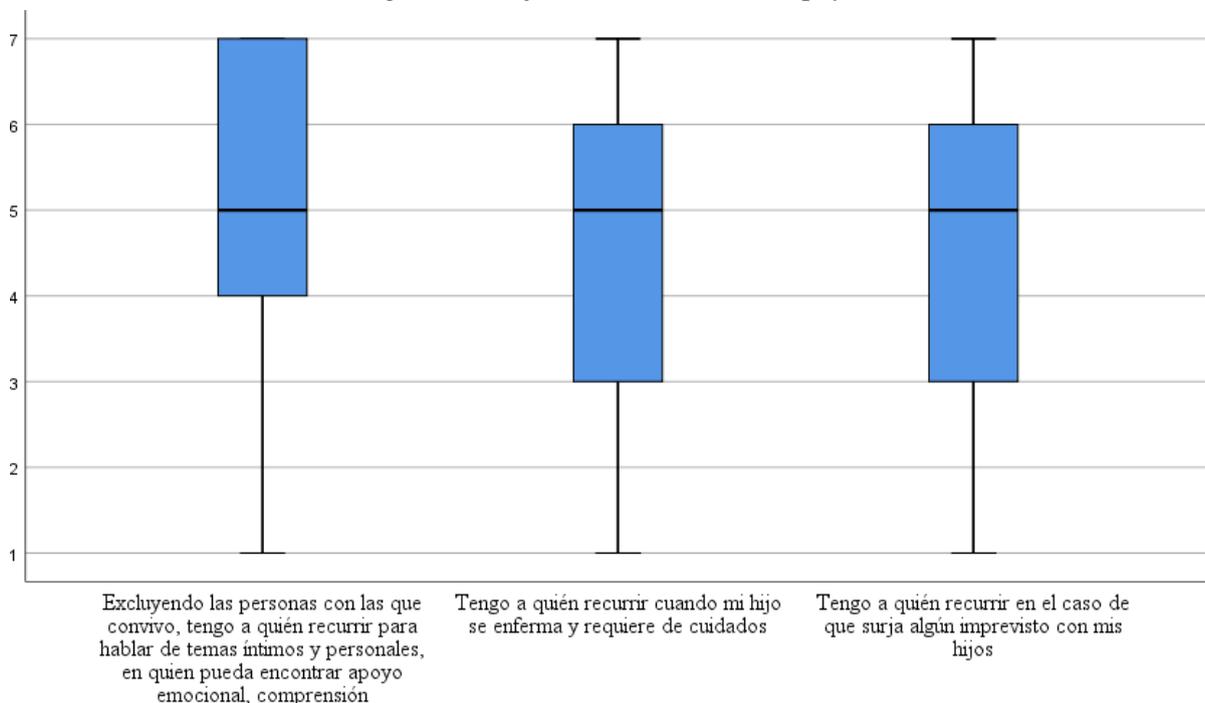
Preguntas	N	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desviación estándar	Coef de variación
P55: Excluyendo las personas con las que convivo, tengo a	272	1	7	4.97	5	1.875	37.7%

quién recurrir para hablar de temas íntimos y personales, en quien pueda encontrar apoyo emocional, comprensión							
P56: Tengo a quién recurrir cuando mi hijo se enferma y requiere de cuidados	272	1	7	4.64	5	1.884	40.6%
P57: Tengo a quién recurrir en el caso de que surja algún imprevisto con mis hijos	272	1	7	4.68	5	1.924	41.1%

Fuente: Elaboración propia.

Al analizar el diagrama de cajas de este constructo, se aprecia que todos los ítems muestran una distribución asimétrica de los datos. Se observa una mayor concentración de respuestas hacia la categoría "totalmente de acuerdo" cuando se trata de apoyo emocional, pero no ocurre lo mismo cuando se refiere al apoyo en situaciones relacionadas con sus hijos. Además, en estas últimas categorías, el 25% de los casos indican que no cuentan con apoyo de redes en relación con sus hijos. Estos hallazgos sugieren que el respaldo en situaciones contingentes relacionadas con los hijos es un aspecto crítico para las madres que trabajan de manera dependiente.

**Figura N°11.**  
Diagrama de caja constructo redes de apoyo



Fuente: Elaboración propia.

### 7.1.2.9 Análisis descriptivo constructo clima del hogar

En relación con el constructo de clima del hogar, es relevante señalar que para la pregunta P61, "En mi hogar se han vivido o se viven situaciones de agresividad u hostilidad", el promedio se encuentra en la categoría "bastante en desacuerdo". Sin embargo, al menos el 50% de las respuestas se concentra en las categorías "de acuerdo" a "totalmente de acuerdo". Además, en

lo que respecta a situaciones de tensión en la familia, la mediana se sitúan en la categoría de "en desacuerdo", es decir el 50% de las mujeres encuestadas se encuentran "totalmente en desacuerdo" a "en desacuerdo". Esto sugiere que, en general, no se experimentan situaciones de violencia entre las madres que trabajan de manera dependiente en la muestra, y en general, existe apoyo mutuo entre los miembros del hogar.

**Tabla N°11.**

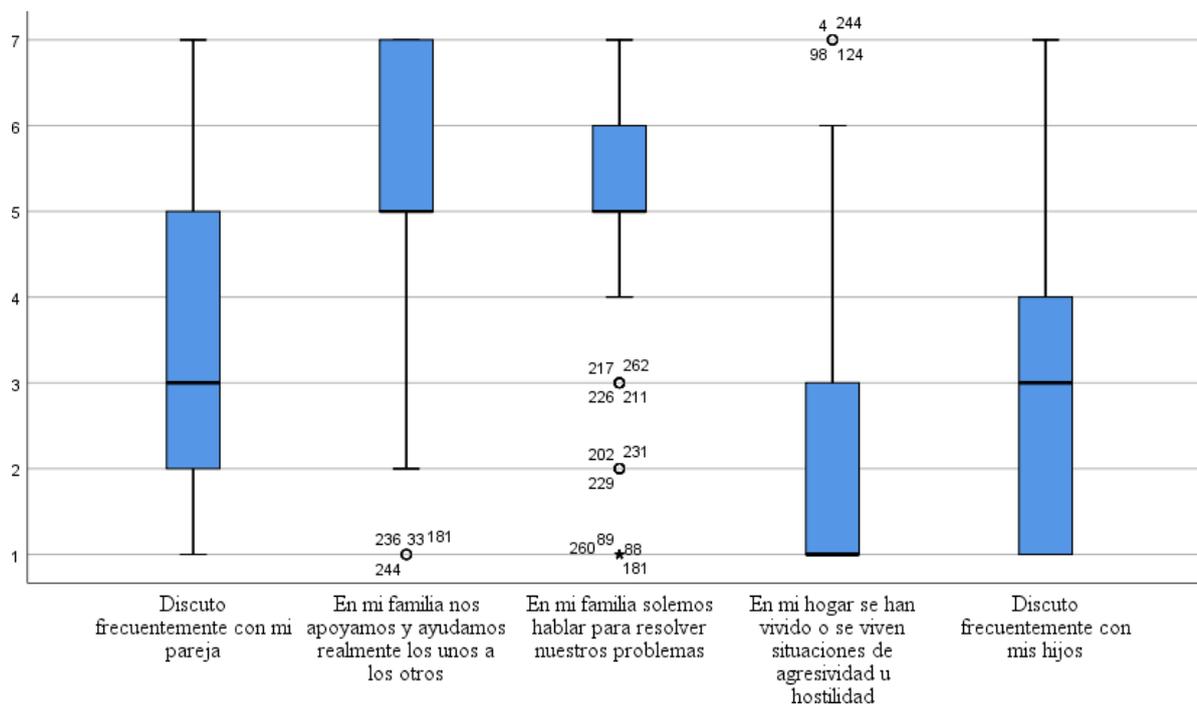
Características y análisis descriptivo de los indicadores del constructo clima del hogar

<b>Preguntas</b>	<b>N</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>Coef de variación</b>
P58: Discuto frecuentemente con mi pareja	215	1	7	3.51	3	1.677	47.6%
P59: En mi familia nos apoyamos y ayudamos realmente los unos a los otros	272	1	7	5.39	5	1.496	27.8%
P60: En mi familia solemos hablar para resolver nuestros problemas	272	1	7	5.12	5	1.608	31.4%
P61: En mi hogar se han vivido o se viven situaciones de agresividad u hostilidad	272	1	7	2.35	5	1.724	73.4%
P62: Discuto frecuentemente con mis hijos	272	1	7	2.81	3	1.673	59.5%

Fuente: Elaboración propia.

Al observar el gráfico de cajas del constructo, se aprecia que cada ítem tiene un comportamiento bastante heterogéneo, y ninguno presenta una distribución simétrica. Se identifican varios casos atípicos en las preguntas relacionadas con la convivencia entre los integrantes del hogar. Por lo tanto, en base a los resultados descriptivos del constructo, se puede concluir que la mayoría de las madres dependientes que participaron en la encuesta disfrutaron de un ambiente saludable en su hogar, siendo los conflictos entre los integrantes una minoría.

**Figura N°12.**  
Diagrama de caja constructo clima del hogar



Fuente: Elaboración propia.

#### 7.1.2.10 Análisis descriptivo constructo apoyo de pareja

En relación con el constructo “apoyo de pareja”, se consideró sólo la situación de aquellas mujeres que están en pareja o tienen una relación con el padre de sus hijos/as. A partir de este análisis, se destaca que todos los ítems evaluados tienen una mediana situada en la categoría “bastante de acuerdo”. Esto implica que al menos el 50% de las madres que trabajan de manera dependiente cuentan con el apoyo de su pareja o el padre de sus hijos. Sin embargo, el ítem con menor valor en comparación con la media y con mayor desviación estándar es el P63, “Mi pareja realiza tareas domésticas como cocinar o hacer aseo”. Este resultado está vinculado a la persistente división sexual de las tareas domésticas en el país, donde los hombres dedican considerablemente menos tiempo a estas actividades.

**Tabla N°12.**  
Características y análisis descriptivo de los indicadores del constructo apoyo de pareja

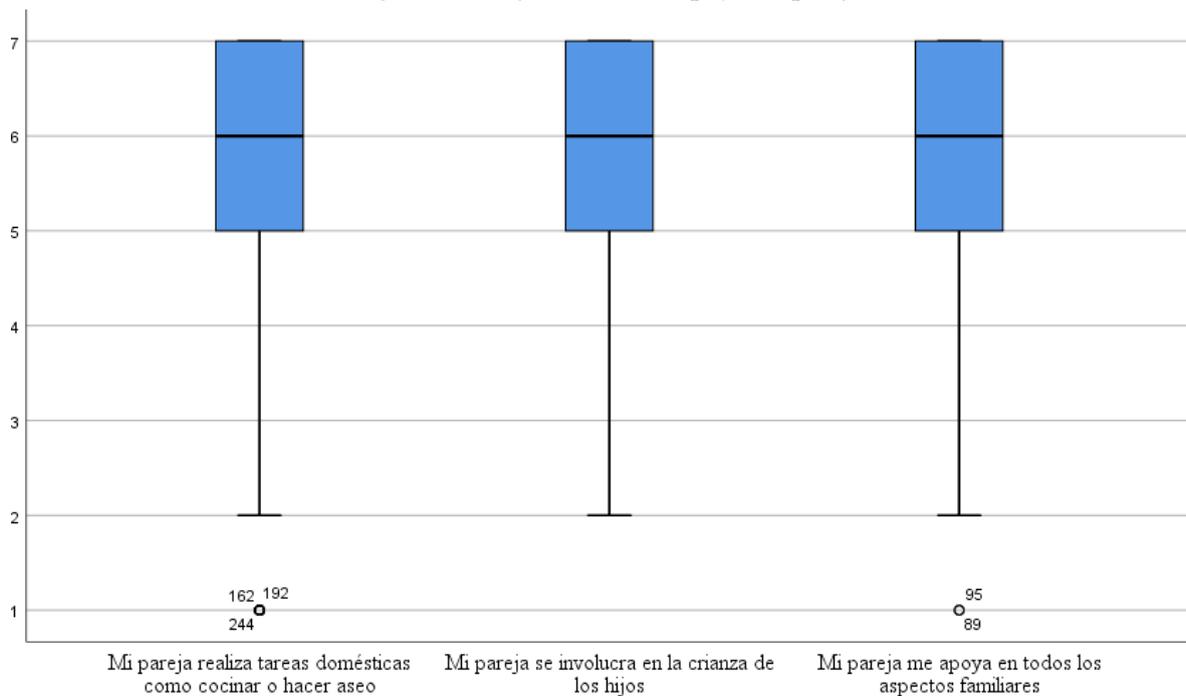
Preguntas	N	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desviación estándar	Coef de variación
P63: Mi pareja realiza tareas domésticas como cocinar o hacer aseo	208	1	7	5.34	6	1.794	32.6%
P64: Mi pareja se involucra en la crianza de los hijos	205	2	7	5.88	6	1.192	20.3%
P65: Mi pareja me apoya en todos los aspectos familiares	213	1	7	5.61	6	1.558	27.8%

Fuente: Elaboración propia.

En los resultados del boxplot, se observa una distribución de datos bastante similar para los tres ítems del constructo, todos ellos con una distribución simétrica de datos. Sin embargo, las preguntas P63 y P65 presentan algunos casos atípicos. Además, en la pregunta P64, "Mi pareja se involucra en la crianza de los hijos", la categoría de respuesta "totalmente en desacuerdo" no recibió ninguna respuesta. En general, estos resultados sugieren que los padres se involucran de alguna manera en la crianza de los hijos, aunque persisten desafíos en la distribución equitativa de las responsabilidades domésticas.

**Figura N°13.**

Diagrama de caja constructo apoyo de pareja



Fuente: Elaboración propia.

### 7.1.2.11 Análisis descriptivo constructo salud mental

Respecto a los resultados descriptivos del constructo salud mental, se puede afirmar que al menos el 50% de las madres encuestadas experimentan sentimientos de desánimo o agotamiento, ya que todas las preguntas relacionadas con este ítem tienen una mediana de 5, reflejando respuestas entre las categoría "de acuerdo" a "totalmente de acuerdo". Esta situación podría estar vinculada a la carga del doble rol, es decir, ser madre y trabajar simultáneamente.

**Tabla N°13.**

Características y análisis descriptivo de los indicadores del constructo salud mental

Preguntas	N	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desviación estándar	Coef de variación
P12: Frecuentemente he sentido poco interés o placer en hacer cosas	272	1	7	4.50	5	1.659	36.9%
P13: Frecuentemente me he sentido decaída, deprimida o sin esperanza	272	1	7	4.22	5	1.774	42%

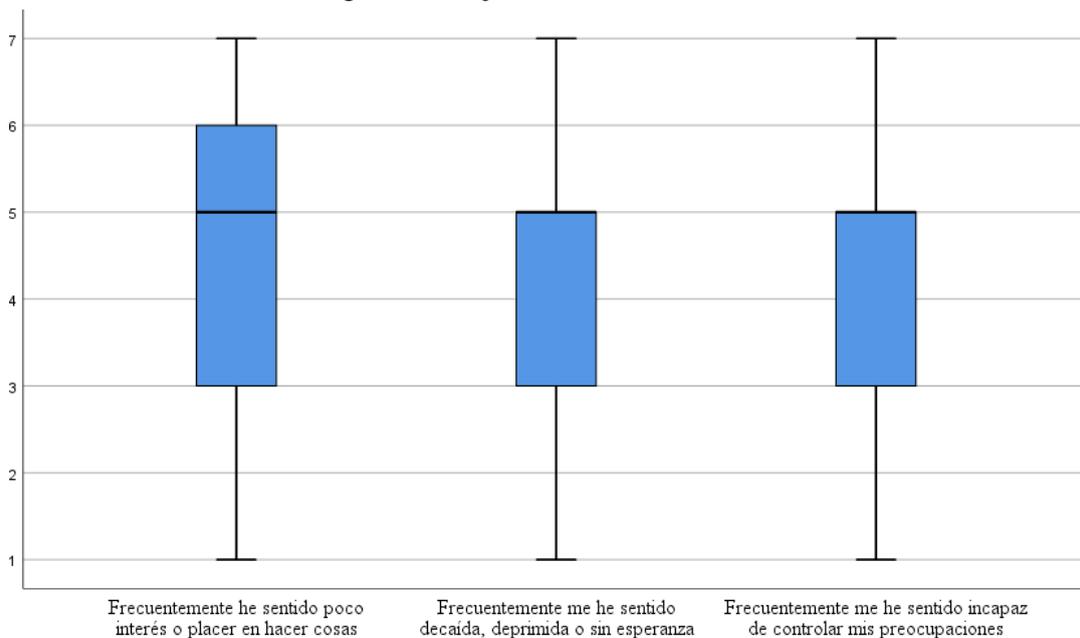
P14: Frecuentemente me he sentido incapaz de controlar mis preocupaciones	272	1	7	4.16	5	1.714	41.2%
---	-----	---	---	------	---	-------	-------

Fuente: Elaboración propia.

Al observar el diagrama de cajas correspondiente a los ítems del constructo, se destaca que las preguntas P13 y P14 muestran asimetría hacia las categorías de respuestas "en desacuerdo", y el 50% de los casos se concentra entre las respuestas en desacuerdo y de acuerdo. Estos datos sugieren que la tendencia de respuesta no es uniforme y que algunas madres enfrentan mayores sentimientos de preocupación o desesperanza.

Es importante destacar que la pregunta P12, "Frecuentemente he sentido poco interés o placer en hacer cosas", es aquella que recibió más respuestas en las categorías de acuerdo o bastante de acuerdo, representando el 25% de estas respuestas. A partir de esta información, se sugiere que, a pesar de que hay menos presencia de sentimientos respecto a sus emociones, prevalece un mayor desinterés en la realización de actividades cotidianas, las cuales podrían estar asociadas a labores domésticas y de cuidado.

**Figura N°14.**  
Diagrama de caja constructo salud mental



Fuente: Elaboración propia.

### 7.1.2.12 Análisis descriptivo constructo importancia de la familia

En relación con el constructo de "Importancia de la familia", se emplearon tres ítems. Estos presentaron una mediana en las categorías "totalmente de acuerdo" y "bastante de acuerdo", lo que sugiere que para al menos el 50% las madres dependientes la familia desempeña un papel fundamental en sus vidas, situándose por encima de las relaciones sociales y laborales.

**Tabla N°14.**

Características y análisis descriptivo de los indicadores del constructo importancia de la familia

Preguntas	N	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desviación estándar	Coef de variación
P15: La familia es muy importante para mi	272	1	7	6.62	7	1.124	17%
P16: Siempre estuvo dentro de mis planes construir una familia	272	1	7	5.42	6	1.769	32.6%
P17: Priorizo las relaciones familiares por sobre las relaciones sociales o laborales	272	1	7	5.62	6	1.430	25.4%

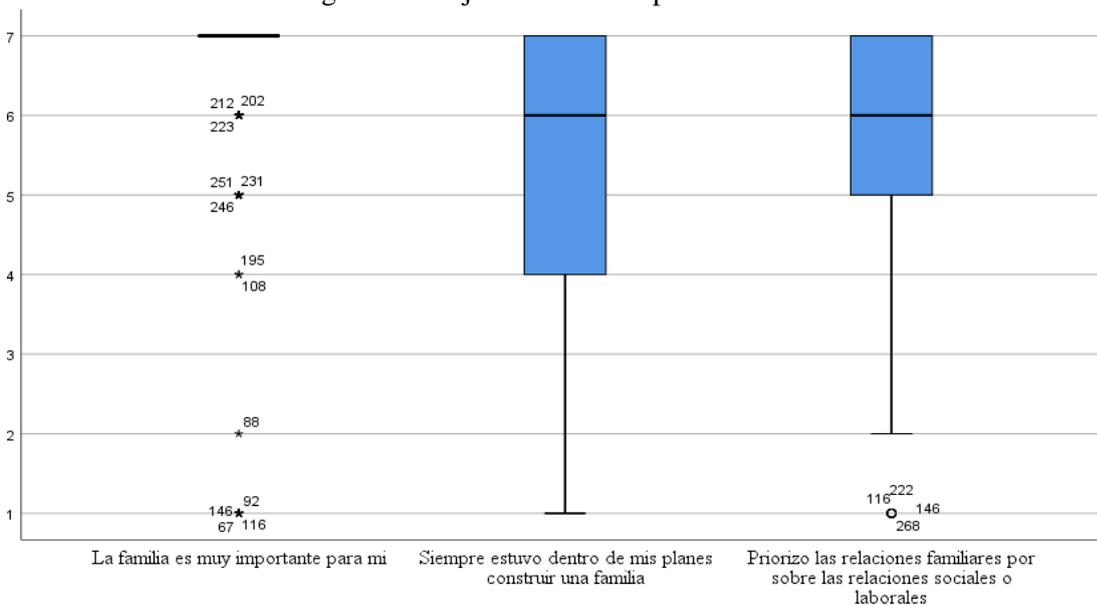
Fuente: Elaboración propia.

Al analizar el rendimiento del boxplot de los ítems asociados al constructo, se observa que en la pregunta P15, "La familia es muy importante para mí", casi la totalidad de la muestra indicó estar totalmente de acuerdo. Hubo solo algunos casos atípicos que expresaron lo contrario, lo que sugiere una baja dispersión de datos.

En cuanto a la pregunta P16, "Siempre estuvo dentro de mis planes construir una familia", se observa una mayor dispersión de datos y un promedio más bajo, acercándose más a la categoría de respuesta "de acuerdo". Esto es esperable, ya que muchas madres pueden no haber considerado la formación de una familia en sus planes, pero una vez que la construyen, esta adquiere un papel relevante en sus vidas. En relación con la pregunta P17, "Priorizo las relaciones familiares por sobre las relaciones sociales o laborales", se observa una distribución simétrica de los datos, ubicados principalmente en las categorías de acuerdo y totalmente de acuerdo, aunque hay algunos casos que indican lo contrario.

**Figura N°15.**

Diagrama de caja constructo importancia de la familia.



Fuente:

Elaboración propia.

## **7.2 Resultados modelos**

En la presente sección, se exponen los hallazgos derivados de los modelos de ecuaciones estructurales. Se abordan dos enfoques específicos: uno revela los factores influyentes en el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo y, el otro analiza los factores laborales con mayor impacto en el conflicto trabajo-familia. Cada modelo se desglosa en tres fases explicativas: los resultados de ajuste del modelo de medida, los resultados de ajuste del modelo estructural y, finalmente, los resultados de los efectos.

### **7.2.1 Resultados del ajuste del modelo de medida**

Los indicadores del modelo de medida ofrecen una descripción detallada de cómo las variables latentes se explican a través de variables manifiestas o ítems asociados a cada constructo. Es imperativo destacar que, para evaluar la coherencia de los constructos propuestos y sus respectivos ítems, es necesario que estos cumplan con condiciones mínimas de validez y fiabilidad.

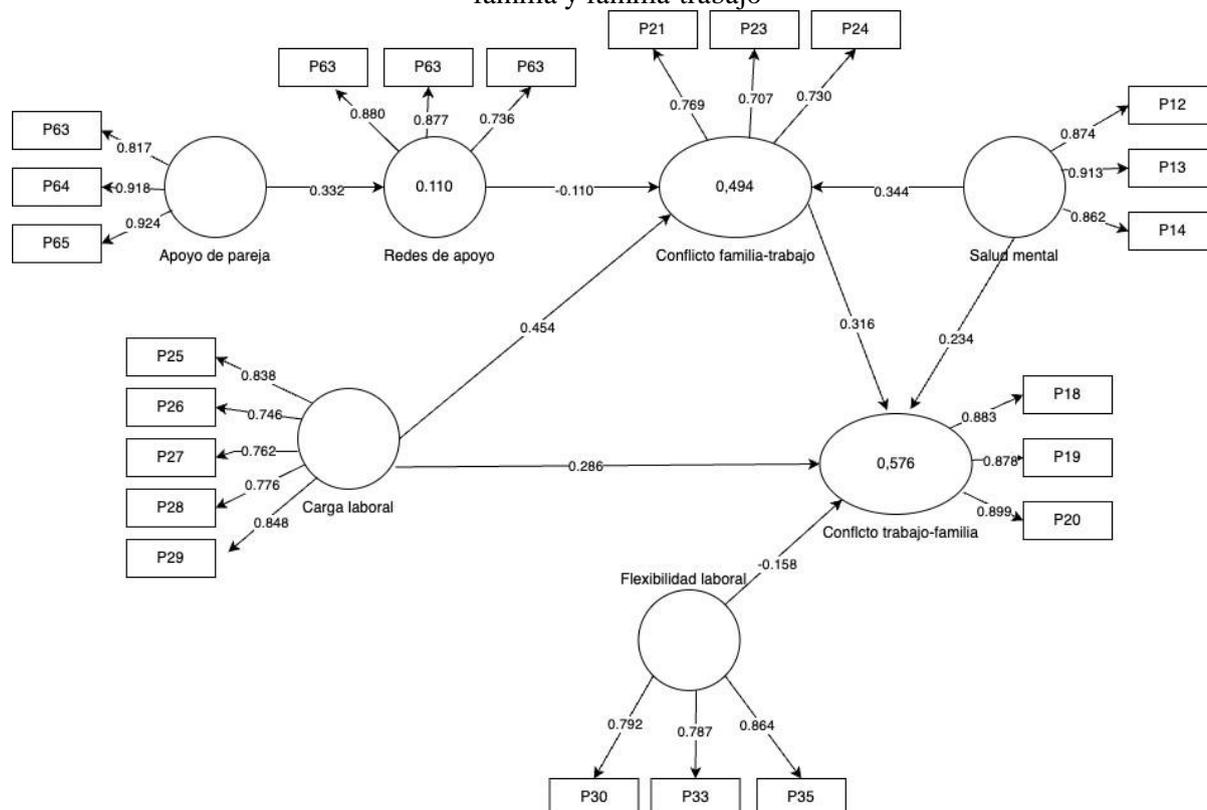
La fiabilidad individual de un ítem determina la consistencia o confiabilidad de una única pregunta o ítem dentro de un instrumento de medición. En términos sencillos, esta evaluación busca medir qué tan consistentemente un ítem captura la variable que se supone debe medir. Un nivel superior a 0,707 o cercano a este valor indica que aproximadamente el 50% de la varianza ( $\lambda^2$ ) de la variable observada es compartido por el constructo (Cepeda-Carrión & Roldán Salgueiro, 2004).

#### **7.2.1.1 Modelo factores laborales, familiares e individuales que influyen en el conflicto trabajo-familia**

La Figura N°16 muestra el modelo propuesto para evaluar los factores laborales, familiares e individuales que influyen en el conflicto trabajo-familia, compuesto por 7 constructos, 23 ítems y 7 hipótesis. Se debe destacar que no se evidenció una relación estadísticamente significativa en cuanto a la influencia sobre el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo con respecto a los constructos de clima del hogar e importancia de la familia, por lo que no fueron incorporados en el análisis de este modelo. De la misma manera, se han incluido únicamente los ítems de cada constructo donde la carga ( $\lambda$ ) superó el umbral de 0,7. Esto se debe a que dicha carga verifica la fiabilidad individual del ítem, y aquellos ítems no incluidos no proporcionaron evidencia suficiente de que estuvieran midiendo el fenómeno deseado.

**Figura N°16.**

Modelo de medida factores laborales, familiares e individuales que influyen en el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo



Fuente: Elaboración propia.

En relación con el Índice de Fiabilidad Compuesta (CR), que indica la medida en que las variables observables reflejan la variable latente, todos los constructos incorporados en el Modelo N°1 exhiben un CR superior a 0,84, cumpliendo con la regla de ser mayor a 0,7, lo que confirma que efectivamente están midiendo lo que se pretende. Además, para evaluar la consistencia del modelo, se ha considerado el Alfa de Cronbach, cuyo valor cercano al máximo de 1 para todos los ítems sugiere que la escala utilizada es fiable.

En lo que concierne a la validez convergente, la Varianza Extraída Media (AVE) supera el umbral mínimo de 0,5 en todos los constructos incluidos en el modelo. Este resultado indica que el constructo comparte más del 50% de su varianza con sus indicadores, lo cual es un indicador positivo de que los ítems que miden el constructo están efectivamente capturando dicho fenómeno y no otro concepto.

Por otro lado, según el criterio establecido por Fornell & Larcker (1981), se observa que en todos los casos los constructos comparten más varianza con sus indicadores que con los indicadores de otros constructos. Este resultado respalda la validez discriminante de los constructos, indicando que estos miden conceptos distintos entre sí; y, por ende, validando la robustez conceptual del modelo propuesto.

**Tabla N°15.**

Indicadores de medida del modelo factores que influyen en el conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo

Constructo	Indicador	Individual reliability loading	Average variance extracted (AVE)	Composite Reliability (CR)	Alpha of Cronbach
Conflicto trabajo-familia	P18	0,883	0,786	0,917	0,864
	P19	0,878			
	P20	0,899			
Conflicto familia-trabajo	P21	0,769	0,541	0,780	0,578
	P23	0,707			
	P24	0,730			
Carga Laboral	P25	0,838	0,632	0,896	0,855
	P26	0,746			
	P27	0,762			
	P28	0,776			
	P29	0,848			
Flexibilidad laboral	P30	0,792	0,665	0,856	0,747
	P33	0,787			
	P35	0,864			
Redes de apoyo	P56	0,880	0,695	0,872	0,777
	P57	0,877			
	P59	0,736			
Salud mental	P12	0,874	0,780	0,914	0,858

	P13	0,913			
	P14	0,862			
Apoyo de pareja	P63	0,817	0,788	0,917	0,869
	P64	0,918			
	P65	0,924			

Fuente: Elaboración propia.

### 7.2.2.1 Resultados del ajuste modelo estructural factores laborales, familiares e individuales que influyen en el conflicto trabajo-familia

La evaluación del modelo estructural se realiza con el propósito de obtener una interpretación y conclusión adecuadas. Este proceso implica la determinación de los coeficientes path ( $\beta$ ), la varianza explicada ( $R^2$ ) y la relevancia predictiva ( $Q^2$ ).

En primer lugar, se examinan los valores t de las relaciones entre constructos para verificar la existencia de relaciones estadísticamente significativas. Para confirmar esta significancia, se calcula el estadístico t-Student mediante técnicas de remuestreo, específicamente utilizando la técnica de bootstrapping. La Tabla N°16 se presenta con los valores t de los coeficientes de regresión entre las variables latentes, los cuales demuestran una alta significancia con un nivel de confianza del 95%.

**Tabla N°16.**

Indicadores de medida del modelo factores laborales, familiares e individuales que influyen en el conflicto trabajo-familia

Relación entre constructos	Path (Beta estandarizado)	Estadístico t
H1: Apoyo pareja -> Redes de Apoyo	0.332	6.071
H2: Carga Laboral -> Conflicto Familia-Trabajo	0.454	9.209
H3: Carga Laboral -> Conflicto Trabajo-Familia	0.286	5.441
H4: Conflicto Familia-Trabajo -> Conflicto Trabajo-Familia	0.316	5.068
H5: Flexibilidad laboral -> Conflicto Trabajo-Familia	-0.158	3.689
H6: Redes de Apoyo -> Conflicto Familia-Trabajo	-0.110	2.445
H7: Salud Mental -> Conflicto Familia-Trabajo	0.334	5.811
H8: Salud Mental -> Conflicto Trabajo-Familia	0.234	4.116

Fuente: Elaboración propia.

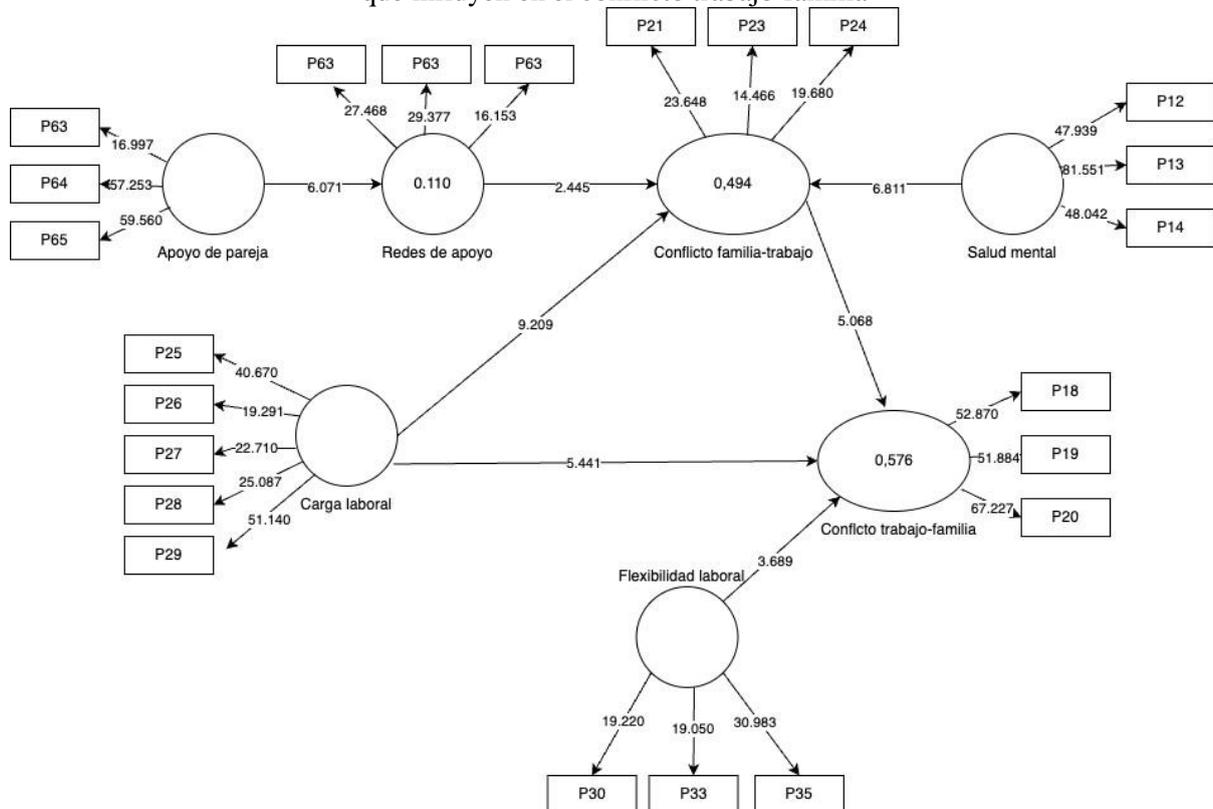
Los coeficientes path, también conocidos como pesos de regresión estandarizados ( $\beta$ ), sirven para cuantificar la fuerza de las relaciones entre los constructos o las hipótesis de las relaciones

causales formuladas. Todas las relaciones presentes en la tabla exhiben significancia estadística, con valores t superiores al umbral crítico de 1.96, considerando un nivel de confianza del 95%. Por lo que se confirman todas las hipótesis planteadas.

En relación a la interpretación de los betas del modelo, se evidencia que un incremento de una desviación estándar la carga laboral se traduce en un aumento de 0,454 desviaciones estándares en el conflicto familia-trabajo. De manera similar, un de una desviación estándar en la carga laboral resulta en un aumento de 0,286 desviaciones estándar en el conflicto trabajo-familia. Este patrón de interpretación se aplica de manera consistente a todas las hipótesis planteadas.

**Figura N°17**

Estadísticos t mediante técnica bootstrapping del modelo factores laborales, familiares e individuales que influyen en el conflicto trabajo-familia



Fuente: Elaboración propia.

Para evaluar la relevancia predictiva del modelo, se implementa un procedimiento de Blindfolding a través del índice Q2. En este método, se excluye parte de los datos asociados a un constructo específico durante la estimación de los parámetros. Posteriormente, se intenta estimar los datos omitidos utilizando los parámetros obtenidos en la primera fase del proceso (Tenenhaus et al., 2005). Los resultados obtenidos, presentados en la tabla N°17, son todos positivos, lo que indica que se satisface la relevancia predictiva del modelo.

El valor R<sup>2</sup> refleja la proporción de varianza de una variable que queda explicada por los constructos dependientes. Se establece un umbral de aceptación para estos valores en 0.1, ya que cifras inferiores indican un bajo nivel predictivo (Falk & Miller, 1992). La tabla revela que todos los constructos superan el umbral de 0.1 en el valor de R<sup>2</sup>, lo que indica la aceptación del

modelo. Es particularmente notable que el constructo conflicto trabajo-familia logra explicar el 57.6% de la varianza, sugiriendo un modelo altamente eficaz.

**Tabla N°17**

Relevancia predictiva y varianza explicada por el modelo factores laborales, familiares e individuales conflicto trabajo-familia

<b>Constructo</b>	<b>Q<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
Conflicto trabajo-familia	0,57	0,576
Conflicto familia-trabajo	0,489	0,494

Fuente: elaboración propia

En síntesis, el modelo de medida presenta buenas propiedades psicométricas, que validan la estimación de las variables latentes, cumpliendo los criterios de validez y fiabilidad. Por otra parte, el modelo estructural muestra relaciones estadísticamente significativas verificando el cumplimiento de las nueve hipótesis propuestas en el modelo conceptual. Además de verificarse la relevancia predictiva y valores de R<sup>2</sup> sobre los umbrales aceptados para explicar la cantidad varianza explicada por el modelo.

### **7.2.3.1 Efecto total modelo factores laborales, familiares e individuales que influyen en el conflicto trabajo-familia**

La tabla siguiente indica el efecto total que tiene cada constructo sobre el factor conflicto trabajo-familia. Conforme a lo expuesto, la interpretación del efecto total de cada uno de los factores sobre las variables endógenas, expresado en desviaciones estándares, es la siguiente: si se incrementa en una unidad en desviaciones estándares el factor de carga laboral, el conflicto trabajo-familia experimentará un aumento de 0,429 desviaciones estándares. De manera análoga, se interpreta cada uno de los efectos. El modelo exhibe los ítems que demostraron ser confiables y válidos para la medición de cada constructo.

A partir de ello, se observa en la tabla N°18 que la carga laboral es el constructo que produce el mayor efecto sobre el conflicto trabajo-familia. El segundo constructo que incide con un efecto importante es la salud mental y en tercer lugar el conflicto familia-trabajo. Por otra parte, se puede notar que el apoyo de pareja, la flexibilidad laboral y las redes de apoyo producen un efecto negativo, pero esto sucede debido a que las categorías de respuestas estaban en positivo. Por lo que tener menos apoyo de la pareja, menos flexibilidad laboral y menos redes de apoyo aumentan el conflicto trabajo-familia. Además, se observa que el apoyo de pareja y las redes de apoyo tienen un impacto directo y significativo tanto en el conflicto familia-trabajo como en el conflicto trabajo-familia.

**Tabla N°18.**

Efectos totales del modelo factores laborales, familiares e individuales en el conflicto trabajo-familia

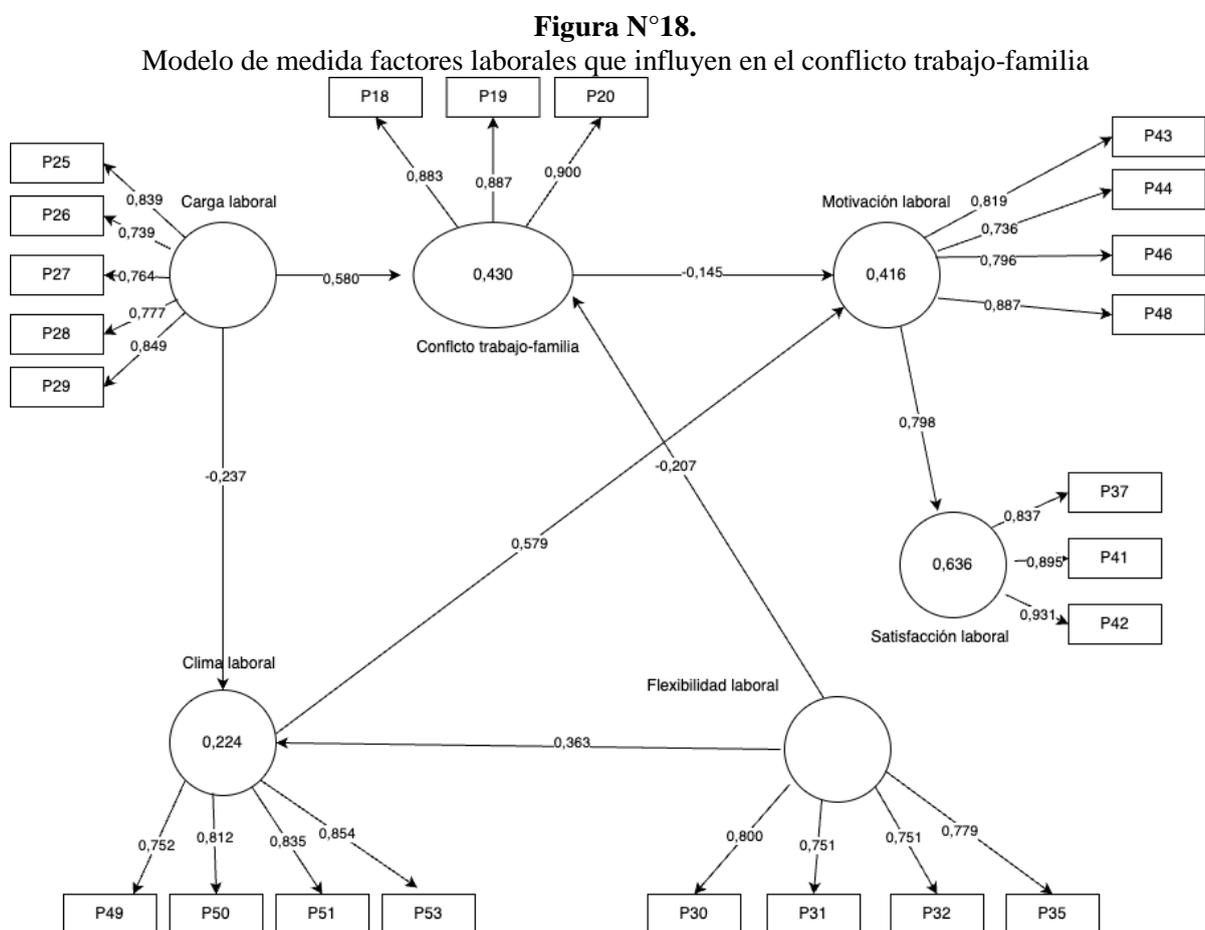
<b>Efectos totales sobre conflicto trabajo-familia</b>	<b>Efecto total</b>
Apoyo de pareja	-0,012
Carga laboral	0,429
Conflicto familia-trabajo	0,316

Flexibilidad laboral	-0,158
Redes de apoyo	-0,035
Salud mental	0.342

Fuente: elaboración propia

### 7.2.1.2 Modelo factores laborales que influyen en el conflicto trabajo-familia

En virtud de que los factores laborales han demostrado ejercer una influencia significativa en el conflicto trabajo-familia, se tomó la determinación de llevar a cabo un modelo estructural que únicamente considere los factores laborales pertinentes que inciden en dicho conflicto. La representación visual de este modelo se presenta en la Figura N° 18, la cual exhibe la estructura propuesta para evaluar los factores laborales que influyen en el conflicto trabajo-familia.



Fuente: Elaboración propia.

La Tabla N° 16 exhibe los ítems correspondientes a cada constructo integrado en el modelo. En este contexto, se presentan únicamente aquellos ítems cuya carga individual ha superado el umbral de 0,707. Este valor constituye un indicador crucial para verificar la fiabilidad individual de cada ítem, asegurando de esta manera que efectivamente mida la variable pretendida y no otro fenómeno.

La evaluación de la consistencia del modelo se llevó a cabo mediante el empleo del estadístico Alfa de Cronbach y de la confiabilidad compuesta. Valores que superan el umbral de 0,7 para

cada constructo indican una adecuada consistencia interna entre los indicadores respectivos, sugiriendo así una mayor fiabilidad del constructo latente. Por otra parte, los valores del Índice de Fiabilidad Compuesta (CR) revelan que todos los constructos integrados en el Modelo N°2 presentan un CR que excede 0,85. Este resultado confirma el cumplimiento de la regla, establecida en 0,7, y respalda la afirmación de que efectivamente están midiendo la variable deseada.

El análisis de la Varianza Extraída Media (AVE) revela que todos los constructos exhiben valores superiores al umbral mínimo establecido de 0,5. El valor más bajo, 0,59, corresponde al constructo de flexibilidad laboral. Este resultado indica que cada constructo comparte más del 50% de su varianza con sus respectivos indicadores, lo que sugiere de manera positiva que los ítems que componen cada constructo están efectivamente capturando el fenómeno que se pretende medir y no otro concepto.

**Tabla N°19.**

Indicadores de medida del modelo factores que influyen en el conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo

Constructo	Indicador	Individual reliability loading	Average variance extracted (AVE)	Composite Reliability (CR)	Alpha of Cronbach
Conflicto trabajo-familia	P18	0,883	0,786	0,917	0,864
	P19	0,877			
	P20	0,900			
Carga Laboral	P25	0,839	0,632	0,895	0,855
	P26	0,739			
	P27	0,764			
	P28	0,777			
	P29	0,849			
Flexibilidad laboral	P30	0,800	0,594	0,854	0,775
	P31	0,751			
	P32	0,751			
	P35	0,779			

Clima laboral	P49	0,752	0,663	0,887	0,830
	P50	0,812			
	P51	0,835			
	P53	0,854			
Motivación laboral	P43	0,819	0,659	0,885	0,826
	P44	0,736			
	P46	0,796			
	P48	0,887			
Satisfacción laboral	P37	0,837	0,789	0,918	0,866
	P41	0,895			
	P42	0,931			

Fuente: Elaboración propia.

### 7.2.2.2 Resultados del ajuste modelo estructural de los factores laborales que influyen en el conflicto trabajo-familia

Como se indicó anteriormente hay que evaluar un modelo estructural para obtener una interpretación y conclusión adecuada de los datos. Para ello, se tomará en consideración los coeficientes path ( $\beta$ ), la varianza explicada ( $R^2$ ) y la relevancia predictiva ( $Q^2$ ).

Utilizando la técnica de bootstrapping se identifica en la tabla N°20 que los valores t de los coeficientes de regresión entre las variables latentes tienen un alto nivel de significancia con un nivel de confianza al 95%, por lo que se puede confirmar las hipótesis planteadas para el modelo n°2.

Los pesos de regresión estandarizados o coeficientes path ( $\beta$ ), indican la fuerza de las relaciones entre los constructos o las hipótesis de las relaciones causales formuladas en el modelo. sirven para cuantificar la fuerza de las relaciones entre los constructos o las hipótesis de las relaciones causales formuladas. Para este modelo, todas las relaciones presentes tienen significancia estadística, con valores t superiores al umbral crítico de 1.96, considerando un nivel de confianza del 95%

**Tabla N°20.**

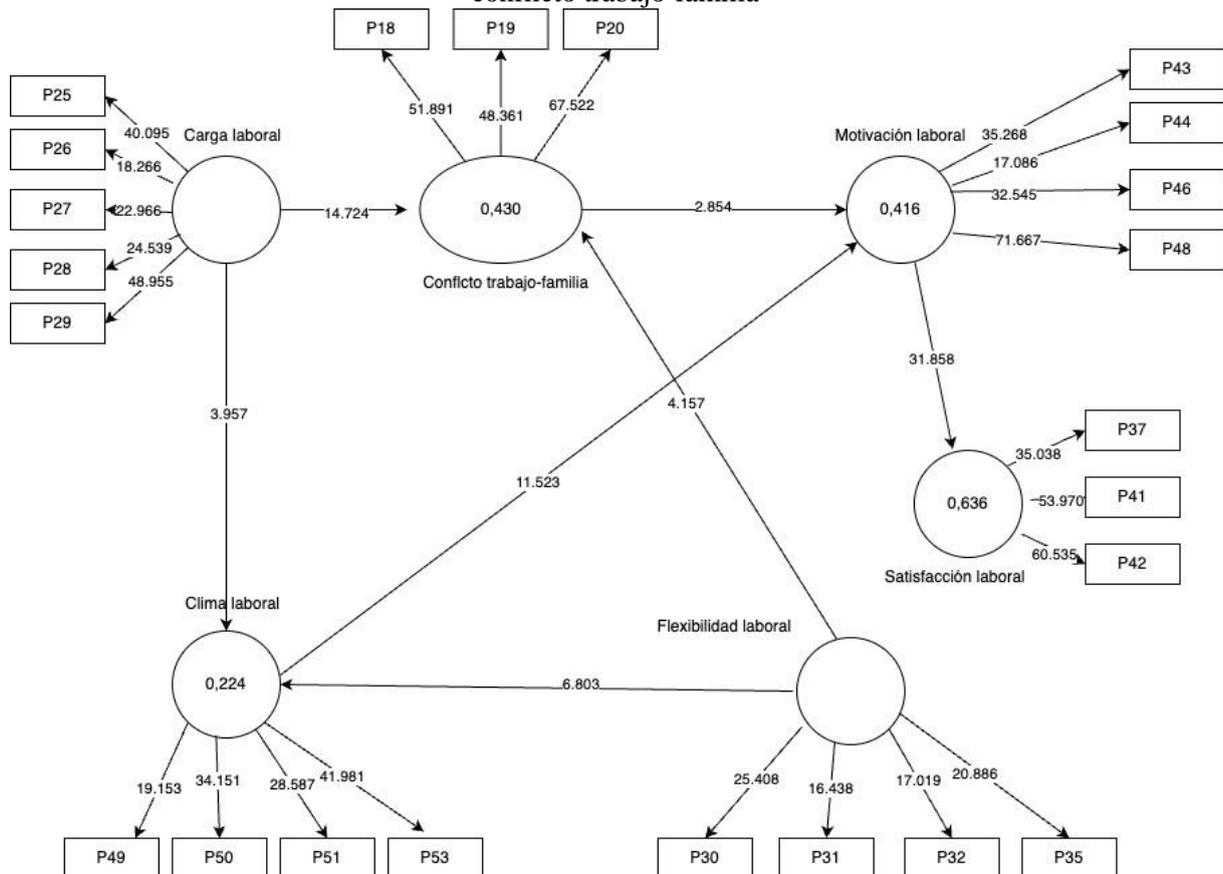
Indicadores del modelo estructural de los factores laborales que influyen en el conflicto trabajo-familia

Relación entre constructos	Path (Beta estandarizado)	Estadístico t
H1: Carga Laboral -> Clima laboral	-0,237	3,957
H2: Carga Laboral -> Conflicto Trabajo-Familia	0,580	14,724
H3: Clima laboral -> Motivación laboral	0,579	11,523
H4: Conflicto Trabajo-Familia -> Motivación laboral	-0,145	2,854
H5: Flexibilidad laboral -> Clima laboral	0,363	6,803
H6: Flexibilidad laboral -> Conflicto Trabajo-Familia	-0,207	4,157
H7: Motivación laboral -> Satisfacción	0,798	31,858

Fuente: Elaboración propia.

**Figura N°19**

Estadísticos t mediante técnica de Boostraping del modelo de factores laborales que influyen en el conflicto trabajo-familia



Fuente: elaboración propia.

Los resultados del procedimiento de Blindfolding, a través del índice Q<sup>2</sup>, para evaluar la relevancia predictiva del modelo, indican que se cumple con la relevancia predictiva del mismo, ya que todos los resultados presentados en la tabla N°20 son positivos. En cuanto al

$R^2$ , que representa la proporción de varianza de una variable explicada por los constructos dependientes, se observa que todos los constructos superan el umbral establecido de 0,1, indicando un nivel predictivo elevado y confirmando la confiabilidad del modelo.

Es crucial resaltar que entre los constructos de factores laborales que inciden directamente en el conflicto trabajo-familia se encuentran la carga laboral y la flexibilidad laboral. Asimismo, es relevante señalar que la satisfacción laboral está directamente influenciada por la motivación laboral y de manera indirecta por los demás constructos representados en la figura. Específicamente, el conflicto trabajo-familia ejerce una influencia negativa indirecta sobre la satisfacción laboral.

**Tabla N°21.**

Indicadores de relevancia predictiva y de varianza de los constructos del modelo de factores laborales que influyen en el conflicto trabajo-familia y en la satisfacción.

<b>Constructo</b>	<b>Q<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
Conflicto trabajo-familia	0,426	0,430
Clima laboral	0,218	0,224
Motivación laboral	0,412	0,416
Satisfacción	0,635	0,636

Fuente: elaboración propia

En resumen, el modelo de medida exhibe sólidas propiedades psicométricas, respaldando la estimación precisa de las variables latentes y cumpliendo con los criterios de validez y fiabilidad. Por otro lado, el modelo estructural demuestra relaciones estadísticamente significativas, confirmando la veracidad de las nueve hipótesis formuladas en el modelo conceptual. Adicionalmente se verifican las dos hipótesis relacionadas con la satisfacción laboral. Se destaca el cumplimiento de la relevancia predictiva, y los valores de  $R^2$  que superan los umbrales aceptados, lo que respalda la capacidad del modelo para explicar la cantidad de varianza del constructo estudiado.

### **7.2.3.2 Efecto total del modelo de los factores laborales que influyen en el conflicto trabajo-familia**

Las siguientes tablas indican el efecto total que tiene cada factor laboral incluido en el modelo sobre el factor conflicto trabajo familia.

**Tabla N°22**

Efecto total sobre el conflicto trabajo-familia

<b>Efectos totales sobre conflicto trabajo-familia</b>	<b>Efecto total</b>
Carga laboral	0,580
Flexibilidad laboral	-0,207

Fuente: elaboración propia.

Se destaca que la carga laboral sigue siendo el constructo que genera el mayor efecto en el conflicto trabajo-familia, seguido por la flexibilidad laboral como el segundo constructo que incide significativamente. Además, se evidencia que medidas de flexibilidad laboral contribuyen a reducir el conflicto trabajo-familia.

Estos resultados permiten afirmar que la carga laboral es el factor más crucial tanto entre los factores laborales, familiares e individuales que influyen en el conflicto trabajo-familia, así como dentro de los factores laborales específicamente.

**Tabla N°23**

Efecto total del conflicto trabajo-familia sobre la motivación y la satisfacción laboral

<b>Efectos totales del conflicto trabajo-familia sobre la motivación y la satisfacción laboral</b>	<b>Efecto total</b>
Motivación laboral	-0,145
Satisfacción laboral	-0,116

Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, también es relevante indicar que el conflicto trabajo-familia tiene un efecto negativo sobre la motivación laboral y la satisfacción laboral, es decir que a mayor motivación y satisfacción se percibe menos conflicto trabajo-familia.

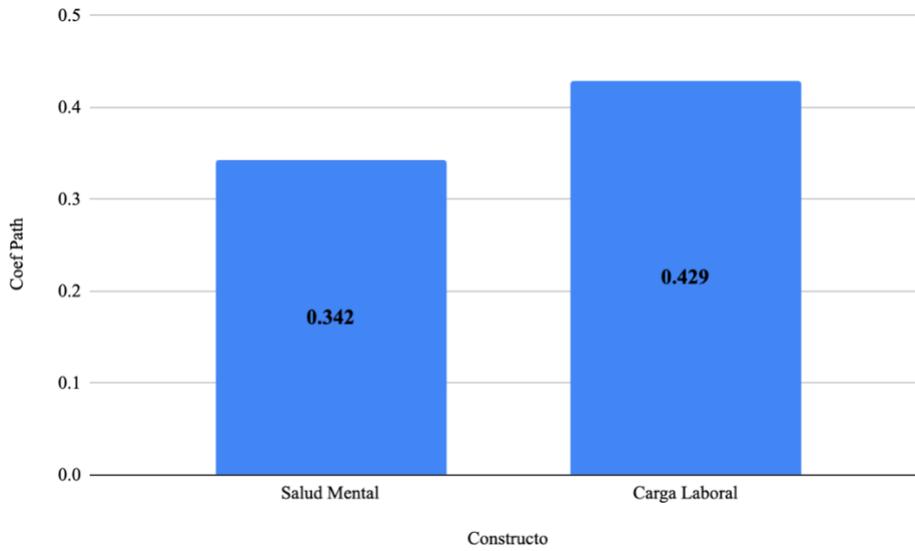
En virtud de lo expuesto, la interpretación del efecto total de cada factor sobre las variables endógenas, expresado en desviaciones estándares, es la siguiente: un aumento de una unidad en el factor de carga laboral resultará en un incremento de 0,580 desviaciones estándares en el conflicto trabajo-familia. Cabe señalar que el modelo presenta los ítems que han demostrado confiabilidad y validez en la medición de cada constructo.

### **7.2.3.2 Efecto total modelos factores laborales, familiares y personales que influyen en el conflicto trabajo-familia**

En la Figura N°20 se muestra los factores que tienen una influencia negativa estadísticamente significativa en el conflicto trabajo-familia. La carga laboral emerge como el factor más influyente en este conflicto, definido en este estudio como la cantidad e intensidad de las tareas y responsabilidades laborales experimentadas por un individuo. Sentirse abrumado y no poder completar las tareas laborales a tiempo, requiriendo dedicar más tiempo fuera de la jornada laboral para finalizarlas, es lo que más incide en la percepción del conflicto trabajo-familia.

La salud mental emerge como el segundo factor significativo que afecta el conflicto trabajo-familia, medido como el estado emocional, psicológico y social del individuo, incluyendo la capacidad para manejar el estrés, ansiedad y depresión. Este resultado se relaciona con la carga laboral, ya que a mayor carga laboral, menos tiempo se destina al propio bienestar, lo que puede aumentar la sensación de desinterés y las preocupaciones.

**Figura N°20**  
Factores que aumentan el conflicto trabajo-familia

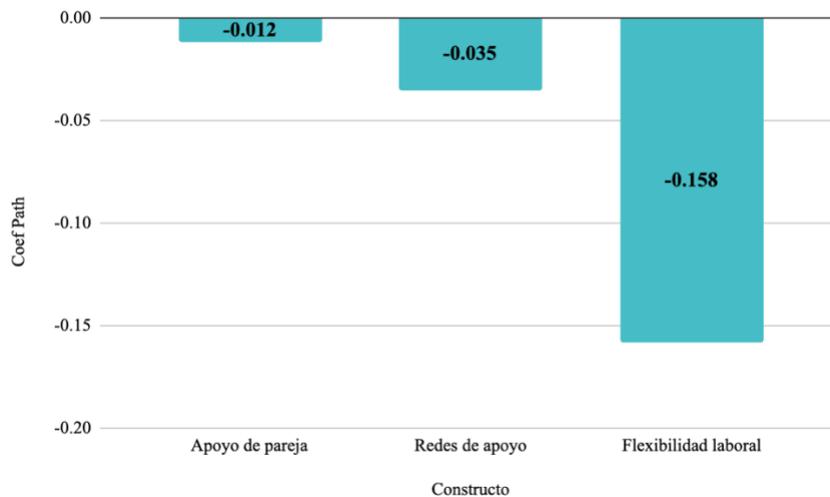


Fuente: elaboración propia

Por otra parte, en la figura N° 21 se indican los factores que influyen de manera positiva al conflicto trabajo-familia, es decir disminuyen su percepción. El principal factor laboral que disminuye la percepción del conflicto trabajo familia es la flexibilidad laboral, que en este estudio se midió a través de la capacidad del empleado para ajustar sus horarios, ubicación o forma de trabajo según sus necesidades personales. Por lo que una menor flexibilidad laboral se asocia con un aumento en el conflicto trabajo-familia.

El segundo factor más influyente en la disminución del conflicto trabajo-familia son las redes de apoyo, medidas como las conexiones sociales y recursos disponibles para recibir ayuda y respaldo en situaciones como el cuidado de los hijos o enfermedad. Por último, el apoyo de pareja se presenta como el último factor que disminuye la percepción del conflicto trabajo-familia, medido a través del respaldo emocional y práctico recibido por la pareja.

**Figura N°21**  
Factores que aumentan el conflicto trabajo-familia



Fuente: elaboración propia.

Estos resultados destacan la interrelación entre los factores laborales e individuales en el conflicto trabajo-familia, subrayando la importancia de abordar tanto la carga laboral como el bienestar mental para lograr una conciliación efectiva. Asimismo, la flexibilidad laboral y el apoyo familiar emergen como elementos clave, lo que sugiere la necesidad de políticas que fomenten la corresponsabilidad y el cuidado universal de menores para abordar este desafío de manera integral.

### **7.2.2 Políticas públicas y resultados modelos**

A la luz del análisis de las políticas públicas en vigor en Chile, resulta imperativo examinar los aspectos que actualmente atienden las necesidades de las madres trabajadoras, así como identificar áreas susceptibles de mejora.

Durante la última década, y con un énfasis particular en los últimos años, se han implementado diversas políticas públicas dirigidas tanto a padres como a madres. Un ejemplo de ello es la instauración en 2011 del permiso postnatal parental, el cual habilita a las trabajadoras a acceder a 12 semanas adicionales de permiso maternal remunerado. Este permiso también contempla la posibilidad de ser transferido al padre a partir de la séptima semana, siempre y cuando así lo consienta la madre, y se extiende también a padres y madres que hayan adoptado a un niño/a (Dirección del Trabajo, 2023). Este beneficio busca aliviar la sobrecarga laboral al permitir que los progenitores reduzcan su jornada laboral a la mitad o incluso la suspendan por completo, brindándoles la oportunidad de dedicarse exclusivamente al cuidado del recién nacido. Sin embargo, es importante señalar que esta prestación cubre solo una fracción del ciclo de vida del menor, dado que después de los 9 meses posteriores al parto, la madre o el padre (en caso de cesión del derecho) deben reincorporarse a sus ocupaciones habituales. No obstante, un aspecto positivo de este subsidio es que no genera lagunas en los sistemas de seguridad social para las mujeres que sean madres y tengan una trayectoria laboral establecida.

En el transcurso del año 2023, se promulgó la ley denominada "40 horas", la cual tiene como objetivo principal reducir la duración de la jornada laboral ordinaria de 45 a 40 horas semanales. Esta legislación también contempla disposiciones para garantizar un mayor descanso efectivo a los trabajadores que desempeñan labores en horarios especiales, como aquellos empleados en el servicio doméstico o en la industria minera. Además, la ley establece medidas de corresponsabilidad social destinadas a fomentar una mayor conciliación trabajo-familia. Por ejemplo, se otorga a los trabajadores que sean padres o madres de hijos menores de 12 años el derecho a ajustar –hasta en dos horas– el inicio de su jornada laboral de acuerdo a sus necesidades personales, en lugar de las exigencias de la empresa u organización empleadora (Gobierno de Chile, 2023). Este enfoque busca promover la flexibilidad laboral, considerada uno de los aspectos más relevantes identificados por esta investigación. Sin embargo, es importante señalar que la reducción de la jornada laboral puede generar una mayor carga de trabajo, dado que no necesariamente las empresas disminuirán la cantidad de tareas asignadas a cada trabajador, lo que podría resultar en un aumento del estrés y afectar la salud mental de los empleados. Además, esta legislación no se ha extendido aún al ámbito público, dejando fuera de su alcance a un porcentaje significativo de la fuerza laboral en Chile, la cual está mayormente representada por mujeres (DIPRES, 2022).

Recientemente, se ha promulgado la ley de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Chile, la cual establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para personas que tengan a su cargo a niños menores de 14 años, personas con discapacidad o adultos mayores. Esta medida permite a los trabajadores llevar a cabo toda o parte de su jornada laboral de manera remota, siempre que las responsabilidades laborales lo permitan. Además, se reconoce

el derecho preferente al uso de los feriados legales para aquellos trabajadores que cuiden de niños menores de 14 años o adolescentes menores de 18 años con discapacidad. También se contempla el derecho a solicitar ajustes de turno durante el periodo de vacaciones determinado por el Ministerio de Educación, cuando la naturaleza de las funciones lo permita (Nacional, 2023). Estas medidas tienen como objetivo proporcionar mayor flexibilidad laboral para conciliar las responsabilidades laborales y familiares.

Adicionalmente, el gobierno tiene previsto regular en materia de sala cuna, extendiéndola a toda la población con el fin de eliminar la discriminación laboral por género. Según el proyecto de ley, las trabajadoras que no puedan acceder a una sala cuna en su área geográfica podrán acordar con el empleador un pago equivalente al beneficio de sala cuna. Este pago se calculará como el promedio del valor total de una sala cuna dentro del área del domicilio de la trabajadora o del empleador. Esta política busca fortalecer las redes de apoyo institucionales para las madres, en lugar de depender exclusivamente de redes familiares o amistades.

A pesar de estos avances, estas políticas no abordan la distribución de responsabilidades de cuidado en el ámbito privado, ya que las mujeres siguen asumiendo el papel principal de cuidadoras y, en muchos casos, adquieren nuevas responsabilidades para satisfacer las demandas del hogar al estar presente en mayor medida en él (Arteaga et al., 2023). Esto refuerza la percepción del cuidado como una tarea femenina y la orientación maternalista de las políticas públicas, basada en un modelo tradicional. Por esta razón, es fundamental que las políticas chilenas también promuevan el autocuidado, la activación del tejido social en las comunidades, la corresponsabilidad y la implementación de políticas de cuidado para edades intermedias donde el sistema escolar no pueda cubrir todas las necesidades de cuidado, lo que facilitaría la inserción laboral de las madres.

Si contrastamos las políticas vigentes en Chile con las de la Unión Europea, observamos que ambas se enfocan en abordar tres ejes principales: 1. Tiempo, que abarca medidas relacionadas con la flexibilidad laboral; 2. Servicios, como la ley de sala cuna, jornada escolar completa y Programa 4 a 7; y 3. Prestaciones económicas, que incluyen el postnatal parental, la ley de prenatal y otros subsidios asociados al cuidado de menores (Campillo, 2019). Al comparar las políticas chilenas con las de otros países del mundo, encontramos similitudes con el modelo nórdico, mientras que los países del modelo continental, como Alemania y Austria, disponen de permisos parentales que abarcan períodos más extensos que los existentes en Chile. Por ejemplo, en Bélgica, si bien están más avanzados en materia de corresponsabilidad, el tiempo de descanso no es más prolongado, ya que otorgan cuatro meses a cada padre por permiso de paternidad, aunque con un nivel de remuneración bajo.

Adicionalmente, antes de la promulgación de la nueva ley de conciliación trabajo-familia, algunas empresas de la Unión Europea ya contaban con políticas de flexibilidad laboral y la opción de teletrabajo, lo que les permitía sustituir los horarios estrictos y los controles rigurosos de las horas trabajadas. Por ejemplo, en empresas españolas, se observa que un 59% de ellas implementa medidas de este tipo (Chinchilla et al., 2003).

Sin embargo, los estados suelen priorizar medidas según los factores político-ideológicos del gobierno o los objetivos primordiales que se pretenden alcanzar, como por ejemplo aumentar el empleo femenino. Por esta razón, las políticas de conciliación varían de un país a otro (M. N. Chinchilla et al., 2003b). En el caso de Chile, aunque estas políticas buscan abordar algunos de los principales factores que influyen en la percepción del conflicto trabajo-familia como la flexibilidad laboral y la carga laboral, no son suficientes, ya que también están mediadas por la

situación personal de cada trabajadora y su red de apoyo familiar. Por lo tanto, en ocasiones, las políticas públicas no son el único frente que debe abordarse, sino que también es necesario desarrollar una cultura corporativa que promueva un mejor clima laboral, brindando mayores beneficios y oportunidades para llevar a cabo la difícil tarea de conciliar la esfera laboral y familiar.

## **8. Principales hallazgos y conclusiones**

Esta investigación tuvo como objetivo central analizar la influencia de factores laborales, familiares y personales en la percepción del conflicto trabajo-familia de las mujeres madres de niños menores de 18 años que trabajan en el Gran Santiago, así como explorar las interacciones entre estos factores. Se planteó la hipótesis de que los factores laborales, como la carga laboral, el clima laboral y la flexibilidad, ejercerían una influencia significativa en el conflicto trabajo-familia, dada su importancia para la conciliación entre trabajo y familia (Díaz-Chao et al., 2015). Del mismo modo, se consideró la relevancia de los factores familiares, como ser mujer, tener responsabilidades de cuidado y la necesidad de conciliar la esfera laboral y personal, los cuales se vinculan negativamente con la calidad del empleo (Armijo et al., 2022).

Los hallazgos del estudio visibilizan la complejidad respecto a los factores laborales, familiares e individuales que influyen en el conflicto trabajo-familia en las madres que trabajan de manera dependiente en Chile. La pregunta de investigación y los objetivos generales guiaron la exploración de los factores que influyen en el conflicto trabajo-familia, vislumbrando información sumamente relevante que se aborda a continuación.

En relación con el primer objetivo específico, enfocado en evaluar los factores laborales, se identificó que la carga laboral es el componente de mayor influencia en el conflicto trabajo-familia. Lo que se relaciona con los resultados descriptivos de la investigación que indican una alta demanda de tareas diarias, evidenciada por respuestas afirmativas a preguntas como "En mi trabajo debo realizar demasiadas tareas al mismo tiempo", "Tengo que trabajar tanto que no tengo tiempo para mis hobbies" y "Frecuentemente me he sentido abrumada por todo lo que tenía que trabajar", las cuales presentaron las medianas más altas, ubicándose en la categoría "de acuerdo".

Asimismo, se observó que la flexibilidad laboral, la motivación y la satisfacción laboral desempeñan roles significativos en la percepción del conflicto trabajo-familia. Estos aspectos están vinculados principalmente a la carencia de medidas que faciliten el trabajo desde casa, horarios flexibles o algún grado de acomodación en la jornada laboral de las mujeres madres encuestadas. Aunque se destacó la autonomía en la realización de tareas y la priorización, la falta de flexibilidad en el lugar de trabajo, horarios y arreglos en casos de enfermedad de los hijos se presentó como una limitante (Byron, 2005). Estos hallazgos respaldan investigaciones previas que señalan la carga laboral, los horarios inflexibles y la falta de apoyo como elementos negativos en el conflicto trabajo-familia (Major et al., 2002; Nayak & Pandey, 2022).

En el segundo objetivo específico, orientado a determinar los factores familiares que afectan la percepción del conflicto trabajo-familia, se identificó que un buen clima familiar y el apoyo de la pareja, familiares y amigos se correlacionan inversamente con dicho conflicto. Estos resultados respaldan investigaciones anteriores que indican que el apoyo social reduce el conflicto trabajo-familia (Greenhaus et al., 2003; Greenhaus & Powell, 2006), subrayando la importancia de las relaciones de calidad en la percepción de este conflicto.

En cuanto al tercer objetivo específico, que buscaba medir los factores personales que afectan la percepción del conflicto trabajo-familia, se encontró que la salud mental de las madres se relaciona significativamente con dicho conflicto, emergiendo como el factor más influyente de esta categoría. Estos resultados concuerdan con la evidencia internacional que asocia la fatiga emocional y la depresión con un aumento en la percepción del conflicto trabajo-familia (Heras Recuero et al., 2021; Ugarteburu et al., 2008). Además, la prevalencia de sentimientos de desánimo en la mayoría de las madres encuestadas sugiere una posible conexión con la carga del doble rol, es decir, ser madre y trabajar simultáneamente. Estos resultados subrayan la importancia de abordar la salud mental de los trabajadores en las organizaciones, ya que incide de manera fundamental en el ambiente laboral y en la reducción del ausentismo laboral (Servicio Civil, 2024).

En relación con el último objetivo específico, enfocado en identificar áreas de mejora en las políticas públicas chilenas relacionadas con la conciliación trabajo-familia, es necesario fortalecer las políticas que apunten al cuidado de niños y niñas menores de 18 años, promuevan la flexibilidad en los espacios de trabajo, considerando la mantención o disminución de la carga laboral de las mujeres madres y reconocer la diversidad de situaciones familiares. Sumado a ello, los resultados sugieren la necesidad de políticas que se adapten a las necesidades de las mujeres después de reintegrarse a la esfera laboral, extendiéndose más allá de los primeros dos años del hijo/a. Esto es crucial para promover una conciliación equitativa y reducir la brecha de participación laboral de las mujeres madres, considerando que, según el INE (2023b), estas participan un 28.3% menos que los hombres en el mercado laboral cuando tienen niños menores de cinco años. Además, se requiere la expansión de las políticas de conciliación trabajo-familia a las mujeres empleadas en el sector público en Chile, dado que seis de cada diez empleados públicos son mujeres (Servicio Civil, 2024), lo que implica dejar a una considerable proporción de trabajadoras del sector público sin acceso a estas políticas.

Sumado a ello, todas las hipótesis planteadas fueron confirmadas. Se encontró que el apoyo de la pareja está asociado con una disminución estadísticamente significativa en la percepción del conflicto trabajo-familia (H1). Asimismo, se observó que a medida que aumenta la carga laboral, también aumenta la percepción del conflicto trabajo-familia y familia-trabajo (H2 y H3). Por otro lado, tener redes de apoyo se relaciona positivamente con una menor percepción del conflicto trabajo-familia, lo que significa que a mayor cantidad de redes de apoyo, menor es el conflicto percibido (H4). Se encontró además que a medida que aumenta el nivel de conflicto trabajo-familia, también aumenta la percepción del conflicto familia-trabajo (H5). Aquellas trabajadoras que reportaron tener una salud mental menos saludable también percibieron un mayor conflicto trabajo-familia (H6) y finalmente, se encontró que la flexibilidad laboral está asociada con una disminución en la percepción del conflicto trabajo-familia (H7).

En resumen, esta investigación ofrece una contribución significativa al ámbito científico al proporcionar información clave para mejorar y construir políticas públicas basadas en evidencia para la conciliación trabajo-familia. Examina de manera exhaustiva los factores laborales que influyen en la percepción de este conflicto, ofreciendo una base sólida para futuras investigaciones y destacando la necesidad de enfoques multidimensionales. Asimismo, la replicación de la investigación, centrada no solo en madres sino también en padres, podría ampliar aún más la comprensión de las dinámicas familiares y laborales.

En cuanto a las limitaciones de esta investigación, es importante señalar que la muestra utilizada no es completamente representativa de la población general de madres trabajadoras

en el Gran Santiago. La falta de diversidad en la muestra puede afectar la aplicabilidad de los resultados a la población estudiada. Además, existe un sesgo potencial relacionado con la voluntad de responder la encuesta, ya que la participación en estudios difundidos a través de redes sociales depende de la disposición de las madres, en este caso, para compartir información personal. Este sesgo podría influir en la representatividad de los datos recopilados.

En conclusión, esta investigación destaca la importancia de abordar de manera integral y contextualizada el conflicto trabajo-familia, reconociendo la complejidad de los factores que influyen en la percepción de este conflicto en madres trabajadoras. Los resultados ofrecen valiosas perspectivas para el diseño de políticas públicas y organizacionales que promuevan una conciliación trabajo-familia efectiva y contribuyan al bienestar tanto laboral como familiar de las mujeres madres en el Gran Santiago.

## Bibliografía:

- Abarca, N., & Errázuriz, M. M. (2007). Propuestas para la conciliación trabajo y familia. En *Camino al Bicentenario Propuestas para Chile* (Pontificia Universidad Católica de Chile, pp. 219–247).
- Acereda (Coords.), A. L. P. y A. (2007). *Entre la familia y el trabajo: Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Narcea Ediciones.
- Aguilar, O., Pérez, P., Ananías, R., Mora, C., & Osvaldo, B. (2017). Intersección entre la clase y el género y su efecto sobre la calidad del empleo en Chile. En *Revista de la CEPAL No.120, Diciembre 2016* (p. 141). United Nations.
- Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57–65.
- Alvial Salgado, W. (2012). *Conflicto trabajo-familia y su relación con el apoyo social, la satisfacción vital y laboral en mujeres trabajadoras de hospitales urbanos y rurales de la Provincia del Biobío: CONICYT 79100605-2010*. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/773>
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787–810. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(02\)00190-3](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(02)00190-3)
- Armijo Garrido, L. (2016). Ciudadanía y cuidado en España: El dilema trabajo/familia según las madres trabajadoras. *Psicoperspectivas*, 15(3), 87–100. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-789>
- Armijo, L., Ananías, R., Román, H., & Caro, P. (2022). La centralidad de la conciliación trabajo y familia en la calidad del empleo en Chile: Nuevos aportes metodológicos y empíricos. *Papers. Revista de Sociología*, 107(2), Article 2. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2937>
- Armijo, L., Roman Alonso, H., & Arredondo, E. (2023). Factores laborales, actitudes de género y bienestar asociados al conflicto trabajo y familia en Chile. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 41, 1–17. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.11766>
- Arteaga, C., Anigstein, M. S., Besoain, Á., Bizcarra, C., & Trujillo, M. (2023). *Policy Brief Sistema Nacional de Cuidados: Principios orientadores para la incorporación de un enfoque interseccional - Universidad de Chile*. <https://uchile.cl/publicaciones/209343/pb-sistema-nacional-de-cuidados-principios-orientadores>
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role Stressors, Interrole Conflict, and Well-Being: The Moderating Influence of Spousal Support and Coping Behaviors among Employed Parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 259–278. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1667>
- Aylwin, N., & Solar, O. (2002). *Trabajo Social Familiar*. Ediciones Universitarias.

- Barriga, F., Durán, G., & Sato, A. (2022). *Tiempo robado: Pobreza de Tiempo, productividad y acumulación capitalista*. Fundación Sol.
- Bartolomé, F., & Lee Evans, P. A. (1979). Professional lives versus private lives-shifting patterns of managerial commitment. *Organizational Dynamics*, 7(4), 3–29. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(79\)90019-6](https://doi.org/10.1016/0090-2616(79)90019-6)
- Berlien, K., Helmunt, F., Pavez, P., Varela, P., & Polanco, D. (2016). *Mayor incorporación de las mujeres en la economía Chilena* (pp. 1–276). Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño - Isónoma Consultorías Sociales Ltda.
- Bhave, D. P., Kramer, A., & Glomb, T. M. (2010). Work–family conflict in work groups: Social information processing, support, and demographic dissimilarity. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 145–158. <https://doi.org/10.1037/a0017885>
- Bosch, M., Cano, V., Riumalló, M., & Tarud, C. (2014). *Estudio percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas*. <http://www.ese.cl/publicaciones/estudio-percepciones-y-practicas-de-conciliacion-y-corresponsabilidad-en-organizaciones-publicas-y-privadas/>
- Bosch, M. J., Riumalló, M. P., & Morgado, M. (2022). *Corresponsabilidad: Clave para un desarrollo sostenible*. Universidad de los Andes. [https://ese.cl/ese/site/artic/20220413/asocfile/20220413104431/estudio\\_corresponsabilidad\\_versi\\_n\\_final\\_digital.pdf](https://ese.cl/ese/site/artic/20220413/asocfile/20220413104431/estudio_corresponsabilidad_versi_n_final_digital.pdf)
- Bosch, M. J., Riumalló, M. P., & Urzúa, M. J. (2019). *Conciliación trabajo-familia y NSE*. Universidad de los Andes.
- Bosch, M. J., Riumalló, M. P., & Urzúa, M. J. (2023). *3° Índice de trayectoria laboral e inclusión de las mujeres en Chile* (pp. 1–67). Universidad de los Andes.
- Bowen, P., Govender, R., Edwards, P., & Cattell, K. (2018). Work-related contact, work–family conflict, psychological distress and sleep problems experienced by construction professionals: An integrated explanatory model. *Construction Management and Economics*, 36(3), 153–174. <https://doi.org/10.1080/01446193.2017.1341638>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Cabezón, E., Cases, R., & Feliú, J. T. (2023). *Falta de conciliación entre trabajo y familia: Desafío para avanzar en mayor inserción laboral femenina* (656; Economía y políticas públicas, pp. 1–20). Centro de Estudios Públicos.
- Campillo, I. (2019). *Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea*. UNAF, Unión de Asociaciones Familiares. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=6662199590952993280&hl=en&oi=scholar>
- Carlson, d. s. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Vocational Behavior*, 236–352.
- Carnicer, M. P. de L., Jiménez, M. J. V., Sánchez, Á. M. M., & Pérez, M. P. (2004). El conflicto trabajo-familia: Un estudio empírico de factores familiares y laborales. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 17(175),

- Carrasco, C. (2019). *El trabajo de cuidados: Historia, teoría y políticas*. Los Libros De La Catarata.
- CASEN. (2017). *Equidad de género: Síntesis de Resultados* (pp. 1–179). Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
- Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales. (2021). *Estudio Longitudinal Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real*. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- CEPAL. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. N°9. <https://hdl.handle.net/11362/46633>
- CEPAL. (2023). *Participación laboral de las mujeres en América Latina: Contribución al crecimiento económico y factores determinantes*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/67986-participacion-laboral-mujeres-america-latina-contribucion-al-crecimiento>
- Cepeda-Carrión, G., & Roldán Salgueiro, J. L. (2004). *Aplicando en la práctica la técnica pls en la administración de empresas*. <https://idus.us.es/handle/11441/76333>
- Chile Crece Contigo. (2023). Derechos laborales | Chile Crece Contigo. *Derechos Laborales*. <https://www.crececontigo.gob.cl/tema/derechos-laborales/>
- Chinchilla, M. N., Poelmans, S., & Leon, C. (2003a). Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas. *IESE Research Papers*, Article D/498. <https://ideas.repec.org/p/ebg/iesewp/d-0498.html>
- Chinchilla, M. N., Poelmans, S., & Leon, C. (2003b). Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas. *IESE Research Papers*, Article D/498. <https://ideas.repec.org/p/ebg/iesewp/d-0498.html>
- Chinchilla, N., & Moragas, M. (2018). *Dueños de nuestro destino: Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal* (4ta edición). Planeta.
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348–365. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>
- D'alessandro, M. (2016). *Economía feminista: Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)*. Penguin Random House Grupo Editorial Argentina.
- Dallimore, E., & Mickel, A. (2006). Quality of life: Obstacles, advice, and employer assistance. *Human Relations*, 59(1), 61–103. <https://doi.org/10.1177/0018726706062759>
- Departamento de Estudios Sociales Subdirección Técnica. (2016). *Documento de principales resultados ENUT 2015*. INE.
- Díaz-Chao, Á., Ficapal-Cusí, P., & Torrent-Sellens, J. (2015). Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. Evidencia empírica para España. *Revista Internacional de Sociología*, 73(1), Article 1. <https://doi.org/10.3989/ris.2013.03.25>
- DIPRES. (2022). *Características generales del trabajo de la mujer*.

- Dirección del Trabajo. (2023). *¿En qué consiste el derecho a permiso postnatal parental?* DT - Consultas. <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99747.html>
- ENE. (2023). *Base de datos Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2023 trimestre septiembre-octubre-noviembre* [dataset].
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation of Work-family, Family-work Conflict of the Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919–4924. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1050>
- Falk, R. F., & Miller, N. B. (1992). *A primer for soft modeling* (pp. xiv, 103). University of Akron Press.
- Fardella Cisternas, C., Corvalán Navia, A., Fardella Cisternas, C., & Corvalán Navia, A. (2020). El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas en la universidad managerial. *Psicoperspectivas*, 19(3), 64–75. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-2051>
- Ferreira Gould, M. S., Coronel Diaz, G., Rivarola Vargas, M. A., Ferreira Gould, M. S., Coronel Diaz, G., & Rivarola Vargas, M. A. (2021). Impacto sobre la salud mental durante la pandemia COVID 19 en Paraguay. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1), 61–68. <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.61>
- Flick, U. (2009). *An Introduction to Qualitative Research*. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5409482>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and Family—Allies Or Enemies?: What Happens when Business Professionals Confront Life Choices*. Oxford University Press.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. En *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325–335. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- Fundación Chile Unido. (2018). *Conciliación familia, trabajo y vida personal. Guía de buenas prácticas*. Nestlé.
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1). <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Gallie, D., & Russell, H. (2009). Work-Family Conflict and Working Conditions in Western

- Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 445–467. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9435-0>
- García, J. R. (2009). *Los tiempos del cuidado: El impacto de la dependencia de los mayores en la vida cotidiana de sus cuidadores*. Inmerso.
- Gobierno de Chile. (2023). *Publican Ley 40 Horas en el Diario Oficial—Gob.cl*. Gobierno de Chile. <https://www.gob.cl/noticias/publicacion-diario-oficial-ley-40-horas-reduccion-jornada-laboral-comienzo-vigencia/>
- Godoy Catalán, L., Díaz Berr, X., & Mauro Cardarelli, A. (2009). IMÁGENES SOBRE EL TRABAJO FEMENINO EN CHILE, 1880-2000. *Universum (Talca)*, 24(2), 74–93. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762009000200005>
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer Supported Child Care, Work/Family Conflict, and Absenteeism: A Field Study. *Personnel Psychology*, 43(4), 793–809. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb00683.x>
- Gómez Urrutia, V., & Jiménez Figueroa, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: Medios para mejorar la equidad de género. *Polis. Revista Latinoamericana*, 40, Article 40. <https://journals.openedition.org/polis/10784>
- Greenhaus, Collins, & Shaw. (2003). The relation between work–family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 531–551.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R., & Parasuraman, S. (1997). Work and Family Influences on Departure from Public Accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 249–270. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1578>
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. En *Handbook of gender and work* (pp. 391–412). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231365.n20>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hair, J., Ringle, C., & Sarstedt, Marko. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2233795](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2233795)
- Henseler, J., Ringle, C., & Sinkovics, R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing | Emerald Insight. *New Challenges to International Marketing*, 20, 277–319.

- Heras Recuero, L., Osca Segovia, A., Heras Recuero, L., & Osca Segovia, A. (2021). El conflicto entre el trabajo y la familia, las estrategias de afrontamiento y el agotamiento: Análisis de género y pareja. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1), 21–28. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a5>
- INE. (2021). *Estadísticas vitales provisionales*. Departamento de estadísticas demográficas y sociales.
- INE. (2022). *Boletín estadístico: Tasas de rotación laboral a partir de registros administrativos* (Edición n°2; pp. 1–4). Instituto Nacional de Estadísticas. [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/estadisticas-registros-administrativos/boletines/tasas-de-rotaci%C3%B3n-laboral/2022\\_1/junio-2022.pdf?sfvrsn=50e2acff\\_10](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/estadisticas-registros-administrativos/boletines/tasas-de-rotaci%C3%B3n-laboral/2022_1/junio-2022.pdf?sfvrsn=50e2acff_10)
- INE. (2023a). *Anuario de estadísticas vitales periodo 2020*.
- INE. (2023b). *Boletín estadístico: Empleo trimestral (diciembre 2022-febrero 2023)* (Boletín Edición n°293; pp. 1–5). Instituto Nacional de Estadísticas.
- INE. (2023c). *INE.STAT*. <https://stat.ine.cl/?lang=es#>
- Jimenez, A., Mendiburo, N., & Paz, O. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317–329.
- Jiménez Figueroa, A., & Aravena Vega, V. (2015). Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Pensamiento Psicológico*, 13(2), 123–135. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI13-2.dfep>
- Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). FACTORES LABORALES DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: MEDIOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA. *Universum (Talca)*, 23(1), 116–133. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Kaplan, D. (2008). *Structural Equation Modeling: Foundations and Extensions*. SAGE Publications.
- Kelly, R. F., & Voydanoff, P. (1985). Work/Family Role Strain among Employed Parents. *Family Relations*, 34(3), 367–374. <https://doi.org/10.2307/583575>
- Kirchmeyer. (2000). *Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time?* *Trends in Organizational Behavior*. 7, 79–94.
- Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, 13(1), 59–73. <https://doi.org/10.1080/026783799296192>
- Knijn, T., & Ostner, I. (2008). The ‘meaning’ of children in Dutch and German family policy. En A. Leira & C. Saraceno (Eds.), *Childhood: Changing Contexts* (Vol. 25, pp. 79–110). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S0195-6310\(07\)00003-8](https://doi.org/10.1016/S0195-6310(07)00003-8)
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and

- interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198–215. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)
- Kossek, E. E. (1990). Diversity in Child Care Assistance Needs: Employee Problems, Preferences, and Work-Related Outcomes. *Personnel Psychology*, 43(4), 769–791. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb00682.x>
- Kreutzberger, S. (2020). *Teletrabajo, género y covid-19 en cifras*. Chilemujeres.
- Lister, R. (2007). *Gendering Citizenship in Western Europe: New Challenges for Citizenship Research in a Cross-national Context*. Policy Press.
- Luk, D. M., & Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within- and cross-domain influences on work–family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 489–508. <https://doi.org/10.1348/096317905X26741>
- Lupica, C. (2015). *Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/items/f581d421-0a4a-4650-b1d9-5c98fbf74372>
- Lyonette, C. (2015). Part-time work, work–life balance and gender equality: Journal of Social Welfare and Family Law: Vol 37, No 3. *Journal of Social Welfare and Family Law, Volume 37(5)*, 321–333. <https://doi.org/10.1080/09649069.2015.1081225>
- Lyonette, C., & Crompton, R. (2015). Sharing the load? Partners’ relative earnings and the division of domestic labour. *Work, Employment and Society, volumen 29*, 23–40. <https://doi.org/10.1177/0950017014523661>
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427–436. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.427>
- Marcenaro Gutiérrez, O. D., & West Montiel, L. (2009). Estimating the gender gap in the matter of conciliation. *INVESTIGACIONES REGIONALES - Journal of REGIONAL RESEARCH*, 14, 107–130.
- Martínez, M. D. C. M. (2009). *Género y conciliación de la vida familiar y laboral: UN ANÁLISIS PSICOSOCIAL*. EDITUM.
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176–187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Matsui, T., Ohsawa, T., & Onglatco, M.-L. (1995). Work-Family Conflict and the Stress-Buffering Effects of Husband Support and Coping Behavior among Japanese Married Working Women. *Journal of Vocational Behavior*, 47(2), 178–192. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1034>
- Maza, M. del C. L., & Ortega, M. J. (2014). Estudio del Conflicto Trabajo-Familia y su Impacto en el Clima Familiar. *Alternativas*, 15(2), Article 2.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011).

- Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725.
- Mingote Adán, J. C., Pino Cuadrado, P. del, Sánchez Alaejos, R., Gálvez Herrer, M., & Gutiérrez García, M. D. (2011). El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Med. segur. trab*, 188–205.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2023). *Ministerio de Desarrollo Social y Familia*. Presidente Gabriel Boric promulga la ley que concilia la vida laboral, familiar y personal. <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/noticias/presidente-gabriel-boric-promulga-la-ley-que-concilia-la-vida-laboral-familiar-y-personal>
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2023). *Ministerio de la Mujer destaca el aumento de la participación de mujeres en directorios de empresas y espacios de toma de decisiones – MinMujeryEG*. <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=50957>
- Montaño, S., & Calderón, C. (2010). *El cuidado en acción: Entre el derecho y el trabajo*. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/27845>
- Moreno, B., Ana, S., Alfredo, R., & Sabine, G. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(nº2), 331–337.
- Morone, G. (2013). Métodos y técnicas de la investigación científica. *Universidad Nacional Autónoma de México*.
- Nacional, B. del C. (2023, diciembre 29). *Biblioteca del Congreso Nacional | Ley Chile*. [www.bcn.cl/leychile](http://www.bcn.cl/leychile). <https://www.bcn.cl/leychile>
- Nayak, A., & Pandey, M. (2022). A Study on Moderating Role of Family-Friendly Policies in Work–Life Balance. *Journal of Family Issues*, 43(8), 2087–2110. <https://doi.org/10.1177/0192513X211030037>
- OIT. (2015). *Maternidad, paternidad y trabajo*.
- OIT-PNUD. (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social* (Santiago). Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Olavarría, & Céspedes. (2002). *Trabajo y familia: ¿conciliación?* (Santiago). Perspectivas de género.
- Orloff, A. S. (2006). From Maternalism to ‘Employment for All’: State Policies to Promote Women’s Employment Across the Affluent Democracies. En J. Levy (Ed.), *The State After Statism: New State Activities in the Era of Globalization and Liberalization* (pp. 230–268).
- Ortiz, M. S., Fernández-Pera, M., Ortiz, M. S., & Fernández-Pera, M. (2018). Modelo de Ecuaciones Estructurales: Una guía para ciencias médicas y ciencias de la salud. *Terapia psicológica*, 36(1), 51–57. <https://doi.org/10.4067/s0718-48082017000300047>
- Pacheco, A. M. G. (2019). Estrés laboral o doble presencia en mujeres: Abordaje desde la salud ocupacional. *Libros Universidad Nacional Abierta y a Distancia*, 261–286. <https://doi.org/10.22490/9789586516389.12>

- Pérez Padilla, J., Lorence Lara, B., & Menéndez Álvarez-Dardet, S. (2010). Estrés y competencia parental: Un estudio con madres y padres trabajadores. *Suma Psicológica*, *17*(1), 47–57.
- Reif, L., & Drovetta, R. (2019). Hogares Y Familias, Vida Doméstica Y Reproducción Social. En I. Llovet & P. Scarponetti (Eds.), *Estudios sobre condiciones de vida en la Argentina contemporánea* (pp. 49–80). CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctvnp0jm7.5>
- Rhnima, A., Richard, P., Nuñez, J., & Pousa, C. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. *CIENCIA ergo-sum*, *23*(3), 205–2018.
- Riquelme Orellana, E., Rojas Habibe, A., & Jiménez Figueroa, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y sociedad*, *18*, 203–215.
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Engaged at Work and Happy at Home: A Spillover–Crossover Model. *Journal of Happiness Studies*, *15*(2), 271–283. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9421-3>
- Ruiz-López, P., Pullas-Tapia, P., Parra-Parra, C.-A., & Zamora-Sánchez, R. (2018). La Doble Presencia En Las Trabajadoras Femeninas: Equilibrio Entre El Trabajo Y La Vida Familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, *44*, 33–51.
- Sampieri, R. H. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. McGraw Hill Mexico.
- Sanz, A. M. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, *57*. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500008>
- Saraceno, C. (2008). *Families, Ageing and Social Policy: Intergenerational Solidarity in European Welfare States*. Edward Elgar Publishing.
- Scherer, S., & Steiber, N. (2007). *Work and Family in Conflict? The Impac of Work Demands on Family Life*. OUP Oxford.
- Servicio Civil. (2024). *Mujeres en el Empleo Público*. <https://www.serviciocivil.cl/mujeres-en-el-estado/mujeres-en-la-funcion-publica/>
- Staab, S. (2012). Maternalism, Male-Breadwinner Bias, and Market Reform: Historical Legacies and Current Reforms in Chilean Social Policy. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, *19*(3), 299–332. <https://doi.org/10.1093/sp/jxs010>
- Subsecretaría de Educación Superior. (2023). *Informe Brechas de Género en Educación Superior 2022*. Subsecretaría de Educación Superior. <https://educacionsuperior.mineduc.cl/2023/03/03/mujeres-son-quienes-mas-ingresan-y-se-titulan-en-educacion-superior-los-analisis-del-informe-de-brechas-de-genero-2022/>
- Subsecretaría de Evaluación Social. (2022). *Conciliación entre la vida personal y el trabajo remunerado y no remunerado*. División de Observatorio Social.
- SUCESO. (2017). *Documento 11: Evolución y desafíos del padre trabajador en la*

- corresponsabilidad parental*. <https://www.suseso.cl/607/w3-article-459123.html>
- SUSESO. (2023). *Número de permisos por permiso postnatal parental traspasados al padre según entidad pagadora y modalidad de extensión*. SUSESO: Estadísticas. <https://www.suseso.cl/608/w3-article-19365.html>
- Tapia Ballesteros, P., Saracostti Schwartzman, M., & Castillo Cárdenas, L. (2016). Balance entre familia y trabajo: Un análisis comparativo de Chile y España desde una Normativa Internacional hacia Regulaciones Laborales. *Ius et Praxis*, 22(1), 493–526. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122016000100014>
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y.-M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48(1), 159–205. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2004.03.005>
- Tobío, C., Agulló, M. S., Gómez, M. V., & Martín, M. (2010). *El cuidado de las personas*. Fundación La Caixa.
- Torns, T., Carrasquer, P., Borràs Català, V., & Roca de Torres, C. (2002). *El estudio de la doble presencia: Una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar*. <https://ddd.uab.cat/record/132328>
- Ugarteburu, I., Cerrato, J., & Ibarretxe, R. (2008). *Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia*.
- Unidad de Transversalización de Género. (2023). *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*.
- Van Hooff, M. L. M., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., & Taris, T. W. (2006). Work–home interference: How does it manifest itself from day to day? *Work & Stress*, 20(2), 145–162. <https://doi.org/10.1080/02678370600915940>
- World Economic Forum. (2023). *Global gender gap report*.
- Zhang, R. P., & Bowen, P. (2021). Work-family conflict (WFC) – Examining a model of the work-family interface of construction professionals. *Safety Science*, 144, 105469. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105469>

## Anexos

### Anexo A. Cuestionario percepción del conflicto trabajo-familia

#### CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Usted ha sido invitado(a) a participar del estudio “PERCEPCIÓN DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA DE MADRES TRABAJADORAS DE MENORES DE EDAD DEL GRAN SANTIAGO, EFECTO DE FACTORES PERSONALES, LABORALES Y FAMILIARES”. El cuál tiene por objetivo identificar de qué manera los factores del ámbito personal, laboral y familiar influyen en el conflicto trabajo-familia.

El investigador responsable de esta investigación es la Sociología y estudiante del Magíster en Gestión y Políticas Públicas Catalina Flores, de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile. La cual es parte de su proyecto de tesis de magíster.

Todas sus opiniones serán confidenciales, y mantenidas en estricta reserva. La información obtenida será resguardada.

#### ANTECEDENTES

Queremos saber un poco de usted.

1. ¿Cuál es tu sexo?	1. Mujer 2. Hombre
2. ¿Tienes a tu cargo el cuidado de niño/as menores de 18 años?	1. Si 2. No
3. ¿Cuántos hijos menores de 18 años viven en tu hogar?	1. Uno 2. Dos 3. Tres 4. Cuatro 5. Cinco 6. Seis 7. Siete 8. Ocho 9. Nueve o más
4. ¿Cuál es la edad su/s hijo/a? (Marque las casillas necesarias)	1. 0 a 3 años 2. 4 a 10 años 3. 11 a 15 años 4. 16 a 18 años
5. . La semana pasada, ¿trabajó al menos una hora, sin considerar los quehaceres del hogar?	6. Si 7. No
6. ¿En su trabajo, trabaja como?	1. Empleador 2. Trabajador por cuenta propia 3. Empleado del sector público 4. Empleado del sector privado

	<ul style="list-style-type: none"> <li>5. Servicio doméstico</li> <li>6. Familiar no remunerado</li> <li>7. FF.AA y del Orden</li> </ul>
7. ¿Cuántas horas trabaja habitualmente por semana?	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Jornada Completa (44 hrs)</li> <li>2. Media jornada (22hrs)</li> <li>3. Otro tipo de jornada</li> </ul>
8. ¿Cuál es tu edad?	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 18 a 24 años</li> <li>2. 25 a 34 años</li> <li>3. 35 a 44 años</li> <li>4. 45 a 54 años</li> <li>5. más de 54 años</li> </ul>
9. ¿Cuál es tu estado civil?	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Casado(a)</li> <li>2. Conviviente o pareja sin acuerdo de unión civil</li> <li>3. Conviviente civil (con acuerdo de unión civil)</li> <li>4. Anulado(a)</li> <li>5. Separado(a)</li> <li>6. Divorciado (a)</li> <li>7. Viudo(a)</li> <li>8. Soltero(a)</li> </ul>
10. La semana pasada, ¿trabajó al menos una hora, sin considerar los quehaceres del hogar?	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Si</li> <li>2. No</li> </ul>
11. ¿Tu organización cuenta con políticas que apoyen la conciliación trabajo-familia?	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Si</li> <li>2. No</li> <li>3. No tengo conocimiento</li> </ul>
12. ¿Has experimentado dificultades o barreras al solicitar o hacer uso de los permisos parentales en tu lugar de trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Si</li> <li>2. No</li> <li>3. En mi lugar de trabajo no existen permisos parentales</li> </ul>

### Percepción del conflicto trabajo-familia

En este apartado se le consultará por distintos factores que pueden influir en su percepción del conflicto trabajo-familia. En cada sección debe contestar las preguntas en la escala del 1 al 7. Donde el 1 es totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

	1 Totalmente en desacuerdo	2 Algo en desacuerd o	3 En desacuerdo	4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5 De acuerdo	6 Bastante de acuerdo	7 Totalmente de acuerdo
13. Frecuentemente he sentido poco interés o placer en hacer cosas	1	2	3	4	5	6	7
14. Frecuentemente me he sentido decaída,	1	2	3	4	5	6	7

deprimida o sin esperanza							
15. Frecuentemente me he sentido incapaz de controlar mis preocupaciones	1	2	3	4	5	6	7
16. La familia es muy importante para mí	1	2	3	4	5	6	7
17. Siempre estuve dentro de mis planes construir una familia	1	2	3	4	5	6	7
18. Priorizo las relaciones familiares por sobre las relaciones sociales o laborales	1	2	3	4	5	6	7
19. Frecuentemente mi trabajo me impidió concentrarme en cosas importantes de mi familia o vida personal	1	2	3	4	5	6	7
20. No he estado de tan buen humor en casa como me gustaría estar debido a mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
21. Frecuentemente no he tenido tiempo para personas importantes en mi vida debido a mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
22. Me resulta difícil concentrarme en mi trabajo porque estoy preocupada por asuntos domésticos	1	2	3	4	5	6	7
23. La situación en casa me hace estar tan irritable	1	2	3	4	5	6	7

que descargo mi frustración en mis compañeros/as de trabajo							
24. Las tareas del hogar y el trabajo con mis hijos o hijas reducen el tiempo que dispongo para dormir, que es esencial para mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
25. Pienso constantemente en cosas relacionadas con el trabajo mientras no estoy trabajando	1	2	3	4	5	6	7
26. Las demandas de mi trabajo exceden el tiempo que tengo para realizar mis tareas laborales	1	2	3	4	5	6	7
27. En mi trabajo debo realizar demasiadas tareas al mismo tiempo	1	2	3	4	5	6	7
28. No tengo mucho tiempo para completar las tareas que me asignan en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
29. Tengo que trabajar tanto que no tengo tiempo para mis hobbies	1	2	3	4	5	6	7
30. Frecuentemente me he sentido abrumada por todo lo que tenía que trabajar	1	2	3	4	5	6	7
31. Puedo hacer arreglos de horario en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
32. Es de mi propia responsabilidad	1	2	3	4	5	6	7

decidir cómo se hace mi trabajo							
33. Tengo la libertad de decidir lo que hago cuando trabajo	1	2	3	4	5	6	7
34. Decido cuando tomar pequeños descansos	1	2	3	4	5	6	7
35. Puedo trabajar desde casa todos los días o algunos días a la semana	1	2	3	4	5	6	7
36. Tengo flexibilidad en mi agenda laboral para manejar mis actividades personales o familiares	1	2	3	4	5	6	7
37. El sueldo que recibo es justo por las labores que realizo	1	2	3	4	5	6	7
38. Estoy satisfecha con mi horario de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
39. Estoy satisfecha con las funciones que realizo en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
40. La experiencia laboral que he vivido en mi trabajo actual ha sido positiva	1	2	3	4	5	6	7
41. El trabajo que realizo me produce bienestar	1	2	3	4	5	6	7
42. Me siento energizado(a) y entusiasmado(a) al comenzar mi jornada laboral.	1	2	3	4	5	6	7
43. Una vez cumplidos mis objetivos en el trabajo continuo esforzándome	1	2	3	4	5	6	7

para ser mejor							
44. El trabajo que hago es significativo para mí.	1	2	3	4	5	6	7
45. Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente en mi lugar de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
46. Lo que hago en mi trabajo vale la pena	1	2	3	4	5	6	7
47. Estoy entusiasmado(a) con los desafíos y metas que mi trabajo presenta	1	2	3	4	5	6	7
48. Me siento parte del grupo en el que trabajo	1	2	3	4	5	6	7
49. En mi trabajo se promueve un clima con igualdad de oportunidades (clima inclusivo)	1	2	3	4	5	6	7
50. El supervisor reconoce cuando hago las cosas bien	1	2	3	4	5	6	7
51. Entre los compañeros hay apoyo y ayuda	1	2	3	4	5	6	7
52. Mi supervisor me apoya cuando tengo un problema de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
53. Mi lugar de trabajo se encuentra preparado para que pueda trabajar cómodamente	1	2	3	4	5	6	7
54. Excluyendo las personas con las que convivo,	1	2	3	4	5	6	7

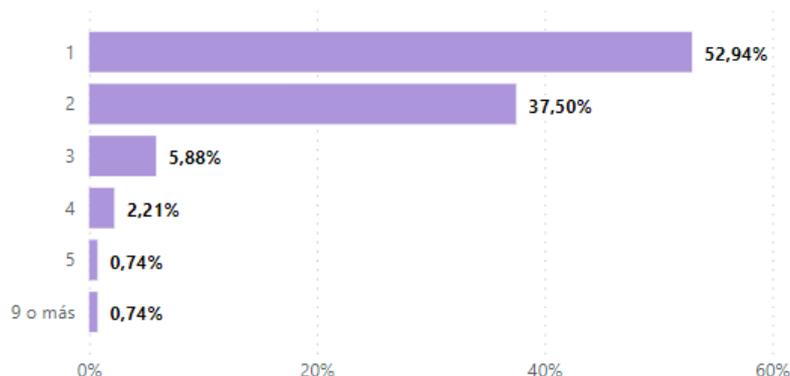
tengo a quién recurrir para hablar de temas íntimos y personales, en quien pueda encontrar apoyo emocional, comprensión							
55. Tengo a quién recurrir cuando mi hijo se enferma y requiere de cuidados	1	2	3	4	5	6	7
56. Tengo a quién recurrir en el caso de que surja algún imprevisto con mis hijos	1	2	3	4	5	6	7
57. Discuto frecuentemente con mi pareja	1	2	3	4	5	6	7
58. En mi familia nos apoyamos y ayudamos realmente los unos a los otros	1	2	3	4	5	6	7
59. En mi familia solemos hablar para resolver nuestros problemas	1	2	3	4	5	6	7
60. En mi hogar se han vivido o se viven situaciones de agresividad u hostilidad	1	2	3	4	5	6	7
61. Discuto frecuentemente con mis hijos	1	2	3	4	5	6	7
62. Mi pareja realiza tareas domésticas como cocinar o hacer aseo	1	2	3	4	5	6	7
63. Mi pareja se involucra en la crianza de los hijos	1	2	3	4	5	6	7
64. Mi pareja me	1	2	3	4	5	6	7

apoya en todos los aspectos familiares							
--	--	--	--	--	--	--	--

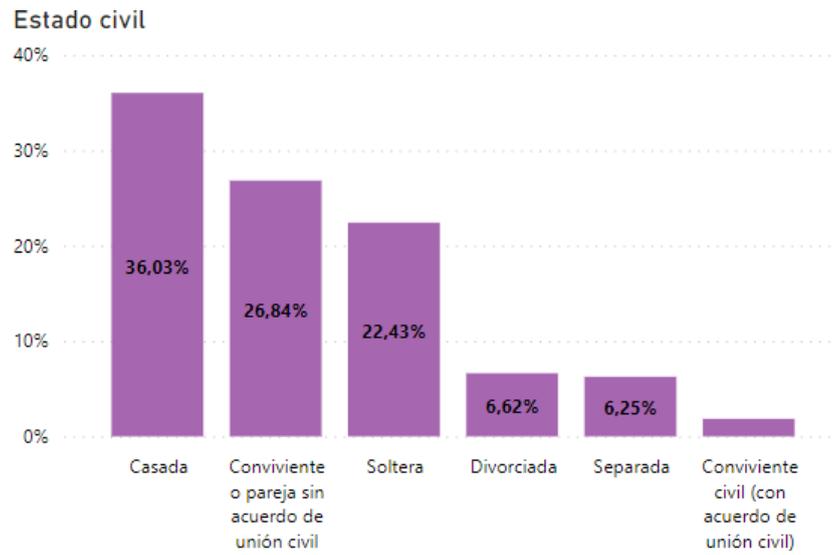
Caracterización	
65. ¿Cuál es su último nivel educativo alcanzado?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca asistió</li> <li>2. Primaria o preparatoria</li> <li>3. Educación básica</li> <li>4. Educación media científico-humanista</li> <li>5. Técnica, Comercial, Industrial o Normalista</li> <li>6. Educación Media Técnica Profesional</li> <li>7. Técnico Nivel Superior Incompleto (Carreras 1 a 3 años)</li> <li>8. Técnico Nivel Superior Completo (Carreras 1 a 3 años)</li> <li>9. Profesional Incompleto (Carreras 4 o más años)</li> <li>10. Profesional Completo (Carreras 4 o más años)</li> <li>11. Postgrado Incompleto</li> <li>12. Postgrado Completo</li> </ol>
66. El mes pasado, ¿cuál fue su sueldo o salario líquido en su trabajo principal?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menor a 300.000 pesos</li> <li>2. Entre 300.001 y 600.000 pesos</li> <li>3. Entre 600.001 y 800.000 pesos</li> <li>4. Entre 800.001 y 1.200.000 pesos</li> <li>5. Entre 1.200.001 y 1.800.001 pesos</li> <li>6. Entre 1.800.001 y 2.500.000 pesos</li> <li>7. 2.500.000 o más</li> </ol>

### Anexo B. Cantidad de hijos menores de 18 años que viven en el hogar

Cantidad de hijos menores de 18 que viven en el hogar



### Anexo C. Estado civil madres trabajadoras dependientes



### Anexo D. Jornada laboral de madres trabajadoras dependientes

