



“Percepción y valoración de los funcionarios de la Facultad de Medicina en relación a la prácticas y políticas de conciliación trabajo-familia en su institución”

**Tesis de grado para optar al grado de
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE PERSONAS Y DINÁMICA ORGANIZACIONAL**

**Alumnos: Iván Buzio U.
Carolina Fuica M.
Carolina Posada C.
Profesor Guía: Pedro Leiva**

Santiago, Mayo 2013

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPITULO I.....	8
1. Antecedentes históricos de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile.....	8
2. La Facultad hoy.....	10
Misión.....	10
Estructura de la Facultad, Características de su personal y rol de la Subdirección de Relaciones Humanas.....	12
Características de los trabajadores.....	14
Académicos.....	15
Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares.....	15
CAPITULO II.....	16
2. Antecedentes Conceptuales.....	16
2.1 Conciliación trabajo – familia.....	16
2.2 Consecuencias del conflicto trabajo – familia.....	19
2.3 Modelos de Resolución de Conflictos de Roles Individuales.....	20
2.3.1 Modelo Causal.....	20
2.3.2 Modelo No Causal.....	21
2.4 Estrategias de Resolución de Conflictos de Rol Individuales.....	22
2.4.1 Teoría de toma de decisiones de trabajo y familia.....	22
2.5 Políticas de conciliación trabajo-familia.....	26
CAPITULO III.....	30
3. Formulación del Problema de Investigación.....	30
3.1 Problema de investigación.....	30
3.1.1 Pregunta de investigación.....	30
3.1.2 Propósitos y Objetivos.....	31
3.1.3 Objetivo General.....	31
3.1.4 Objetivos específicos.....	31
CAPITULO IV.....	32
4. Marco metodológico.....	32

4.1 Dimensiones de Análisis, Variables de Estudio y Operacionalización de las Variables.....	32
4.1.1 Dimensiones de Análisis.....	32
4.1.1.1 Relativas a la organización del tiempo de trabajo.....	32
4.1.1.2 Relativas a permisos por responsabilidades familiares.....	33
4.1.1.3 Servicios para el cuidado de las personas dependientes y de apoyo a las necesidades familiares y domésticas.....	33
4.1.1.4 Medidas Adicionales.....	33
4.1.2 Variables y Operacionalización de las Variables.....	33
4.1.2.1 Variable N° 1: Percepciones y Valoraciones respecto de conciliación trabajo – familia.....	33
4.1.2.2 Variable N° 2: Personal de colaboración y Docente de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, de acuerdo a las siguientes dimensiones.....	36
4.2 Participantes.....	37
4.3 Instrumento.....	37
4.4 Validez de contenido.....	38
CAPITULO V.....	40
5. Resultados.....	40
5.1 Presentación y análisis de resultados.....	40
5.1.1 Descripción de la Muestra.....	40
5.1.2 Resultados por dimensión.....	42
5.1.3 Resultados en función de las preferencias.....	50
5.1.4 Resultados en función de la interferencia que un ámbito produce sobre el otro.....	55
CAPITULO VI.....	66
6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	66
CAPITULO VII.....	72
7. PROPUESTAS.....	72
REFLEXIONES FINALES.....	77
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	80
ANEXOS.....	81

INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado como en el de hoy, hemos experimentado diversos cambios sociales. En particular, la interacción entre la esfera laboral y familiar -ámbitos fundamentales en la vida de las personas- ha sufrido cambios drásticos. Transformaciones socio-demográficas han propiciado modificaciones en la organización interna de las familias, favoreciendo una mayor variedad en su constitución y una importante variación en los roles al interior de ellas, generando nuevos equilibrios (y/o desequilibrios) en las demandas y cuidados que necesitan. En este sentido y, a modo de ejemplo, es notable un mayor protagonismo de la mujer en el ámbito laboral, que dista mucho de lo sucedido durante la mayor parte del siglo XX, donde los roles productivos y reproductivos estaban claramente definidos y, en cierta medida, rigidizados.

Adicionalmente somos testigos de un conjunto de cambios organizacionales y productivos que han contribuido a incrementar las tensiones entre las referidas esferas, haciendo más difícil la integración de éstas. Las actuales demandas laborales hacen más difícil armonizarlos, lo que contribuye a la aparición del conflicto trabajo-familia. Entre los factores que han sido relevantes en el incremento de esta tensión están, la fuerte incorporación de la mujer al mundo del trabajo y la mayor participación de los hombres en las tareas domésticas, propias de la vida familiar. Ambos hechos dan cuenta del cambio en los roles y su menor rigidización, como se mencionara en el párrafo precedente. En este sentido, no sólo es apreciable la mayor incorporación de la mujer al trabajo, sino que junto con ello, se han ido compartiendo los roles entre hombres y mujeres, en las esferas familiar y laboral.

Junto a lo anterior, es preciso mencionar que tanto hombres como mujeres que tienen bajo su cuidado a familiares, especialmente hijos, eventualmente podrían experimentar un conflicto de roles en el trabajo y en la familia. Para contribuir a la disminución del conflicto anteriormente mencionado, nuestra legislación y normativa laboral contempla elementos facilitadores de la integración de las esferas laboral y familiar que permiten compatibilizar responsabilidades que conlleva cada rol. Estos aspectos normativos son revisados más adelante.

Dadas las características de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, que posee un alto nivel de complejidad y un alto nivel de paridad entre trabajadores hombres y mujeres, resulta muy interesante para el objetivo de esta tesis, estudiar la percepción y valoración que tienen sus trabajadores respecto de las políticas de conciliación trabajo familia que se implementan en ella. En virtud de lo expuesto, el presente estudio busca realizar un diagnóstico respecto de las percepciones y valoraciones que tanto los funcionarios de colaboración como el cuerpo académico de la Facultad de Medicina, tienen acerca de los elementos de conciliación trabajo-familia que puedan estar presentes en dicha Facultad y que permitan facilitar la conciliación de ambos aspectos al interior de la institución. Los datos obtenidos, serán analizados descriptivamente y de acuerdo a las dimensiones definidas para este estudio, a objeto de examinar las tendencias existentes en la organización y el eventual nivel de conflicto al que pudieran estar expuestos sus trabajadores.

Por otra parte, el estudio pretende ser un aporte para la introducción de cambios en esta materia, sugiriendo prácticas y políticas que puedan incorporarse a las hoy presentes, contribuyendo hacia una mayor y mejor conciliación de los ámbitos familiar y laboral.



**“Percepción y valoración de los funcionarios de la Facultad de Medicina en relación a
la prácticas y políticas de conciliación trabajo-familia en su institución”**

PARTE I

**Tesis de grado para optar al grado de
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE PERSONAS Y DINÁMICA ORGANIZACIONAL**

Alumnos: Carolina Fuica Martínez

Profesor Guía: Pedro Leiva

Santiago, Mayo 2013

CAPITULO I

1. **Antecedentes históricos de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile¹**

La Facultad tiene características particulares, definidas por el rol que cumple en la sociedad, por su relevancia en la formación de profesionales en carreras iniciales y también la especialización mediante los programas de posgrados, que ejercen en un ámbito tan sensible para los individuos como es la Salud, siendo un referente en el desarrollo de la investigación científica.

La enseñanza de la medicina se inició en Chile en abril de 1833 con la creación de la primera escuela de la especialidad, que empezó a funcionar en el antiguo Instituto Nacional. En 1842 y sobre la base de esta Escuela, nace la Facultad de Medicina, una de las cinco que dieron origen a la Universidad de Chile.

El Estado Portaliano (1831 – 1841), fusionó todas las instituciones que habían administrado el conocimiento médico durante la Colonia y la Independencia: la Universidad Real de San Felipe, que había impartido la única cátedra de medicina durante esta época; el Instituto Nacional, que como centro del conocimiento de la élite nacional independentista había logrado implementar prácticas científicas como la anatomía y el hospital San Juan de Dios, primer hospital de la nación, donde se había practicado la medicina desde el siglo XVI.

Además de darle una nueva orientación a estas instituciones, el gobierno de Prieto y su ministro Tocornal, se trajo desde Europa a dos médicos para hacerse cargo de esta nueva Escuela de Medicina. Ellos fueron Guillermo Blest, médico británico y primer director de la Escuela y Lorenzo Sazie, médico francés, fundador de la Escuela de Obstetricia en 1835 y primer médico que llevara el título de Decano de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, a mediados del siglo XIX. En 1833 nace la primera Escuela de Medicina en el edificio del Hospital de San Juan de Dios. Al momento de fundarse la Universidad de Chile en 1842, la Escuela de Medicina ya tenía casi una década de funcionamiento.

¹ Fuente: Sitio Web Facultad de Medicina Universidad de Chile

En 1889, durante el decanato de José Joaquín Aguirre se lleva a cabo una modernización de la Escuela y se construye un nuevo edificio, lugar en el que actualmente se ubica la Facultad.

La incorporación del hospital San Vicente de Paul (actual Hospital Clínico Universidad de Chile) y su implementación como centro de práctica y docencia médica de los estudiantes de la Escuela de Medicina, supone un salto cualitativo en el desarrollo de la entidad. Es la época en que la Facultad se consolida como la institución oficial de enseñanza médica del Estado chileno.

Durante 1948, tienen lugar dos hechos que determinarán el liderazgo de la Escuela durante todo el siglo XX: la conformación de los campos clínicos y los cambios político-sociales de los años 60 y 70. También data de esta época la fundación de la Escuela de Tecnología Médica, creada en 1960, y la de la Escuela de Terapia Ocupacional de la Universidad de Chile, que comenzó a funcionar en 1963.

En 1968, se inicia la gran reforma universitaria, producto de movimientos sociales mundiales que buscaban mayor participación en las decisiones institucionales. Se buscaba la democratización de los gobiernos universitarios, formar más profesionales en el área de la salud en nuestro país, aumentando la enseñanza en hospitales e integrando a los establecimientos regionales en el desarrollo de la medicina, la docencia y la práctica (Valparaíso, Temuco, Valdivia, etc.). Las antiguas cátedras se transformaron en departamentos, lo que significó una importante modificación de la cultura y de la forma de administración académica de la Escuela.

En la Facultad, la reforma se consolida en 1972 con la organización de cuatro sedes o facultades: hospitales Roberto del Río y José Joaquín Aguirre para la Sede Santiago Norte; hospitales Del Salvador y Calvo Mackenna para la Sede Santiago Oriente; hospitales San Juan de Dios y Félix Bulnes para la Sede Santiago Occidente; hospitales Barros Luco, San Borja Arriarán y Gonzáles Cortés para la Sede Santiago Centro-Sur. Por último, la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, Sede Valparaíso administraba los campos clínicos de los hospitales Deformes, Van Büren y Gustavo Fricke.

A partir del golpe militar de 1973, esta estructura se fue desmantelando y fue reemplazada por una nueva institucionalidad universitaria nacional, que respondía a un modelo económico y social de corte neoliberal. En 1981 se reunificó la Facultad, manteniendo hasta la actualidad cinco campos clínicos (Norte – Hospital Clínico de la Universidad de Chile; Sur, Centro, Oriente y Occidente con sus respectivos hospitales públicos y consultorios de la red de salud correspondientes), como base de la docencia clínica para alumnos desde primero a séptimo año de la carrera.

2. La Facultad hoy

Hasta el año 2012 trabajaban en ella 1.336 académicos y 853 no académicos. Contaba con 6 programas de Magíster, 5 de Doctorado, 8 carreras de pregrado con un total de 3.949 alumnos y 65 programas de especialidades, con un puntaje máximo de ingreso de 834.7 ponderado en carreras de pregrado. Junto a lo anterior, se encuentran 153 proyectos de investigación con diferentes fuentes de financiamiento.

La Facultad de Medicina orienta sus servicios a los ámbitos académico, formativo e investigativo. Cabe señalar que no se declara la prestación de servicios de salud a la población.

El desarrollo de sus actividades concuerda plenamente con lo declarado en su misión, la que se enuncia a continuación.

Misión²

Formar profesionales de la salud de gran capacidad, con sólida formación ética, espíritu de servicio y compromiso con el bienestar de la comunidad para contribuir a elevar la calidad de vida de la población. Formar investigadores y académicos para impulsar el desarrollo científico-tecnológico y para incrementar la capacidad de investigar y resolver problemas biomédicos, clínicos y de salud pública. Contribuir a mejorar el conocimiento científico de la población mediante actividades de extensión y proyectar nuestro quehacer académico a lo largo del país.

² Fuente: Sitio Web Facultad de Medicina Universidad de Chile

Entendiendo el rol que cumple la Universidad, a través de su Facultad de Medicina, en la formación de profesionales de la Salud, ésta puede ser apoyada por la Subdirección de Recursos Humanos, contribuyendo a la generación de condiciones que favorezcan el bienestar de sus trabajadores, para el cumplimiento de las metas y los objetivos trazados en su misión.

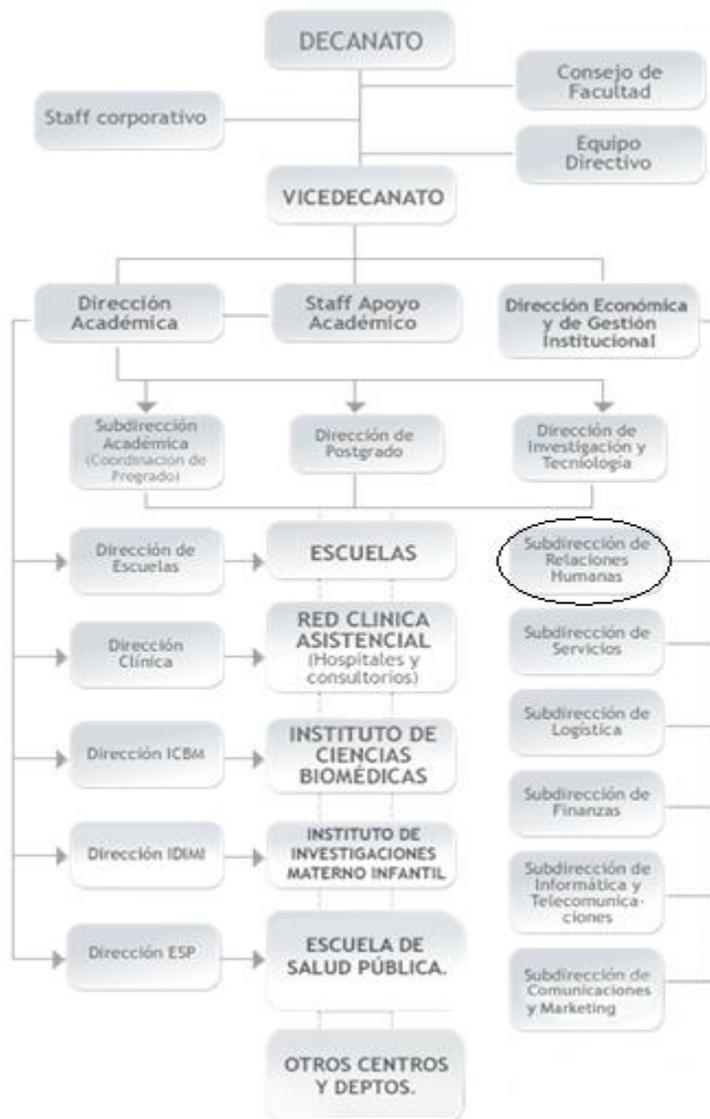
Por tanto, la conciliación trabajo-familia resulta interesante para este estudio, poner a disposición de la Facultad, herramientas para un desempeño óptimo en cada una de sus funciones organizacionales a fin de salvaguardar la integridad familiar y calidad de vida.

Más allá de las normativas legales de la Administración Pública que puedan favorecer la gestión orientada a las personas que trabajan en la Facultad y considerando las esferas laboral y familiar, sería significativo que la Subdirección de Relaciones Humanas incorporara elementos de conciliación trabajo – familia en su gestión, de manera que los funcionarios de colaboración y el cuerpo docente, puedan favorecer el equilibrio entre ambas dimensiones. Asimismo sería pertinente atender a la aparición de conflictos entre los ámbitos familiares y laborales y contar con herramientas que atenúen las consecuencias negativas de éstos, actuando preventivamente con programas que disminuyan los conflictos emanados de la tensión creada en el cumplimiento de roles laborales y familiares, de manera que la realización de las labores de los trabajadores sean óptimas.

Es preciso considerar, entre otras, la existencia de políticas de RRHH, normativas internas, legales y/o usos y costumbres y aquellos elementos claves que se manifiesten a través de las apreciaciones que los funcionarios de colaboración y cuerpo docente, tienen respecto de esta temática. Junto con ello, sugerir medidas para evitar la eventual aparición del conflicto.

Estructura de la Facultad, Características de su personal y rol de la Subdirección de Relaciones Humanas

La facultad tiene la siguiente estructura:



En esta estructura y para efectos de esta investigación, resulta relevante dar cuenta que la Subdirección de Relaciones Humanas, tiene como misión, apoyar la realización de las actividades académicas de la Facultad, promoviendo el desarrollo e implementación de políticas de RRHH que normen el ingreso del personal y su carrera funcionaria, incluyendo

programas de capacitación a nivel organizacional, la gestión del desempeño, la promoción a través de la carrera funcionaria, la desvinculación y jubilación de las personas. Asimismo, tiene por objetivos contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus grupos familiares y propender al desarrollo y perfeccionamiento social, económico y humano y de los mismos.

Por otra parte, las actividades de la referida Subdirección, se orientan a mejorar los ambientes de trabajo, el compromiso organizacional y la calidad de vida en la Facultad, incluyendo a académicos y personal de colaboración.

Políticas y/o acciones tendientes a contribuir a la conciliación trabajo-familia.

Es importante mencionar que al interior de la facultad, las prácticas señaladas, son lideradas en su mayoría por la Subdirección de relaciones humanas, mediante su unidad de bienestar y que revisten un carácter general, dado que están declaradas implícitamente en la misión de la referida Subdirección. Estas son las siguientes:

- Administración de sistemas de beneficios complementarios a la seguridad social, en las áreas de salud, educación, recreación y vivienda.
- Evaluación, elaboración e implementación de programas y proyectos sociales específicos, de acuerdo a detección de necesidades e intereses de afiliados.
- Establecimiento de convenios con instituciones y empresas que generen beneficios a los funcionarios.
- Mantención de un sistema administrativo contable como apoyo a la atención oportuna de situaciones socio-económicas que puedan afectar a los funcionarios.

Lo anterior, no se encuentra clasificado como políticas de conciliación, ni se le otorga este adjetivo al explicitarse al interior de la organización, sin embargo, más adelante podremos revisar que varias de las acciones que mantiene la facultad se pueden clasificar dentro de medidas tendientes a conciliar el plano laboral con el familiar. También al estar la gestión de recursos humanos sustentada y regulada por el estatuto administrativo y la normativa legal existente, resulta ser un escenario que facilita la conciliación.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, podemos destacar puntualmente beneficios tales como:

- Facilidad de permisos para el personal, previo acuerdo con la jefatura directa
- Bus de acercamiento
- Asistencia y orientación financiera y académica
- Escuela de verano para hijos del personal de colaboración y académicos
- Becas de escolaridad para hijos de funcionarios
- Tarjeta de regalo para fiestas patrias
- Beca décana para educación técnica y superior para hijos y funcionarios
- Tarjeta de regalo para navidad
- Préstamo médico, descuento a través de planilla de remuneraciones
- Beca Fenafuch para estudios superiores de funcionarios e hijos
- Beca bienestar central para educación básica, media y superior solo para hijos de funcionarios.
- Reembolsos médicos
- Sala cuna particular
- Préstamo habitacional
- Subvenciones sociales para nacimientos, matrimonios y defunciones
- Becas caja de compensación, solo para matrícula de educación superior
- Capacitación de formación general para el personal de colaboración
- Capacitación académicos en competencias, modernización curricular y optimización de herramientas comunicacionales
- Estímulos en la formación de excelencia mediante bonos, para académicos en la formación de postítulos y postgrado

Características de los trabajadores

Al interior de la Facultad de Medicina, se pueden distinguir dos grandes grupos de funcionarios, académicos y no académicos. Entre estos últimos se visualizan cinco estamentos que se diferencian de acuerdo a las distintas funciones y responsabilidades que poseen.

Académicos

Los académicos de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile son profesionales de excelencia que entregan los conocimientos de más alto nivel en las diversas áreas de la salud, con una preparación constante, lo que se traduce en formas innovadoras de trabajo y de relación con los estudiantes como, por ejemplo, el acompañamiento dedicado y permanente a los alumnos que realizan sus prácticas clínicas, con un sistema de tutorías que permite una atención más personalizada, asegurando el aprendizaje de los futuros profesionales.

Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares

Los funcionarios no académicos constituyen el personal de colaboración, son los encargados de desempeñar las labores de apoyo directivo, profesional, técnico, administrativo y auxiliar, a las tareas que requiere la marcha de la Institución.

A petición de la Subdirección de Relaciones Humanas de la Facultad de Medicina de la Universidad, este estudio considera a los dos grandes grupos de funcionarios que existen en la Facultad, el personal de Colaboración y el Docente.

CAPITULO II

2. Antecedentes Conceptuales

2.1 Conciliación trabajo – familia

Desde una mirada social, en la historia humana han existido cinco modelos de conciliación trabajo – familia, el primero se enmarca en la época agrícola, donde las mujeres eran responsable de la crianza de los niños mientras los hombres de caza o la guerra. El segundo modelo surge con la industrialización de los países, en que los hombres debieron desplazarse fuera del hogar, surgiendo con esto la especialización de las tareas, quedando a las mujeres abocadas al funcionamiento exclusivo de la casa. Un tercer modelo de conciliación trabajo – familia se refiere a que tanto hombres como mujeres salen a trabajar fuera de sus hogares, aportando al ingreso económico familiar, debiendo dejar a sus hijos al cuidado de otras personas, sean estas familiares cercanos o una persona contratada para ayudar en las tareas domésticas y cuidado de éstos. Es aquí donde la mujer toma conciencia de la necesidad de querer obtener un desarrollo profesional al igual que hombres, insertándose en el mundo laboral. A partir de esto, nace el cuarto modelo en el que los hombres aportan y ayudan en un 50% en las tareas domesticas, como complemento con el rol de la mujer. Sin embargo, esta igualdad sustentada en un protagonismo mayor de los hombres, se ha visto mermada porque aún existen resabios de culturas imperantes de los roles que deben asumir tanto hombres como mujeres, en este sentido el hombre debe ser el proveedor de la casa y la mujer la encargada de los quehaceres hogareños (Chinchilla y Moragas, 2007).

Por tanto y esclareciendo mayormente el rol de los hombre, las investigadoras Chinchilla y Moragas (2007) proponen un quinto modelo basado en las libertades de las decisiones de las familias. Ellas sostienen que la libertad de elección de las familias estará basada en el perfil de éstas, mediante sus propias preferencias, que están directamente relacionadas con las etapas de vida en que se encuentren.

Cada hogar posee un mundo interno donde convergen diferentes intereses y formaciones fundadas en el contexto cultural, educacional y económico en que estén basadas sus opciones, por tanto, cada una de ellas podrá decidir sobre las alternativas que les pertenezcan y orienten su accionar.

Pero para que las familias puedan elegir sus opciones será necesario que el contexto social, legal y empresarial otorgue las facilidades para que cada familia tome sus propias decisiones en función de la necesidad que les atañen.

En este sentido, existen familias en que el rol de la mujer que más le acomoda, es el de trabajar en labores domésticas y que solo el padre salga a buscar ingreso familiar, o bien también existen otras que el desarrollo tanto de la mujer como la del hombre está basado en una carrera profesional exitosa, cada una de estas alternativas establecerán el funcionamiento de las familias. Por tanto, el reto estará en generar un equilibrio en la balanza que sopesa el trabajo y la familia, teniendo el tiempo y las energías para cuidar, relacionarse y hablar con los miembros de la familia, así como también el desarrollo óptimo de sus carreras profesionales.

Sin embargo, no se puede desconocer que en el mundo actual, existen dificultades para conciliar trabajo – familia. Por ejemplo, un 80% de los conflictos que presentan los individuos son trasladados a la esfera familiar y solo el 20 % de las complicaciones familiares impactan en lo laboral, según lo muestra un estudio realizado en el programa MBA de la IESE (Chinchilla, León y Poelmans, 2003), produciendo una menor cantidad y calidad en el tiempo utilizado tanto en la familia como en el trabajo.

En consecuencia, el trabajo y la familia pueden llegar a ser ámbitos que se contraponen y que resultan difíciles de compatibilizar, cuestión que deriva inevitablemente en conflicto y estrés que redundan en un deterioro de la calidad de vida de los individuos (Barnett, 1998). Se ha reconocido esta situación como un hecho ineludible de nuestra sociedad, que puede también verse desde una mirada de “interdependencia positiva de los dominios” (Greenhaus et al., 2003 y Frone, 2003).

Así emerge el concepto de equilibrio trabajo – familia, definido por Marks y Macdermid (1996) como la tendencia a comprometerse totalmente en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera optima a cada uno de ellos.

Para el logro del desempeño óptimo en cada papel, se requerirá mantener el equilibrio entre los roles familiares y laborales ajustándose mediante tres componentes señalados por Greenhaus, Collins y Shaw (2003):

“Tiempo: Dedicar similar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles familiares

Niveles de compromiso: un nivel similar de compromiso psicológico con la familia y el trabajo

Lograr un equilibrio en la satisfacción: similar nivel de satisfacción en ambos dominios” (págs. 510-531).

Desde la perspectiva organizacional, la conciliación trabajo – familia es entendida como un conjunto de medidas adicionales a la que establece la ley, adoptadas por las instituciones, orientadas a convenir entre las funciones que deben desempeñar los trabajadores al interior de las organizaciones y los roles que ejercen dentro de las familias, que tratan de compatibilizar la vida laboral y familiar, generando como resultado una relación más armónica entre la vida laboral y familiar, con una mayor equidad en el cumplimiento de las responsabilidades de ambas esferas (Sernam, 2003).

Para comprender la conciliación trabajo familia, es necesario identificar las características contextuales que generan conflicto entre los ámbitos laboral y familiar, por ello, el conflicto puede entenderse como el opuesto a la conciliación. En consecuencia la luz de la teoría del Rol, se puede hipotetizar que las tensiones del rol familiar generan percepciones de conflicto familia-trabajo y que las tensiones de rol laboral se asociarán con percepciones de conflicto trabajo-familia (Marín, Infante y Rivero, 2002).

Ahora bien si los factores individuales a los que hace alusión la teoría del rol fueran los únicos involucrados en la aparición del conflicto solo tendríamos la mitad del análisis, ya que también es preciso considerar los factores organizacionales, tales como la administración del

tiempo en el trabajo, permisos, apoyo y cuidados a terceros, acercamiento /apoyo a la familia y otras medidas que tienen una alta influencia en la aparición del conflicto (Sernam, 2003).

Yang, Chen, Choi y Zou (2000), señalan:

“Existen al menos tres tipos de conflicto al respecto. El primero se da cuando el tiempo utilizado en una de las dos funciones impide destinar tiempo a la otra. El segundo ocurre cuando se dan altos niveles de tensión y carga en el cumplimiento de las actividades en uno de estos ámbitos, lo que a su vez afecta el desempeño en el otro. Y el último tiene relación con las conductas requeridas en ambos campos, en situaciones en que existen incompatibilidades entre los comportamientos deseables en los dos ámbitos” (pág. 14).

2.2 Consecuencias del conflicto trabajo - familia

En el ámbito familiar se identifican algunas consecuencias más recurrentes ante la aparición del conflicto, entre ellas:

- El cumplimiento de los roles familiares en hombres y mujeres pueden verse afectados en tanto las responsabilidades domésticas tienden a considerarse como una segunda jornada laboral (Martínez y Paterna, 2009)
- Interferencia del rol laboral en el ámbito familiar. En este sentido la Teoría del derrame de Staines (1980), explica que trabajo y familia no comparten los mismos espacios, las emociones y conductas de las personas desbordan desde un ámbito a otro, en consecuencia el ejercicio de los roles pueden ser transferidos de un ámbito a otro.
- Dificultad en las relaciones familiares, sean estas conyugales, parentales, fraternales, entre otras (Ibáñez y Portales, 2003).
- Disminución de la natalidad a favor del cumplimiento de los roles laborales. Es notable ver que la postergación de la maternidad es cada vez mayor, dado que las mujeres priorizan el desarrollo de sus carreras laborales y profesionales (Martínez y Paterna, 2009).

- Deterioro de la salud de los padres que trabajan, un mal desempeño parental, tensión psicológica, ansiedad, irritación frecuente, depresión y diversos problemas psicosomáticos (Frone, Russell y Cooper, 1997).

En el ámbito organizacional se identifican las siguientes consecuencias más habituales:

- Dificultades en las relaciones con compañeros de trabajo (Ibáñez y Portales, 2003).
- También se identifica la Teoría del Derrame, pero de manera inversa a lo indicado precedentemente.
- Absentismo laboral (Voydanoff, 2002)
- Baja presencia femenina en el mercado laboral (encuesta CASEN, 2006)
- Disminución de la productividad, deterioro en la calidad de vida y rotación de trabajadores (Chinchilla, Poelmans y León, 2003).
- Asimismo se identifican diversos efectos. Tetrick, Miles, Marcil y Van Dosen (1994) se refieren a los impactos en el nivel de desempeño, Thompson y Blau (1993) a los niveles de involucramiento en el trabajo y Lambert (1991) Adams y King King (1996) a los niveles de satisfacción laboral.

2.3 Modelos de Resolución de Conflictos de Roles Individuales

De acuerdo a lo señalado por Jiménez (2003) y Moyano (2003), la relación que se presenta frente a ambos terrenos, puede explicarse mediante variados modelos causales y no causales. Dentro de estos destacan los siguientes:

2.3.1 Modelo Causal

Teoría del Derrame (Staines, 1980): (Spillover Theory). Sostiene que, independientemente de los límites físicos y temporales entre el trabajo y familia, las variables emocionales y las propias conductas de los individuos son transferidas desde un ámbito a otro, de esta manera lo que sucede en el trabajo puede ser transferido al hogar o bien los conflictos

suscitados en las familias son trasladados al trabajo. El individuo no puede diferenciar un ámbito del de otro.

Teoría de la compensación (Clarck y Farmer, 1998 y Clarck, 2000): Postula que existe una relación inversa entre trabajo y familia, donde las personas realizan esfuerzos diferenciados para compensar aquellas situaciones que no son favorables de una esfera en relación a otra, lo que puede traducirse en que las insatisfacciones y satisfacciones desde la familia sean compensadas y mantenidas en el trabajo y las situaciones desfavorables laborales sean satisfechas en los hogares. Dentro de esta última los autores destacan una tercera línea que complementa el modelo causal. Clarck (2000) desarrolla, la "Border Theory" que pretende establecer que las relaciones emanadas entre el trabajo y las familias se logra mediante constantes negociaciones para el logro de un equilibrio, dado que ambas esferas influyen una sobre la otra.

2.3.2 Modelo No Causal

Segmentación: A diferencia del modelo causal esta teoría pretende establecer que las variables que la componen están interrelacionadas, pero sin una relación causal, por tanto trabajo y familia son dominios independientes, donde no existe una influencia de un ámbito sobre otro.

Congruencia: La interrelación está dada por las disposiciones de personalidad de los individuos que conforman la familia, por tanto, la relación trabajo – familia presenta una correlación positiva o negativa dependientes de las características de los propios individuos, pero no desde una mirada causal desde la familia al trabajo o viceversa.

Modelo de Integridad o Integrativo: Los roles familiares y laborales están estrechamente relacionados y los límites entre un ámbito y otro están difusos como lo que sucede en los negocios familiares.

Para comprender el fenómeno de conciliación trabajo – familia, a partir de estas teorías, es necesario vislumbrar las definiciones que se han generado sobre el concepto de satisfacción,

la que es percibida como una valoración cognitiva de los individuos de acuerdo a sus propias percepciones en función de una calidad de vida, que se enmarque en el logro de las expectativas, aspiraciones y objetivos conseguidos de manera favorable para los individuos (Clemente, Molero y González, 2000), por tanto, se podría trasladar esta definición hacia la satisfacción familiar, que puede ser entendida como la percepción de la ayuda que recibe el miembro de la familia cuando se enfrenta a un problema, la expresión de afectos y apoyo emocional y el grado de participación en la toma de decisiones (Florencio, 1995), entendiendo que la familia es, según lo señalado por Barraca y López (1997):

“...el lugar donde el mundo emocional se vive de manera especialmente intensa y por tanto, los sentimientos deben ser recogidos por cualquier medida de satisfacción familiar” (pág. 11).

El constructo de “satisfacción familiar” tiene en su conformación un proceso cognitivo de bienestar subjetivo relacionado con variables demográficas, sociales y económicas así como también, estilos de vida, dependiendo de la conformación de los individuos (Sánchez y Quiroga, 1995), por tanto, los niveles de satisfacción estarán estrechamente ligados al grado de cohesión familiar sobre el estrés laboral (Felstehausen, 1990) que afectarán los estilos de vida y la propia satisfacción tanto familiar como laboral.

En este sentido, el carácter de satisfacción estará interrelacionado con lo que los individuos perciben de la realidad en función con las expectativas, aspiraciones y metas que han conformado en el desarrollo de sus vivencias desde la niñez, producto de las interacciones familiares con el mundo en que debe desenvolverse, en especial el laboral.

2.4 Estrategias de Resolución de Conflictos de Rol Individuales

2.4.1 Teoría de toma de decisiones de trabajo y familia

El conflicto trabajo-familia, como se revisó anteriormente dice relación con la demanda de uno por sobre el otro, en una misma posición, debiendo tener que elegir donde ubicarse en determinado momento de la familia sobre el trabajo o viceversa.

La aproximación recientemente descrita se condice con la teoría socio- cognitiva (March, 1994; March y Simon, 1958; Simon, 1947), donde por un lado March, hace hincapié en que una organización resulta ser una conjunto de opciones frente a determinados problemas, temas y sentimientos que persiguen definir decisiones para situaciones puntuales y por otro lado, Simon (1958; 1947) sugiere que la tarea administrativa es tal que la persona puede aproximarse lo más posible y en lo más práctico, hacia su racionalidad en la toma de decisiones. Esto toma una mayor relevancia en situaciones donde las personas poseen un mayor grado de autoridad en la toma de decisiones, y donde las mismas son abordadas de manera más racional.

Poelmans (2005), postula que la teoría de la toma de decisiones propone que cuando se resuelve un conflicto trabajo – familia, un individuo pondrá en una balanza tanto las inversiones, costes y beneficios de una situación actual comparándolas entre sí, versus una situación alternativa, y en base a ello decidir cambiar inversión, percepción o incluso discontinuar el contrato laboral.

La teoría también insinúa que las opciones serán distintas a medida que obedecen al tipo de relación (intercambio económico v/s intercambio social) entre el funcionario y empleador. En este punto, Blau (1964), sugiere que cualquier intercambio en la relación laboral se basa primeramente en principios económicos o sociales. Por un lado, el intercambio social se fundamenta en la confianza y expectativas sobre recibir retornos futuros de contribuciones actuales, por el contrario el intercambio económico se basa en transacciones teniendo claro el valor del retorno futuro, el cual se explicita en recompensas individuales , como salario, status y/o beneficios sociales o jerárquicos.

De este modo, y considerando todo lo anterior se entiende que tras el conflicto trabajo – familia y la resolución del mismo, existe una toma de decisiones que, según los autores mencionados, corresponde a un punto de vista racional, balanceando cada uno de los puntos importantes de determinada situación, donde podrá finalmente tomar una decisión que se incline hacia el lado familiar, laboral o bien, se busque una armonía entre ambos.

Junto a lo anterior, existen aspectos legislativos en nuestro país que aportan a la conciliación trabajo-familia.

Una aspecto importante a considerar, son todas aquellas normativas legales que, aunque no bajo el concepto de conciliación trabajo-familia, regulan aspectos laborales, a través de la legislación laboral (Código del Trabajo), que permiten conciliar de mejor manera ambos ámbitos.

La legislación laboral chilena está regulada por el Código del Trabajo. Sin embargo, las relaciones laborales en el área pública están reguladas por otro cuerpo legal, denominado Estatuto Administrativo. Lo que no resuelva dicho Estatuto, será normado por el Código del Trabajo o, en su defecto, los tribunales laborales.

El Código de Trabajo posee en su título segundo, da cuenta de medidas de protección de la maternidad, entre ellas las más relevantes son:

1. La prohibición de exigir certificados que demuestren el estado o no de gravidez de las mujeres.
2. “Postnatal” irrenunciable de seis semanas antes del parto y doce semanas después del parto. Adicionalmente existe el derecho de un “permiso postnatal parental” de 12 semanas a continuación del período anterior. Por otra parte el padre tiene derecho a un permiso de 5 días a elección, desde la fecha de nacimiento. Este derecho contempla a padres adoptivos, desde la fecha de acogida la adopción del menor. Si la trabajadora decide retornar a sus labores en media jornada, una vez terminado su permiso postnatal, su permiso postnatal parental se amplía a 18 semanas.
3. En caso de fallecimiento de la madre el padre recibe el total del subsidio correspondiente al postnatal parental.
4. Cuidado del menor, hasta un año después de finalizado el período de postnatal parental, en la eventualidad de que presente algún problema de salud.
5. Cuidado de hijos menores de 18 años concede un número equivalente a diez jornadas de trabajo para casos que los hijos presente enfermedades graves por accidente, enfermedades terminales en su fase terminal o bien enfermedades graves, agudas y con posibilidad de muerte.
6. Suprime el cumplimiento de horas extraordinarias y trabajos pesados durante el embarazo y durante el postnatal.
7. Tales beneficios revisten la calidad de fuero y no implican descuentos remuneracionales.

8. Contempla días de descanso adicionales para mujeres que paren más de un hijo o si nace bajo peso.
9. Obliga la existencia de lugares de cuidado y alimentación para niños menores de 2 años cuando la empresa posee a lo menos 20 trabajadoras.
10. Derecho a lactancia del menor de un año, pudiendo utilizar 1 hora de la jornada laboral.

Por otra parte el Código del Trabajo contempla la disponibilidad y utilización de 15 días hábiles, anuales e irrenunciables, como feriado legal. Adicionalmente regula las jornadas laborales con sus respectivas excepciones y la protección de la vida y salud de las personas.

Respecto del Estatuto Administrativo que rige a los funcionarios de organismos públicos, existen los siguientes beneficios que pueden ser considerados como elementos de conciliación trabajo-familia:

1. El feriado legal corresponde al descanso a que tienen derecho los funcionarios con goce a todas las remuneraciones durante el tiempo y bajo las siguientes condiciones. Este corresponde a 15 días hábiles para los funcionarios que lleven menos de 15 años de servicio. Los funcionarios que lleven más de 15 y menos de 20 años de servicio, les corresponderán veinte días hábiles. Los funcionarios que lleven más de 20 años de servicio, les corresponderán 25 días hábiles. Para los funcionarios de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, el feriado legal corresponderá al receso universitario, que se realiza entre el día 1° del mes de febrero hasta el 1° día del mes de marzo.
2. Permisos con y sin goce de sueldo.
3. Derecho a 6 días administrativos anuales los cuales podrán hacerse efectivos por motivos personales, previa autorización de la jefatura. Cabe señalar que el uso de estos días puede ser fraccionado en medios días.
4. Permisos, remunerados, por el fallecimiento de un familiar directo.
5. Posibilidad de afiliarse a los servicios de bienestar con que cuenta la institución.

Como hemos visto tanto el cuerpo docente, como los funcionarios de colaboración que desempeñan labores directivas, profesionales, administrativas y auxiliares, están afectos a

medidas contempladas en el Código del Trabajo y del Estatuto Administrativo que les permiten conciliar trabajo y familia.

2.5 Políticas de conciliación trabajo-familia

De acuerdo al estudio realizado en Chile, se identificaron cuatro ámbitos de acción en las que se sustentan las políticas de conciliación trabajo familia (Serman, 2003): Organización del tiempo, permisos por responsabilidades familiares o necesidades personales, servicios para el cuidado de las personas dependientes y de apoyo a las necesidades familiares y domésticas y medidas adicionales, las que serán descritas y abordadas más adelante.

Junto a las políticas mencionadas, y de acuerdo a lo señalado por Konrad y Mangel (2000), es necesario que una organización comprometida con la conciliación trabajo familia considere prácticas de orden general, tales como:

- La importancia de la conciliación trabajo-familia como beneficio para la organización y sus empleados.
- El reconocimiento que las personas, en todas las etapas de su existencia, trabajen mejor cuando pueden alcanzar un equilibrio apropiado entre el trabajo y otros aspectos de sus vidas.
- Son capaces de establecer un compromiso entre la empresa y los empleados frente a la necesidad de discutir y buscar soluciones realizables a diversos problemas, promoviendo una alianza y un compromiso recíproco entre los individuos y sus gerentes de línea.
- Desarrollan políticas apropiadas y respuestas prácticas que resuelven las necesidades específicas de la organización y de sus empleados.
- Comunican su compromiso con las estrategias de trabajo-familia a sus empleados.
- Demuestran un liderazgo en este tema desde la alta dirección y animan a los gerentes a seguir su ejemplo.

También se han observado ciertas condiciones organizacionales bajo las cuales las políticas de conciliación trabajo-familia obtienen mayores niveles de productividad (Konrad y Mangel, 2000). En general son empresas que:

- Tienen un alto porcentaje de empleados profesionales. Su alto costo, valor y escasez justifica los costos de implementar este tipo de políticas.
- Tienen una fuerte inversión en formación de habilidades específicas y desarrollo de carrera. De otra manera no habría incentivo para adquirir competencias adicionales.
- Como la empresa depende de estas habilidades, puede utilizar políticas de conciliación trabajo – familia tanto para retener como para conseguir esfuerzos adicionales de sus empleados.
- Tienen un alto porcentaje de mujeres. Los conflictos trabajo – familia son mayores para las mujeres, con lo cual las políticas tendrán un mayor impacto en estos casos.

Por otra parte, dentro de los estudios realizados en conciliación trabajo – familia es posible encontrar no solo beneficios para los trabajadores, son también beneficios para las empresas que implementan políticas en esta línea.

Recientes estudios en Estados Unidos y Europa apoyan la idea de que la inversión inicial en la instauración de políticas de conciliación trabajo – familia puede generar significativos dividendos a largo plazo para las empresas.

Las compañías que ya han introducido algunas de estas políticas, en general, han reportado costos mínimos asociados a importantes beneficios. Destacan una mayor flexibilidad y capacidad de enfrentar cambios, mejores opciones en la retención de empleados (con los respectivos ahorros en reclutamiento, inducción y entrenamiento), incrementos en productividad y efectividad, mejoras en índices de absentismo, rotación y clima laboral, obtención de una mejor imagen pública y más atractiva para la fuerza laboral, así como también un mayor compromiso y lealtad de los empleados con la organización (Work Life Balance, The business case, you can't afford to miss. Department of Trade and Industry, sept. 2001, en Sernam, 2003).

Los desafíos de reclutar y retener los talentos de mercado en un ambiente laboral extremadamente competitivo está haciendo que cambie el mercado de trabajo y aumente la necesidad de integrar medidas de conciliación trabajo-familia en todo tipo de empresas. No existe un estándar de medidas de conciliación trabajo – familia que sea útil a todas las

empresas dado que estas políticas deben engranarse con la estrategia de negocio y la cultura organizacional particular de cada una.

Sin perjuicio que las empresas cuenten con políticas y/o prácticas de conciliación trabajo familia, su efecto en las personas dependerá del conocimiento que se tenga de ellas, de las valoraciones que les asignen en función de sus intereses y de la percepción colectiva que se tiene de las iniciativas organizacionales.



“Percepción y valoración de los funcionarios de la Facultad de Medicina en relación a la prácticas y políticas de conciliación trabajo-familia en su institución”

PARTE II

**Tesis de grado para optar al grado de
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE PERSONAS Y DINÁMICA ORGANIZACIONAL**

Alumnos: Carolina Posada Corvalán

Profesor Guía: Pedro Leiva

Santiago, Mayo 2013

CAPITULO III

3. Formulación del Problema de Investigación

Al logro de su misión contribuyen todos los funcionarios que trabajan en la Facultad sean éstos, docentes, investigadores, estudiantes y personal de colaboración. Siendo el *leitmotiv* de esta Facultad la promoción de la salud de las personas, resulta relevante volver la mirada hacia los individuos que trabajan en ella.

Esta mirada, puede ser muy amplia y abarcar variados ámbitos de análisis. Por lo anterior, este estudio se circunscribe a la indagación de la percepción y valoración de las prácticas y políticas existentes de conciliación trabajo – familia en el personal de colaboración y docente de la Facultad. Entre los elementos posibles de ser encontrados, están las políticas y programas de recursos humanos que contemplan acciones que permitan conciliar trabajo y familia, normativas, leyes de base de la administración pública chilena y usos y costumbres no formalizados.

Junto con ello, la Facultad podría contribuir a la generación de estándares para otras instituciones con características similares.

Finalmente, podría ser de interés para la Facultad continuar con procesos de reflexión profunda e investigación respecto del desarrollo del recurso humano en políticas que promuevan ambientes laborales favorables para la formación de profesionales.

3.1 Problema de investigación

3.1.1 Pregunta de investigación

Cuál es la percepción y valoración de las prácticas y políticas que se presenta en la conciliación trabajo-familia en el personal de colaboración no docente y docente de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile.

3.1.2 Propósitos y Objetivos

El propósito de este estudio es explorar la situación actual en materia de políticas de RRHH en la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, que contemplen elementos de conciliación trabajo-familia y que asimismo prevengan la aparición de eventuales conflictos en este ámbito, mediante la recopilación de información existente en la organización, a través de políticas, normativas internas, normativas legales o costumbres, entre otras, desde la perspectiva de la percepción y valoración de los trabajadores de la institución.

3.1.3 Objetivo General

Reconocer y describir -en el grupo encuestado- las percepciones y valoraciones que se tienen respecto de las prácticas y políticas de conciliación trabajo – familia, así como también la influencia que un ámbito ejerce sobre el otro.

3.1.4 Objetivos específicos

1. Identificar las percepciones y valoraciones más significativas de elementos de conciliación trabajo – familia.
2. Establecer perfiles de acuerdo a las dimensiones de conciliación trabajo – familia y a las dimensiones socio-demográficas.
3. Identificar y reconocer la influencia que existe del trabajo sobre la familia y de la familia sobre el trabajo.
4. Sugerir a la Subdirección de Recursos Humanos de la Facultad de Medicina alternativas de mejora para la implementación de prácticas que propicien la conciliación trabajo - familia al interior de la organización.

CAPITULO IV

4. Marco metodológico

El diseño del estudio es descriptivo en tanto que el análisis de los datos es estadístico, cuyo alcance como se mencionara anteriormente, dará cuenta exclusivamente del grupo encuestado. Lo anterior está dado porque el tipo de muestreo es no probabilístico.

Por lo anterior, la presente estudio es de tipo exploratorio en tanto da cuenta exclusivamente del grupo encuestado. Es cuantitativo dado que busca una medición objetiva de la muestra demostrando la causalidad y la tendencia de los resultados de la investigación. Para el caso no es pertinente la generalización de los resultados al universo.

4.1 Dimensiones de Análisis, Variables de Estudio y Operacionalización de las Variables

4.1.1 Dimensiones de Análisis

De acuerdo al estudio del SERNAM en 2003, las dimensiones pueden establecerse según sea, por su presencia o no presencia en el ambiente laboral y tenemos las siguientes:

4.1.1.1 Relativas a la organización del tiempo de trabajo

Corresponden a la categoría de medidas claves en el tema del equilibrio trabajo-familia. Se incluyen las que modifican la jornada diaria o mensual de trabajo, con el fin de facilitar el ejercicio de determinadas funciones familiares, como el cuidado de hijos enfermos por ejemplo. Incorpora también las políticas de desarrollo de carrera que incluyen pausas laborales, con o sin goce de sueldo, para atención de necesidades personales o familiares.

4.1.1.2 Relativas a permisos por responsabilidades familiares

Esta categoría la comprenden, básicamente, los permisos orientados a que los empleados puedan cumplir de forma adecuada con responsabilidades asociadas a sus familiares directos, como por ejemplo autorizaciones por nacimiento de hijos o muerte de familiares.

4.1.1.2.1 Servicios para el cuidado de las personas dependientes y de apoyo a las necesidades familiares y domésticas

Esta categoría incluye todos aquellos esfuerzos que hace la empresa para facilitar el acceso a los/as trabajadores/as a servicios de apoyo a las funciones domésticas y familiares. Convenios con jardines infantiles o apoyo en los trámites de pago de cuentas personales.

4.1.1.3 Medidas Adicionales

Se incluyen en esta última categoría otras disposiciones relacionadas con el apoyo en transporte o apoyo social, como traslados de ciudad, buses de acercamiento, etc.

Podemos hablar de un perfil de empresas comprometidas con la conciliación trabajo – familia. Son empresas que poseen un conjunto de características que son incorporadas a sus estrategias de negocios.

4.1.2 Variables y Operacionalización de las Variables

4.1.2.1 Variable N° 1: Percepciones y Valoraciones respecto de conciliación trabajo-familia

De acuerdo a las siguientes dimensiones que fueron utilizadas en el estudio realizado por el Servicio Nacional de la Mujer SERNAM, en el año 2003:

Dimensiones	Indicadores
Organización del Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> - Duración de la jornada de trabajo. - Jornada Flexible. - Combinación de jornadas de trabajo en la institución y el hogar. - Tiempo de vacaciones adicional al legal.
Permisos por responsabilidades familiares o necesidades personales	<ul style="list-style-type: none"> - Permisos por nacimientos de hijos/as con goce de sueldo (fuera del post natal). - Permisos por matrimonio con goce de sueldo. - Permisos por muerte de familiares directos con goce de sueldo. - Permisos por enfermedades y/o operaciones de personas dependientes (excluyendo a las madres con hijos/as menores de un año que tienen ese derecho por ley) con goce de sueldo. - Salidas pactadas para atención de necesidades familiares o administrativas con goce de sueldo. - Asistencia a capacitación en su jornada de trabajo con goce de sueldo. - Permisos programados para capacitación o desarrollo de proyectos personales sin goce de sueldo

	<ul style="list-style-type: none"> - Permisos para atención de necesidades personales.
<p>Servicios para el cuidado de las personas dependientes y de apoyo a las necesidades familiares y domesticas de los funcionarios (as)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuidado infantil. - Cuidado ancianos. - Recreación infantil o actividades para hijos (a). - Apoyo a las labores domesticas. - Apoyo a la realización de trámites personales.
<p>Acercamiento / Apoyo a la familia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fiestas/ Paseos familiares. - Charlas conyugales. - Estimulo para hijos/as de trabajadores/as. - Capacitación para cónyuge y de los hijos. - Ayuda para la inserción social de la o el cónyuge en caso de traslado del esposo o esposa (y/o conviviente). - Visitas organizadas de los hijos/as a la institución.
<p>Otras Medidas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo en caso de traslado a otra ciudad. - Transporte del/la trabajador/a desde puntos de acercamiento a su casa. - Apoyo social, asesorías para ahorro de viviendas, etc. - Bonos y aguinaldos. - Convenios con empresas para adquirir bienes/mercadería a precios rebajados o con descuentos por

	<p>planilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accesos a servicios producidos por la misma institución a precios reducidos. - Becas para capacitación y estudios técnicos otorgados a trabajadores/as. - Apoyo a coberturas de salud. - Pago de cuentas
--	--

4.1.2.2 Variable N° 2: Personal de colaboración y Docente de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, de acuerdo a las siguientes dimensiones

Dimensiones	Indicadores
Demográfica	Género Edad Estado civil
Socioeconómica	Tramo de ingreso individual Tramo de ingreso familiar
Organizacionales	Estamento Años en la Institución
Familiar	Apoyo familiar o de un tercero en labores domesticas Hijos que habiten en el hogar

4.2 Participantes

El universo corresponde a 2.021 funcionarios de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile.

La muestra correspondió a todos los trabajadores que respondieron de manera voluntaria el instrumento. Para ello la encuesta fue subida al sitio web Survey Monkey, con el objeto de que quienes dispusieran de medios electrónicos pudieran acceder al sitio y respondieran la encuesta. En caso contrario, la encuesta fue entregada físicamente a quienes decidieron responderla.

En total se recopilaron 113 encuestas, de las que se efectuó un análisis descriptivo que da cuenta de la conformación sociodemográfica del grupo encuestado y sus valoraciones y percepciones más significativas respecto de los elementos de conciliación trabajo-familia.

Para efectos de un análisis más acabado, se consideraron 74 encuestas que son las que aportaron un mayor número de respuestas. De ellas 21 fueron respondidas por docentes y 53 por personal de colaboración y, en términos de género 29 corresponden a mujeres y 46 a hombres.

4.3 Instrumento

A partir de las dimensiones establecidas en el estudio realizado por el Servicio Nacional de la Mujer (2003), se diseñó una encuesta. Dicho estudio evalúa percepciones, valoraciones y actitudes de hombres y mujeres que trabajan, respecto de la conciliación trabajo-familia, y de la encuesta aplicada en la investigación realizada por Barros y Barros (2008) en la que se evalúa el WIF y el FIW.

La encuesta está dividida en seis ítems en función del tipo de respuesta que se solicita, sean éstas dicotómicas, escalas Likert de 5 anclajes, elección de una o más alternativas y otras que buscan recoger información sociodemográfica a objeto de enriquecer el análisis descriptivo de los datos.

El instrumento fue enviado por la Subdirección de Recursos Humanos -vía correo electrónico- en dos ocasiones (junio y julio de 2011), a todos los funcionarios pertenecientes a la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile. Adicionalmente, y en las mismas oportunidades, se entregó en papel a aquellos funcionarios que no contaban con medios electrónicos.

4.4 Validez de contenido

Mediante este criterio se evalúa la adecuación del instrumento y consiste al grado en que el instrumento mide lo que pretende medir. La encuesta fue sometida a la revisión de dos expertos:

Dr. Rubén Alvarado Coordinador de Post-Grado, Jefe de la División UTIE, Médico Cirujano, Psiquiatra y Profesor de la Escuela de Salud Pública de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, y

PhD Pedro Leiva, Psicólogo de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Profesor guía de este estudio.

Luego fue testado con 5 funcionarios de la Facultad, a objeto de evaluar el tiempo de respuesta y la claridad de los reactivos.



“Percepción y valoración de los funcionarios de la Facultad de Medicina en relación a la prácticas y políticas de conciliación trabajo-familia en su institución”

PARTE III

**Tesis de grado para optar al grado de
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE PERSONAS Y DINÁMICA ORGANIZACIONAL**

Alumnos: Iván Buzio Urrutia

Profesor Guía: Pedro Leiva

Santiago, Mayo 2013

CAPITULO V

5. Resultados

5.1 Presentación y análisis de resultados

5.1.1 Descripción de la Muestra

Como se señalara anteriormente la muestra está constituida por 113 personas, que se pueden desglosar de acuerdo a la siguiente caracterización sociodemográfica.

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	29	25,7%
Masculino	46	40,7%
Nr	38	33,6%
Total	113	100,0%

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	11	9,7%
Casados/Convivientes	54	47,8%
Divorciados/Separados	9	8,0%
Viudos	2	1,8%
Nr	37	32,7%
Total	113	100,0%

Casi la mitad de los encuestados está casado o convive.

Estratos	Renta Líquida Individual		Renta Líquida Grupo Familiar	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Menos de \$100,000			1	0,9%
\$100,000-\$199.999	7	6,2%	6	5,3%
\$200,000-\$699,999	45	39,8%	30	26,5%
\$700.000 - \$1999,999	20	17,7%	19	16,8%
\$2000.000 y más	4	3,5%	17	15,0%
Nr	37	32,7%	40	35,4%
Total	113	100,0%	113	100,0%

Más del 50 % de lo encuestados pertenece a los NSE C2 y C3

Cuantos años lleva trabajando en la institución	Frecuencia	Porcentaje
0 a 5 años	17	15,0%
6 a 10 años	15	13,3%
11-15 años	14	12,4%
16-20 años	13	11,5%
21-25 años	2	1,8%
25 años y más	14	12,4%
Nr	38	33,6%
Total	113	100,0%

Hijos que viven con el encuestado según Edad - Etapa desarrollo	Frecuencias				Total	Porcentaje
	1° hijo	2° hijo	3° hijo	4° hijo		
0-1 años – Lactancia	3		1		4	4,49%
2-3 años - Segunda infancia	4	2	1		7	7,87%
4-5 años - Etapa preescolar	4	4	2		10	11,24%
6-10 años - Etapa escolar	4	4		1	9	10,11%
11-19 años – Adolescencia	15	12	5		32	35,96%
20-40 años - Adulto joven	21	6			27	30,34%
					89	100,00%

2/3 de los hijos que aún viven con los encuestados -de acuerdo a la clasificación que entregan Papalia y Wendkos (año) de las Etapas del Desarrollo Humano- son adolescentes o Adultos jóvenes. Se puede observar que solo 4 son lactantes.

Hijos que viven con lo encuestados	Frecuencia	Porcentaje
1° hijo	25	46%
2° hijo	20	37%
3° hijo	8	15%
4° hijo	1	2%
Total	54	100%

Más del 80% vive con al menos dos hijos. Solo uno vive con 4 hijos y no se observan casos con que vivan con 5 o más.

Estamento	Frecuencia	Porcentaje
Académico	21	18,58%
Directivo/Profesional	12	10,62%
Técnico	6	5,31%
Administrativo	25	22,12%
Auxiliares	11	9,73%
Nr	38	33,63%
	113	100,00%

La mayoría de los encuestados (muestra no probabilística), corresponde a Administrativos y Académicos.

La mayoría de los encuestados (muestra no probabilística), corresponde a Administrativos y Académicos.

Edad de encuestados. Intervalos según Generación	Frecuencia	Porcentaje
Y - 8 a 28 años	2	1,77%
X - 29 a 45 años	35	30,97%
Baby Boomers - 46 a 64 años	33	29,20%
Tradicional - 65 y más	1	0,88%
Nr	42	37,17%
Total	113	100,00%

Poco más del 60% de los encuestados se sitúa entre los 29 y 64 años, correspondientes a las generaciones “X” y “Baby boomers”.

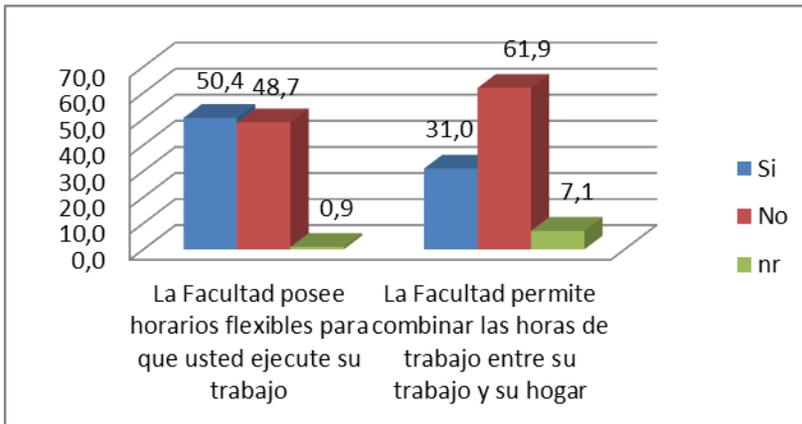
Junto a lo anterior se realizó un análisis en función de las Dimensiones de Conciliación Trabajo Familia (SERNAM, 2003) (ver pág. 36).

5.1.2 Resultados por dimensión

A continuación se dará cuenta de los resultados más relevantes por dimensión tomando como criterio las frecuencias y/o porcentajes mínimos y máximos, respecto del uso y conocimiento que se tiene de las prácticas de conciliación trabajo-familia. En consideración a que son 113 las encuestas aplicadas, los resultados son los siguientes:

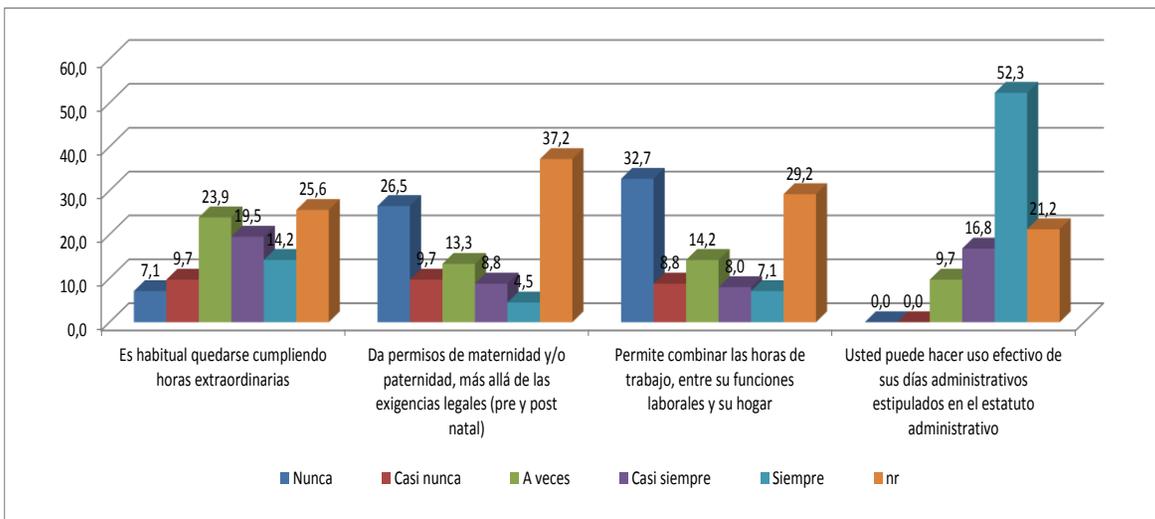
Organización del Tiempo

Se les consultó a los encuestados respecto de la organización del tiempo según cómo lo administran en función del trabajo y la familia.

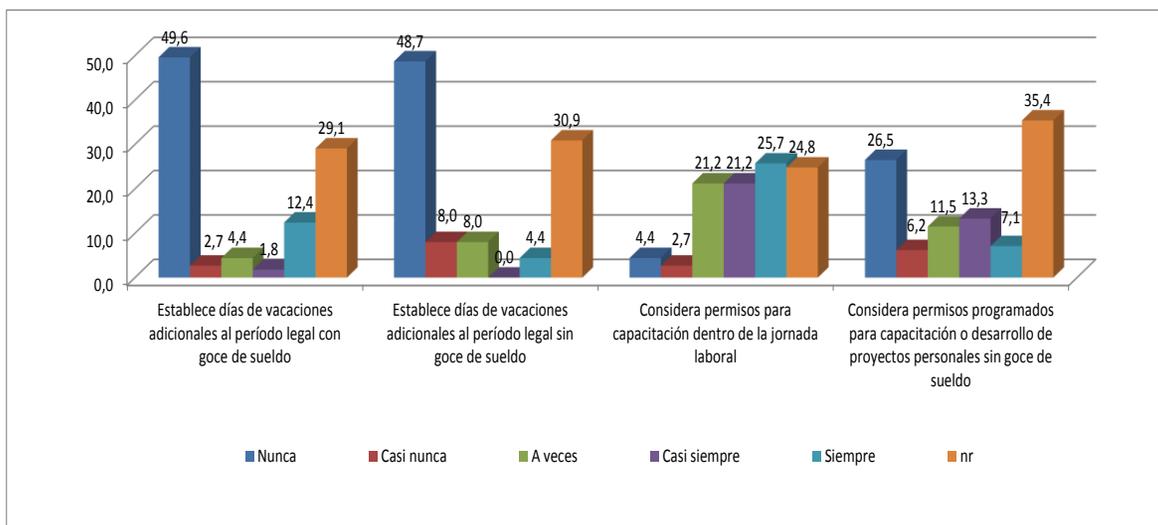


Del gráfico anterior se puede apreciar que respecto de la posibilidad de combinar horas laborales entre el lugar de trabajo y el hogar, casi dos tercios de los encuestados señalan no contar con esta alternativa.

Luego se hicieron una serie de preguntas también relacionadas con algunas prácticas que son indicadores de la dimensión.



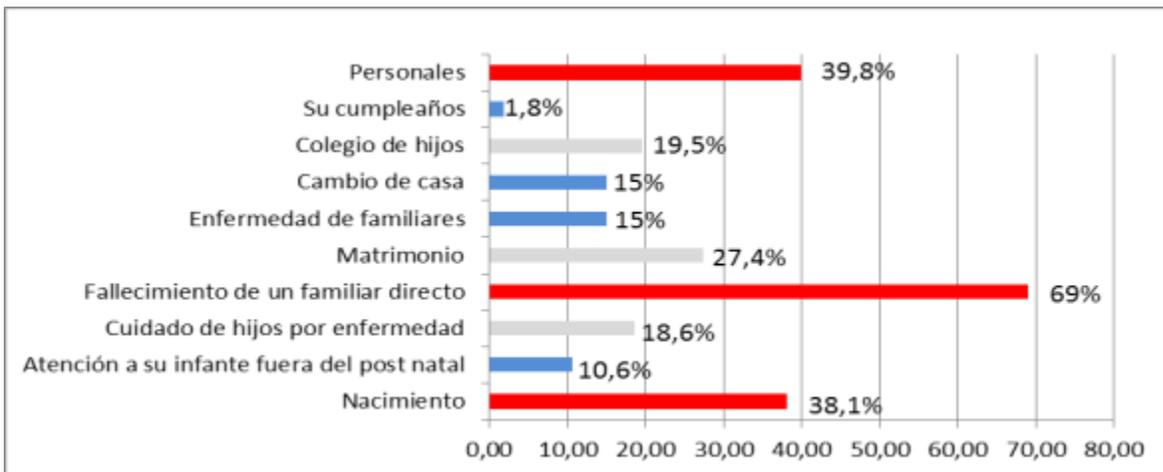
Se aprecia que 1/3 de los encuestados señala quedarse trabajando siempre o casi siempre horas extraordinarias, asimismo otro tercio manifiesta no gozar de permiso maternal/paternal más allá de lo establecido en la ley. Tan solo un 15% puede combinar sus horas laborales entre el lugar de trabajo y su casa, finalmente más del 70% hace uso de los días administrativos de que dispone, según el Estatuto Administrativo.



Casi el 50% de los respondientes señala no contar con vacaciones adicionales al período legal sin goce de sueldo, así como tampoco con goce de éste. Sólo un 7% manifiesta que nunca o casi nunca tiene permiso para asistir a capacitación dentro de la jornada laboral, sin embargo, un tercio percibe que la Facultad no considera permisos programados para asistir a capacitaciones o proyectos personales con goce de sueldo.

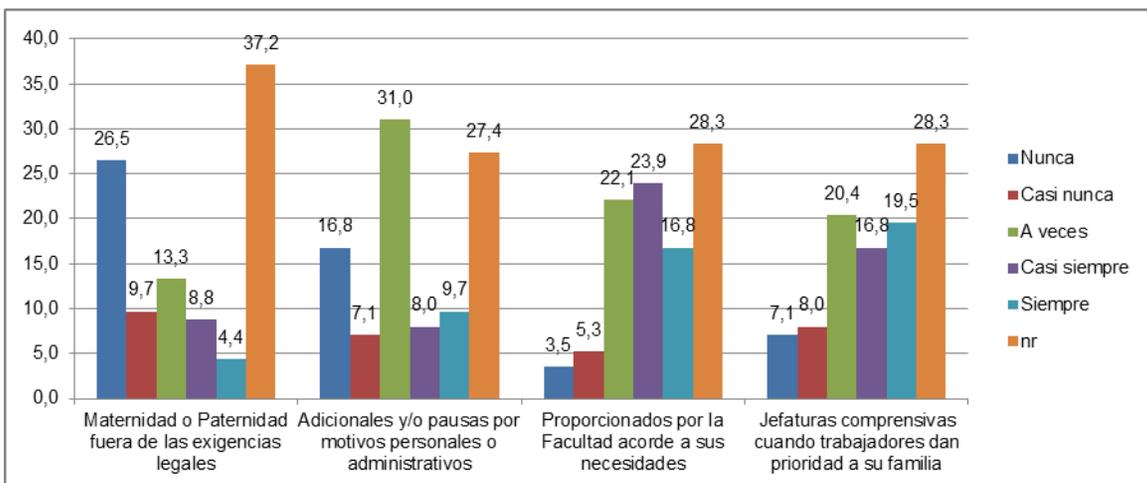
Permisos por responsabilidades familiares o necesidades personales

Se les preguntó a los encuestados respecto de los motivos por los cuáles su organización les daba permiso para ausentarse con goce de sueldo, donde están indicados en rojo los valores más altos y en azul los más bajos.



Nótese que aquellos permisos que se otorgan con menos objeciones son: por fallecimiento de un familiar directo, personales, los correspondientes a salidas pactadas para la atención de necesidades familiares o administrativas adicionales a las establecidas por el Estatuto Administrativo y, por el nacimiento de un hijo. Por el contrario se aprecia que los menos utilizados son los permisos por: cumpleaños (del funcionario), atención a hijos fuera del postnatal, enfermedades de familiares y por cambio de casa.

Ante la consulta por la alternativa que mejor representa lo que sucede en la Facultad respecto de la utilización de los permisos se desprende el siguiente resultado:

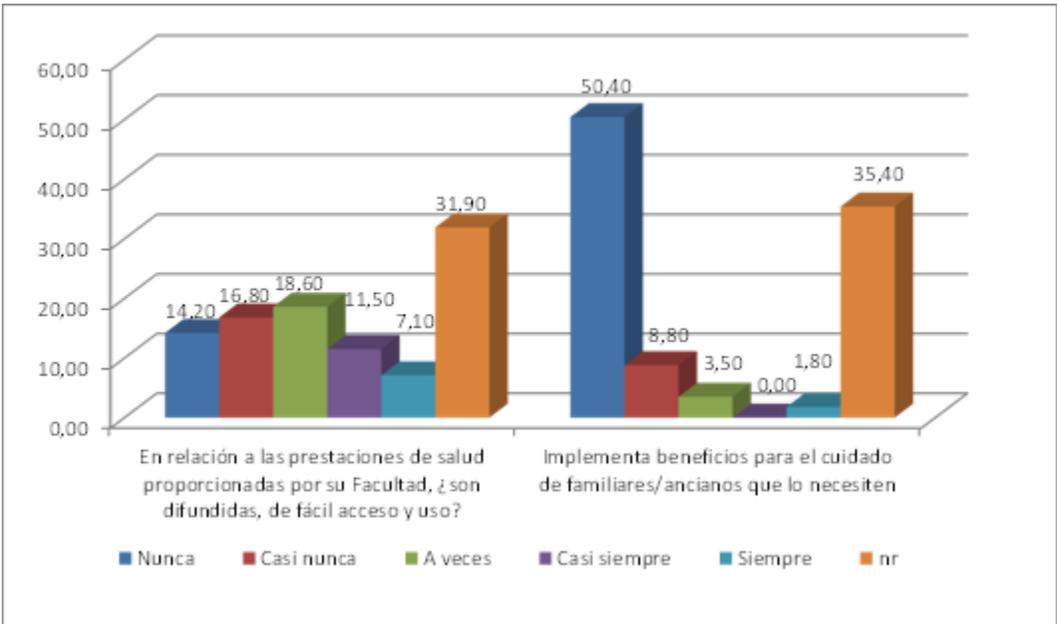


Se observa un alto porcentaje de personas que no respondieron, sin embargo se identifican algunos porcentajes relevantes.

Cabe destacar que poco más del 36% de los encuestados señala que nunca o casi nunca se otorgan permisos por concepto de maternidad/paternidad más allá de lo legal. Respecto de los permisos otorgados por la Facultad a corde a las necesidades de los trabajadores, sobre un 40% señala que -al menos- casi siempre son otorgados. Finalmente, un tercio de los respondientes da cuenta de que siempre o casi siempre sus jefaturas son comprensivas cuando se solicitan permisos priorizando a la familia.

Servicios

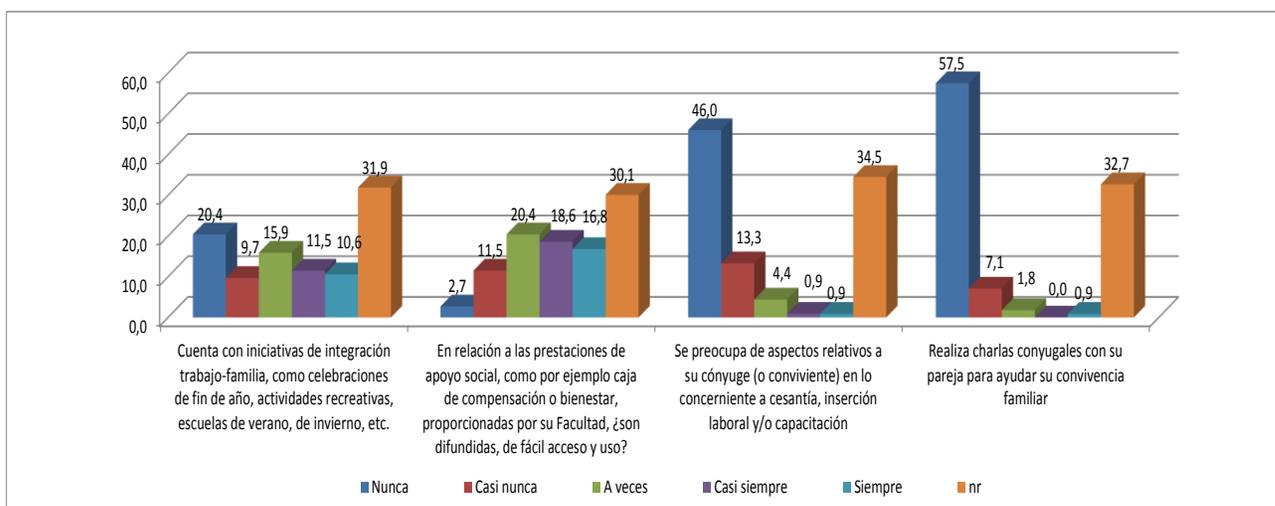
Los *Servicios* se relacionan al cuidado de las personas dependientes y al apoyo a las necesidades familiares y domésticas de los funcionarios. El instrumento consultó a los encuestados respecto de las prestaciones de salud y su difusión y accesibilidad y, a la implementación de acciones orientadas al apoyo del cuidado de familiares y/o ancianos que lo necesiten.



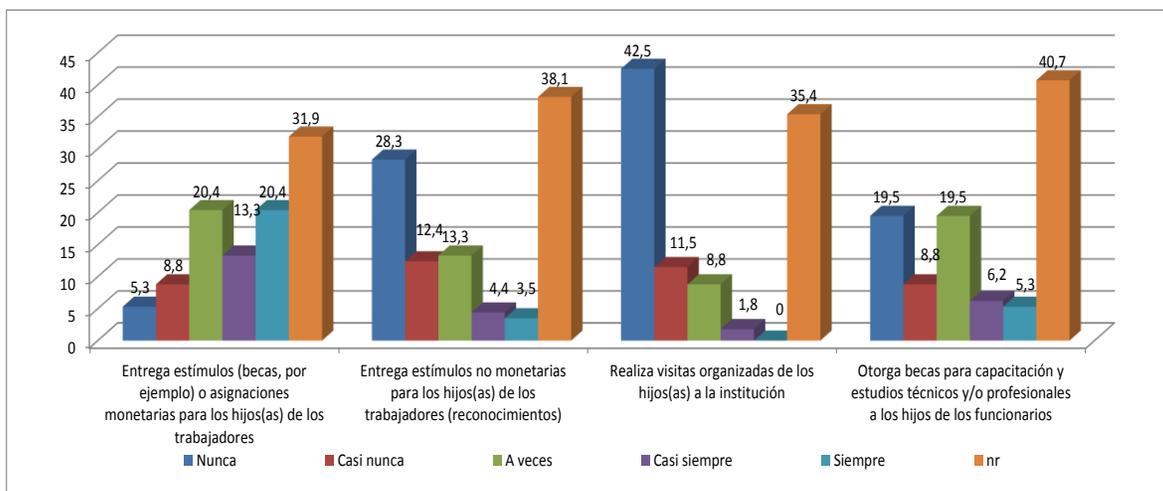
Se puede desprender que sobre un 50% de los encuestados señala que la Facultad nunca implementa beneficios que vayan en apoyo al cuidado de familiares/ancianos que lo necesiten. En relación a acciones de prestación de salud se observa una distribución más o menos homogénea de las respuestas.

Acercamiento/Apoyo a la familia

Las acciones de acercamiento y/o apoyo a la familia están relacionadas con iniciativas orientadas desde la organización hacia los trabajadores y que tiene por objeto fomentar la integración de los dos ámbitos. En este sentido el instrumento arrojó los siguientes resultados.



En relación a si las prestaciones de apoyo social (Caja de Compensación o Bienestar) que proporciona la Facultad son difundidas y de fácil acceso, podemos apreciar que sobre un tercio de los trabajadores reconoce amplio acceso a éstas (siempre o casi siempre). Cuando se consulta por las disponibilidad de la organización a realizar acciones de apoyo a los conyugues o convivientes de los trabajadores, se manifiesta mayoritariamente –cerca de un 60%– que nunca o casi nunca se desarrollan acciones de ésta índole. Nótese que este porcentaje está constituido por un 46% de respuesta “nunca”. Asimismo sobre un 57% de los encuestados señala que la Facultad nunca realiza charlas conyugales para favorecer la convivencia familiar.

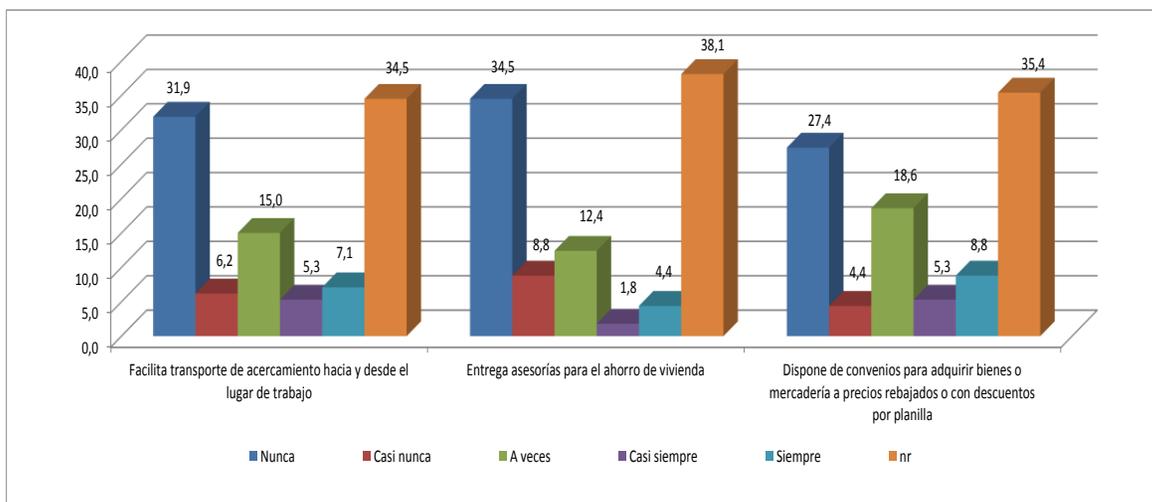


El 20,4% de los encuestados reconoce que siempre puede acceder a becas o bonos para asistir en gastos derivados de la formación de los hijos de los trabajadores. Exactamente el mismo porcentaje, manifiesta que a veces recibe este tipo de beneficio. Finalmente, un 13,3 % señala que casi siempre goza de este tipo de estímulos. A diferencia de la pregunta anterior, los resultados de la siguiente pregunta dan cuenta de la entrega de un estímulo monetario directo a los hijos por parte de la organización. Un 28,3% responde que nunca se otorgan este tipo de reconocimientos, a pesar de que la institución cuenta con ellos.

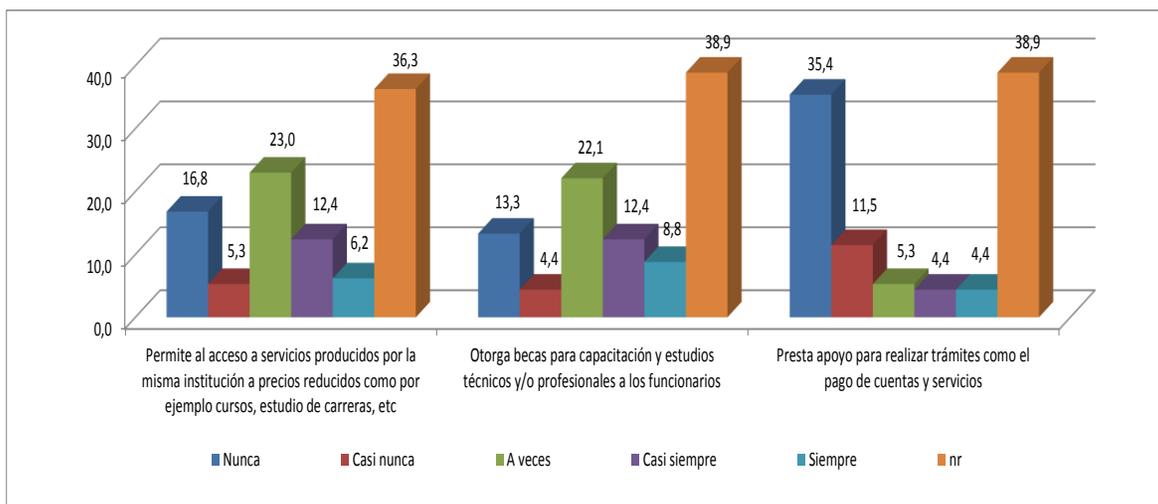
La Facultad cuenta con un programa de visitas organizadas de los hijos al lugar de trabajo de sus padres, más de un 50% menciona que nunca o casi nunca se realizan estas iniciativas. Respeto de la posibilidad de que la Facultad destine recursos para capacitar a los hijos de los trabajadores, un 40,7% no responde y en porcentajes iguales, un 19,5% señala que nunca o a veces se cuenta con este beneficio.

Otras Medidas

Se incluyen en esta última dimensión otras medidas relacionadas con el apoyo al transporte, a los trámites personales y al apoyo social, tales como ahorro para la vivienda, adquisición de bienes y servicios, productos de la empresa, capacitación para los funcionarios.



En general se puede apreciar que el beneficio de transporte no es utilizado o conocido por todos, dado que un 31,9 % responde que no hay un vehículo de acercamiento. Respecto de las asesorías para ahorro de la vivienda, convenios para adquirir bienes y servicios, se puede señalar que un 34,5% y un 27,4%, respectivamente, manifiestan que no existe este tipo de beneficio.



Cabe señalar que ante el acceso a los servicios producidos por la Facultad, no es preciso observar una clara tendencia, debido al alto porcentaje de funcionarios que no respondieron. Asimismo ocurre con la posibilidad de acceder a becas para capacitación y estudios técnicos y/o profesionales.

Finalmente, los encuestados manifiestan en un 35,4% que la Facultad no cuenta con un sistema que apoye a los trabajadores en la gestión de trámites personales, como el pago de cuentas y/o servicios.

5.1.3 Resultados en función de las preferencias

Con el objeto de identificar las preferencias de los funcionarios de la Facultad, respecto de las acciones de conciliación trabajo-familia que ellos valorarían fueran implementadas, se les solicitó que de la lista, marcaran las tres más valoradas. En la siguiente tabla se muestran las preferencias de mayor a menor.

Acción	Dimensión	Frecua.
Bonos y Aguinaldos	Otras medidas	50
Servicio sala cuna	Servicios para el cuidado de las personas dependientes y de apoyo a las necesidades familiares y domésticas de los funcionarios	35
Programas de salud	Otras medidas	33
Jardín infantil	Servicios para el cuidado de las personas dependientes y de apoyo a las necesidades familiares y domésticas de los funcionarios	29
Otorgamiento de beca para capacitación y estudios técnicos	Otras medidas	25
Mayor flexibilidad horaria	Organización del Tiempo	20
Apoyo social	Otras medidas	18
Acceso a servicios producidos por la misma institución	Otras medidas	18
Permisos por temas familiares	Permisos por responsabilidades familiares o necesidades personales	17
Convenios para adquirir bienes	Otras medidas	15
Fiestas y paseos familiares	Acercamiento/Apoyo a la familia	10
Apoyo a trámites como pago de cuentas y servicios	Otras medidas	2

Es un análisis por Dimensión, observamos que existe una amplia valoración de las medidas correspondientes a la Dimensión “Otras Medidas”, con 161 preferencias. En las restantes Dimensiones se aprecian las siguientes valoraciones: 64 para “Servicios para el cuidado de las personas dependientes y de apoyo a las necesidades familiares y domésticas de los funcionarios”; 20 para “Organización del tiempo”; 17 para “Permisos por responsabilidades familiares o necesidades personales”; y para “Acercamiento/Apoyo a la familia” 10.

A objeto de identificar diferencias en función de las variables sociodemográficas para la Dimensión “Otras Medidas”, se presenta en los siguientes cuadros:

Acción	Frecuencia %	Género		Estado civil		
		F	M	Soltero	Casado/Conviviente	Divorciado/Separado/Viudo
Bonos y Aguinaldos	18,4%	58,0%	38,0%	18,0%	64,0%	16,0%
Programas de salud	12,1%	40,0%	26,0%	6,0%	56,0%	4,0%
Otorgamiento de beca para capacitación y estudios técnicos	9,2%	28,0%	20,0%	8,0%	32,0%	8,0%
Apoyo social	6,6%	22,0%	14,0%	10,0%	24,0%	2,0%
Acceso a servicios producidos por la misma institución	6,6%	18,0%	14,0%	8,0%	56,0%	2,0%
Convenios para adquirir bienes	5,5%	16,0%	14,0%	4,0%	22,0%	4,0%
Apoyo a trámites como pago de cuentas y servicios	0,7%	2,0%	2,0%	0,0%	2,0%	2,0%

Si bien su alta valoración es transversal, el beneficio de bonos y aguinaldos es altamente valorado por las mujeres y por personas casadas y/o que conviven. Le sigue la valoración por la disponibilidad de programas de salud en los mismos segmentos demográficos. Finalmente podemos apreciar que entre las personas casadas y/o convivientes es altamente valorado el tener acceso a servicios producidos por la misma institución, en este caso, el acceso a los servicios de salud de que dispone la Facultad.

Acción	Renta líquida mensual / Estrato SE					Renta líquida mensual (grupo familiar) /Estrato SE				
	ABC1	C2	C3	D	E	ABC1	C2	C3	D	E
Bonos y Aguinaldos	4,0%	20,0%	66,0%	2,0%	0,0%	14,0%	26,0%	46,0%	10,0%	0,0%
Programas de salud	4,0%	14,0%	46,0%	2,0%	0,0%	12,0%	16,0%	32,0%	4,0%	0,0%
Otorgamiento de beca para capacitación y estudios técnicos	2,0%	6,0%	36,0%	4,0%	0,0%	6,0%	14,0%	24,0%	2,0%	0,0%
Apoyo social	4,0%	4,0%	24,0%	4,0%	0,0%	4,0%	10,0%	20,0%	0,0%	2,0%
Acceso a servicios producidos por la misma institución	2,0%	8,0%	20,0%	4,0%	0,0%	4,0%	12,0%	16,0%	0,0%	0,0%
Convenios para adquirir bienes	2,0%	6,0%	16,0%	6,0%	0,0%	6,0%	6,0%	12,0%	6,0%	0,0%
Apoyo a trámites como pago de cuentas y servicios	0,0%	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%

El nivel socioeconómico C3, típicamente asociado a la clase media, es el que otorga una alta valoración por los siguientes beneficios: Bonos y Aguinaldos, Programas de salud, Otorgamiento de beca para capacitación y estudios técnicos, Apoyo social, Acceso a servicios producidos por la misma institución y Convenios para adquirir bienes.

Acción	Comparte responsabilidades c/pareja		Adultos en hogar que apoyen en labores domésticas		Estamento				
	Si	No	Si	No	Auxiliar	Admin.	Técnico	Direc./Prof.	Acad.
Bonos y Aguinaldos	64,0%	12,0%	38,0%	56,0%	14,0%	40,0%	8,0%	10,0%	26,0%
Programas de salud	46,0%	8,0%	32,0%	32,0%	10,0%	28,0%	2,0%	14,0%	12,0%
Otorgamiento de beca para capacitación y estudios técnicos	26,0%	4,0%	18,0%	28,0%	8,0%	20,0%	2,0%	8,0%	10,0%
Apoyo social	18,0%	4,0%	18,0%	16,0%	4,0%	24,0%	0,0%	6,0%	2,0%
Acceso a servicios producidos por la misma institución	22,0%	4,0%	18,0%	14,0%	0,0%	18,0%	0,0%	2,0%	14,0%
Convenios para adquirir bienes	20,0%	4,0%	2,0%	22,0%	10,0%	8,0%	4,0%	0,0%	8,0%
Apoyo a trámites como pago de cuentas y servicios	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%

Entre aquellos que comparten las responsabilidades domésticas con su pareja, son altamente apreciados los beneficios de Bonos y Aguinaldos, Programas de salud, Otorgamiento de beca para capacitación y estudios técnicos, Apoyo social, Acceso a servicios producidos por la misma institución y Convenios para adquirir bienes. Los beneficios antes mencionados a excepción del último, son también ampliamente valorados por aquellos trabajadores que cuentan con apoyo de adultos en el hogar y por el estamento administrativo.

Acción	Años trabajando en la Facultad						Edad				Hijos en el hogar	
	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26 y más	Y	X	Baby Boomers	Tradicionales	Si	No
Bonos y Aguinaldos	20,0%	20,0%	18,0%	18,0%	2,0%	20,0%	4,0%	50,0%	38,0%	0,0%	60,0%	40,0%
Programas de salud	18,0%	14,0%	10,0%	12,0%	2,0%	8,0%	4,0%	32,0%	24,0%	2,0%	46,0%	20,0%
Otorgamiento de beca para capacitación y estudios técnicos	18,0%	4,0%	8,0%	6,0%	2,0%	10,0%	4,0%	20,0%	20,0%	0,0%	30,0%	20,0%
Apoyo social	8,0%	6,0%	8,0%	6,0%	0,0%	4,0%	2,0%	12,0%	16,0%	0,0%	22,0%	14,0%
Acceso a servicios producidos por la misma institución	6,0%	6,0%	10,0%	6,0%	0,0%	6,0%	4,0%	12,0%	16,0%	0,0%	24,0%	12,0%
Convenios para adquirir bienes	4,0%	6,0%	6,0%	4,0%	0,0%	10,0%	0,0%	8,0%	20,0%	0,0%	18,0%	12,0%
Apoyo a trámites como pago de cuentas y servicios	0,0%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%	2,0%

Las celdas destacadas en naranja muestran las valoraciones más altas y en ellas se aprecia que de manera transversal la entrega de “Bonos y Aguinaldos” es altamente valorada, identificándose en este grupo principalmente mujeres casadas o en convivencia, trabajadores pertenecientes al nivel socio económico C3 (de ingresos individuales y/o de grupo familiar), que prestan servicios administrativos, que tienen entre 29 y 64 años, que en su mayoría viven con hijos y que comparten las responsabilidades domésticas con sus parejas y/u otro adulto que les apoye.

Aunque en menor medida, se identifican los “Programas de Salud” valorados preferentemente por las mujeres en edad fértil, algo mayor en aquellas que tienen hijos y que están casadas o conviviendo. Adicionalmente, pertenecen al nivel socio económico C3 (de ingresos individuales y/o de grupo familiar), que pertenecen al estamento administrativo, que comparten las responsabilidades domésticas con sus parejas, pero que en igual número cuentan o no con apoyo de otro adulto en labores domésticas.

Otro resultado a destacar, se relaciona con el “Acceso a servicios producidos por la misma Institución”, en este caso y dada su naturaleza universitaria, corresponde a servicios

educacionales impartidos por esta casa de estudios. Es así que esta acción es valorada principalmente por trabajadores casados/convivientes, pertenecientes al NSE C3, preferentemente con hijos, que en su mayoría cuentan con apoyo de sus parejas en las labores domésticas y que pertenecen al estamento administrativo.

Cabe señalar que, de manera transversal, los encuestados dan escasa valoración al “Apoyo a trámites como pago de cuentas y servicios”.

En la siguiente tabla se identifican diferencias en función de la dimensión “Servicios para el cuidado de las personas dependientes y de apoyo a las necesidades familiares y domésticas de los funcionarios”.

Acción	Frecuencia %	Genero		Estado Civil		
		F	M	Soltero	Casado / Conviviente	Divorciado / Separado / Viudo
Servicio sala cuna	12,9%	12,9%	48,0%	22,0%	54,0%	6,0%
Jardín infantil	10,7%	10,7%	38,0%	18,0%	50,0%	2,0%

Acción	Renta líquida mensual / Estrato SE					Renta líquida mensual (grupo familiar) /Estrato SE				
	ABC1	C2	C3	D	E	ABC1	C2	C3	D	E
Servicio sala cuna	4,0%	26,0%	38,0%	2,0%	0,0%	18,0%	20,0%	26,0%	4,0%	0,0%
Jardín infantil	4,0%	14,0%	34,0%	4,0%	0,0%	12,0%	20,0%	18,0%	4,0%	0,0%

Acción	Comparte responsabilidades familiares c/pareja		Adultos en hogar que apoyen en labores domésticas		Estamento				
	Si	No	Si	No	Auxiliar	Admin.	Técnico	Direc./Prof.	Acad.
Servicio sala cuna	42,0%	16,0%	32,0%	34,0%	4,0%	20,0%	10,0%	16,0%	20,0%
Jardín infantil	36,0%	14,0%	28,0%	24,0%	6,0%	16,0%	6,0%	12,0%	16,0%

Acción	Años trabajando en la Facultad						Edad				Hijos en el hogar	
	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26 - más	Y	X	Baby Boomers	Tradicionales	Si	No
Servicio sala cuna	12,0%	18,0%	10,0%	6,0%	8,0%	18,0%	0,0%	30,0%	30,0%	0,0%	52,0%	18,0%
Jardín infantil	20,0%	4,0%	6,0%	8,0%	2,0%	14,0%	2,0%	28,0%	18,0%	2,0%	46,0%	12,0%

Se observa que ambas acciones son altamente valoradas por las mujeres, así como por trabajadores casados/convivientes que pertenecen a los NSE C2 y C3, que tienen entre 29 y 64 años, con hijos viviendo en el hogar, que comparten responsabilidades domésticas y que, en su mayoría, forman parte de los estamentos Administrativo y Académico.

Con respecto a las dimensiones “Organización del Tiempo”, “Permisos por responsabilidades familiares o necesidades personales” y “Acercamiento/Apoyo a la familia”, se puede observar que fueron las menos valoradas por los encuestados.

Acción	Dimensión	Frecuencia %	Género		Estado civil		
			F	M	Soltero	Casado / Conviviente	Divorciado / Separado / Viudo
Mayor flexibilidad horaria	Organización del Tiempo	7,4%	28,0%	10,0%	6,0%	22,0%	10,0%
Permisos por temas familiares	Permisos por responsabilidades familiares o necesidades personales	6,3%	22,0%	12,0%	4,0%	22,0%	8,0%
Fiestas y paseos familiares	Acercamiento/Apoyo a la familia	3,7%	8,0%	10,0%	4,0%	14,0%	0,0%

Acción	Dimensión	Renta líquida mensual / Estrato SE					Renta líquida mensual (grupo familiar) /Estrato SE				
		ABC1	C2	C3	D	E	ABC1	C2	C3	D	E
Mayor flexibilidad horaria	Organización del Tiempo	4,0%	14,0%	16,0%	4,0%	0,0%	10,0%	16,0%	10,0%	0,0%	2,0%
Permisos por temas familiares	Permisos por responsabilidades familiares o necesidades personales	4,0%	10,0%	14,0%	6,0%	0,0%	10,0%	6,0%	12,0%	4,0%	2,0%
Fiestas y paseos familiares	Acercamiento/Apoyo a la familia	4,0%	2,0%	12,0%	0,0%	0,0%	2,0%	6,0%	6,0%	2,0%	0,0%

Acción	Dimensión	Comparte responsabilidades c/pareja		Adultos en hogar que apoyen en labores domésticas		Estamento				
		Si	No	Si	No	Auxiliar	Admin.	Técnico	Direc./Prof.	Acad.
Mayor flexibilidad horaria	Organización del Tiempo	24,0%	4,0%	20,0%	16,0%	0,0%	14,0%	2,0%	8,0%	14,0%
Permisos por temas familiares	Permisos por responsabilidades familiares o necesidades personales	22,0%	8,0%	12,0%	22,0%	4,0%	16,0%	0,0%	6,0%	8,0%
Fiestas y paseos familiares	Acercamiento/Apoyo a la familia	10,0%	0,0%	6,0%	8,0%	4,0%	8,0%	2,0%	2,0%	2,0%

Acción	Dimensión	Años trabajando en la Facultad					
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26 - más
Mayor flexibilidad horaria	Organización del Tiempo	38,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Permisos por temas familiares	Permisos por responsabilidades familiares o necesidades personales	34,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Fiestas y paseos familiares	Acercamiento/Apoyo a la familia	12,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Acción	Dimensión	Edad				Hijos en el hogar	
		Y	X	Baby Boomers	Tradicional	Si	No
Mayor flexibilidad horaria	Organización del Tiempo	2,0%	24,0%	12,0%	0,0%	28,0%	12,0%
Permisos por temas familiares	Permisos por responsabilidades familiares o necesidades personales	2,0%	18,0%	14,0%	0,0%	22,0%	12,0%
Fiestas y paseos familiares	Acercamiento/Apoyo a la familia	2,0%	6,0%	8,0%	0,0%	14,0%	6,0%

Sin perjuicio de lo anterior, es posible distinguir que respecto de la flexibilidad horaria, ésta es más valorada por las mujeres, por personas casadas o conviviendo, pertenecientes a los grupos SE C2 y C3, que tienen entre 29 y 45 años, tienen hijos, comparten mayoritariamente labores domésticas y que pertenecen a los estamentos Administrativo y Académico. Cabe destacar que la flexibilidad horaria es más valorada únicamente por quienes llevan menos tiempo trabajando en la Facultad.

Respecto de los “Permisos por temas familiares”, nuevamente son las mujeres las que asignan más valoración a esta acción. Así también los casados/convivientes, aquellos que pertenecen al grupo SE ABC1, considerando los ingresos del grupo familiar y aquellos pertenecientes a los NSE C2 y C3, de manera individual. En su mayoría tienen entre 29 y 64 años, hijos que viven con ellos, tienen la posibilidad de compartir las tareas domésticas con sus parejas, no cuentan de otros para el apoyo de éstas y pertenecen mayoritariamente al estamento Administrativo.

La acción “Fiestas y paseos familiares” presenta mayor valoración por parte de los hombres, así como por casados o convivientes. Por esta actividad muestran preferencia los del NSE C3, aquellos que tienen hijos y que pertenecen al estamento Administrativo.

5.1.4 Resultados en función de la interferencia que un ámbito produce sobre el otro

Los individuos se ven enfrentados cotidianamente a la influencia que ejerce la familia sobre el trabajo y el trabajo sobre la familia, lo cual puede ocasionar conflictos relativos entre cada ámbito que deben ser detectados para producir políticas y prácticas institucionales que concilien estas dos áreas. Frente a esto, se obtuvieron los siguientes resultados:

Resultados Work Interferes in Family (WIF) – Trabajo influye en la familia

Los resultados arrojados en la influencia que tiene el trabajo en la familia, segmentado de acuerdo a género y estado civil denotan una tendencia en los encuestados en las preguntas que indican estar de “acuerdo” o “totalmente de acuerdo”, con las afirmaciones que puede verse afectado en el plano familiar a causa de la carga laboral y tiempo destinado a ello, esto se visualiza en las respuestas obtenidas en “después del trabajo llega demasiado cansado a

casa para hacer algunas cosas” con más de un 60% que se encuentra de acuerdo o totalmente de acuerdo y también se evidencia en las respuestas obtenidas en la afirmación “a mi familia no le gusta que con frecuencia este preocupado por el trabajo mientras estoy en casa” con más del 50%. Se observa una clara tendencia a que el grupo más afectado es el género femenino, sobre un 60%, coincidiendo a su vez con los que se encuentra casada y/o conviviendo.

Acción	Likert	Frecuencia	Genero		Estado Civil		
			F	M	Soltero	Casado/Conviviente	Divorciado/Separado/Viudo
Después del trabajo, llego a casa demasiado cansado(a) para hacer algunas de las cosas que quisiera hacer	Totalmente en desacuerdo	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	En desacuerdo	14,5%	55,6%	33,3%	33,3%	55,6%	0,0%
	Relativamente de acuerdo	22,6%	57,1%	42,9%	7,1%	85,7%	7,1%
	De acuerdo	19,4%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	40,3%	64,0%	32,0%	12,0%	56,0%	24,0%
En el trabajo tengo demasiado que hacer, lo que me mantiene alejado(a) de mis intereses personales	Totalmente en desacuerdo	6,7%	20,0%	80,0%	0,0%	80,0%	20,0%
	En desacuerdo	18,7%	64,3%	28,6%	0,0%	64,3%	28,6%
	Relativamente de acuerdo	25,3%	63,2%	36,8%	21,1%	68,4%	5,3%
	De acuerdo	28,0%	57,1%	42,9%	4,8%	76,2%	19,0%
	Totalmente de acuerdo	21,3%	68,8%	25,0%	18,8%	56,3%	18,8%
A mi familia no le gusta que con frecuencia esté preocupado(a) por mi trabajo mientras estoy en casa	Totalmente en desacuerdo	10,4%	42,9%	57,1%	14,3%	71,4%	14,3%
	En desacuerdo	16,4%	63,6%	27,3%	9,1%	36,4%	54,5%
	Relativamente de acuerdo	17,9%	50,0%	50,0%	25,0%	75,0%	0,0%
	De acuerdo	23,9%	68,8%	31,3%	12,5%	56,3%	31,3%
	Totalmente de acuerdo	31,3%	66,7%	33,3%	19,0%	61,9%	19,0%
Mi trabajo me ocupa tiempo que quisiera pasar con mi familia	Totalmente en desacuerdo	8,2%	50,0%	33,3%	16,7%	83,3%	0,0%
	En desacuerdo	17,8%	69,2%	30,8%	15,4%	84,6%	0,0%
	Relativamente de acuerdo	28,8%	47,6%	52,4%	4,8%	90,5%	4,8%
	De acuerdo	23,3%	70,6%	29,4%	29,4%	70,6%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	21,9%	68,8%	25,0%	0,0%	81,3%	12,5%
Las demandas de mi trabajo me hacen difícil estar tranquilo(a) cuando estoy en mi casa	Totalmente en desacuerdo	14,3%	60,0%	40,0%	30,0%	60,0%	10,0%
	En desacuerdo	30,0%	66,7%	33,3%	9,5%	57,1%	38,1%
	Relativamente de acuerdo	30,0%	52,4%	47,6%	19,0%	52,4%	28,6%
	De acuerdo	17,1%	75,0%	25,0%	16,7%	75,0%	8,3%
	Totalmente de acuerdo	8,6%	50,0%	50,0%	0,0%	50,0%	33,3%
Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de madre/padre que me gustaría ser	Totalmente en desacuerdo	37,5%	50,0%	44,4%	5,6%	66,7%	27,8%
	En desacuerdo	12,5%	50,0%	50,0%	0,0%	66,7%	33,3%
	Relativamente de acuerdo	8,3%	50,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%
	De acuerdo	18,8%	66,7%	33,3%	22,2%	66,7%	11,1%
	Totalmente de acuerdo	22,9%	54,5%	36,4%	54,5%	36,4%	0,0%
Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de esposo(a) o pareja que me gustaría ser	Totalmente en desacuerdo	19,0%	58,3%	41,7%	8,3%	66,7%	25,0%
	En desacuerdo	34,9%	68,2%	31,8%	9,1%	18,2%	13,6%
	Relativamente de acuerdo	25,4%	56,3%	43,8%	12,5%	43,8%	37,5%
	De acuerdo	9,5%	83,3%	16,7%	0,0%	83,3%	16,7%
	Totalmente de acuerdo	11,1%	42,9%	42,9%	0,0%	85,7%	0,0%
Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de hijo(a) que me gustaría ser	Totalmente en desacuerdo	17,9%	60,0%	40,0%	20,0%	50,0%	30,0%
	En desacuerdo	35,7%	65,0%	35,0%	5,0%	75,0%	20,0%
	Relativamente de acuerdo	26,8%	100,0%	0,0%	20,0%	60,0%	20,0%
	De acuerdo	8,9%	60,0%	40,0%	40,0%	60,0%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	10,7%	33,3%	50,0%	0,0%	50,0%	33,3%

Cuando se afirma con respecto al cumplimiento de roles en la familia, los resultados muestran una dicotomía, en lo que respecta a las preguntas relacionadas con el cumplimiento de las expectativas de los roles exigidos como por ejemplo en la frase “mi trabajo me hace difícil ser el tipo de madre/padre que me gustaría ser” las respuestas se ubican entre “totalmente en desacuerdo con un 37%” y en “de acuerdo o totalmente de acuerdo” un 41%. Sin embargo, cuando analizamos las frases “Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de esposo(a) o pareja que me gustaría ser” y “Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de hijo(a) que me gustaría ser”, vemos que sobre un 60% señala estar “en desacuerdo o

relativamente de acuerdo”, lo que puede estar relacionado a las propias expectativas y percepciones de cada funcionario más que una real influencia del trabajo en la familia.

Acción	Likert	Frecuencia	Renta líquida mensual / Estrato SE					Renta líquida mensual (grupo familiar) / Estrato SE				
			ABC1	C2	C3	D	E	ABC1	C2	C3	D	E
Después del trabajo, llego a casa demasiado cansado(a) para hacer algunas de las cosas que quisiera hacer	Totalmente en desacuerdo	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
	En desacuerdo	14,5%	11,1%	11,1%	77,8%	0,0%	0,0%	22,2%	11,1%	55,6%	11,1%	0,0%
	Relativamente de acuerdo	22,6%	0,0%	35,7%	50,0%	14,3%	0,0%	14,3%	21,4%	21,4%	21,4%	0,0%
	De acuerdo	19,4%	8,3%	33,3%	50,0%	8,3%	0,0%	25,0%	16,7%	50,0%	8,3%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	40,3%	4,0%	32,0%	56,0%	4,0%	0,0%	28,0%	28,0%	36,0%	0,0%	0,0%
En el trabajo tengo demasiado que hacer, lo que me mantiene alejado(a) de mis intereses personales	Totalmente en desacuerdo	6,7%	20,0%	40,0%	40,0%	0,0%	0,0%	20,0%	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%
	En desacuerdo	18,7%	0,0%	28,6%	64,3%	7,1%	0,0%	21,4%	28,6%	42,9%	7,1%	0,0%
	Relativamente de acuerdo	25,3%	0,0%	26,3%	63,2%	10,5%	0,0%	15,8%	15,8%	52,6%	10,5%	0,0%
	De acuerdo	28,0%	9,5%	28,6%	47,6%	14,3%	0,0%	23,8%	33,3%	23,8%	14,3%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	21,3%	6,3%	18,8%	62,5%	6,3%	0,0%	31,3%	12,5%	43,8%	0,0%	6,3%
A mi familia no le gusta que con frecuencia esté preocupado(a) por mi trabajo mientras estoy en casa	Totalmente en desacuerdo	10,4%	14,3%	28,6%	57,1%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	28,6%	28,6%	0,0%
	En desacuerdo	16,4%	18,2%	18,2%	81,8%	0,0%	0,0%	18,2%	27,3%	54,5%	0,0%	0,0%
	Relativamente de acuerdo	17,9%	0,0%	41,7%	41,7%	16,7%	0,0%	33,3%	25,0%	25,0%	8,3%	0,0%
	De acuerdo	23,9%	6,3%	37,5%	43,8%	12,5%	0,0%	18,8%	31,3%	43,8%	6,3%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	31,3%	0,0%	19,0%	71,4%	4,8%	0,0%	28,6%	19,0%	33,3%	4,8%	4,8%
Mi trabajo me ocupa tiempo que quisiera pasar con mi familia	Totalmente en desacuerdo	8,2%	0,0%	0,0%	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	16,7%	0,0%
	En desacuerdo	17,8%	7,7%	23,1%	69,2%	0,0%	0,0%	15,4%	30,8%	38,5%	15,4%	0,0%
	Relativamente de acuerdo	28,8%	0,0%	38,1%	52,4%	9,5%	0,0%	23,8%	28,6%	47,6%	0,0%	0,0%
	De acuerdo	23,3%	5,9%	23,5%	47,1%	17,6%	0,0%	29,4%	17,6%	29,4%	5,9%	5,9%
	Totalmente de acuerdo	21,9%	6,3%	25,0%	56,3%	6,3%	0,0%	25,0%	31,3%	25,0%	6,3%	0,0%
Las demandas de mi trabajo me hacen difícil estar tranquilo(a) cuando estoy en mi casa	Totalmente en desacuerdo	14,3%	10,0%	10,0%	70,0%	10,0%	0,0%	0,0%	20,0%	60,0%	20,0%	0,0%
	En desacuerdo	30,0%	4,8%	33,3%	52,4%	9,5%	0,0%	28,6%	23,8%	42,9%	4,8%	0,0%
	Relativamente de acuerdo	30,0%	0,0%	28,6%	61,9%	9,5%	0,0%	14,3%	33,3%	42,9%	9,5%	0,0%
	De acuerdo	17,1%	0,0%	33,3%	50,0%	16,7%	0,0%	41,7%	25,0%	16,7%	0,0%	8,3%
	Totalmente de acuerdo	8,6%	0,0%	16,7%	66,7%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%
Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de madre/padre que me gustaría ser	Totalmente en desacuerdo	37,5%	0,0%	0,0%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	5,6%	0,0%
	En desacuerdo	12,5%	16,7%	16,7%	66,7%	0,0%	0,0%	16,7%	33,3%	33,3%	16,7%	0,0%
	Relativamente de acuerdo	8,3%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	De acuerdo	18,8%	22,2%	11,1%	55,6%	11,1%	0,0%	33,3%	33,3%	22,2%	0,0%	11,1%
	Totalmente de acuerdo	22,9%	0,0%	27,3%	54,5%	9,1%	0,0%	18,2%	9,1%	45,5%	9,1%	0,0%
Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de esposo(a) o pareja que me gustaría ser	Totalmente en desacuerdo	19,0%	8,3%	8,3%	66,7%	16,7%	0,0%	8,3%	25,0%	50,0%	8,3%	0,0%
	En desacuerdo	34,9%	0,0%	45,5%	31,8%	4,5%	0,0%	22,7%	31,8%	40,9%	4,5%	0,0%
	Relativamente de acuerdo	25,4%	6,3%	31,3%	56,3%	6,3%	0,0%	37,5%	25,0%	18,8%	12,5%	0,0%
	De acuerdo	9,5%	0,0%	33,3%	50,0%	16,7%	0,0%	33,3%	50,0%	16,7%	0,0%	0,0%

Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de hijo(a) que me gustaría ser	Toalmente de acuerdo	11,1%	0,0%	14,3%	71,4%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	57,1%	0,0%	0,0%
	Totalmente en desacuerdo	17,9%	10,0%	10,0%	70,0%	0,0%	0,0%	10,0%	30,0%	40,0%	10,0%	0,0%
	En desacuerdo	35,7%	0,0%	45,0%	50,0%	5,0%	0,0%	40,0%	15,0%	40,0%	5,0%	0,0%
	Relativamente de acuerdo	26,8%	6,7%	26,7%	53,3%	13,3%	0,0%	33,3%	26,7%	20,0%	13,3%	0,0%
	De acuerdo	8,9%	0,0%	40,0%	40,0%	20,0%	0,0%	20,0%	40,0%	0,0%	0,0%	20,0%
	Toalmente de acuerdo	10,7%	0,0%	0,0%	83,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%

Luego, si nos centramos en lo relacionado a la renta líquida mensual individual y la renta líquida mensual grupo familiar, quien percibe un mayor impacto del trabajo hacia la familia según esta clasificación, son los trabajadores que pertenecen al NSE C3. Es tendencia se mantiene en las preguntas enfocadas a los roles de los trabajadores en su hogar.

Acción	Likert	Frecuencia	Comparte responsabilidades familiares c/pareja		Adultos en hogar que apoyen en labores domésticas		Estamento				
			Si	No	Si	No	Auxiliar	Admin.	Técnico	Direc./Prof.	Acad.
Después del trabajo, llego a casa demasiado cansado(a) para hacer algunas de las cosas que quisiera hacer	Totalmente en desacuerdo	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%
	En desacuerdo	14,5%	66,7%	22,2%	55,6%	44,4%	11,1%	44,4%	11,1%	0,0%	33,3%
	Relativamente de acuerdo	22,6%	92,9%	0,0%	50,0%	50,0%	21,4%	28,6%	0,0%	21,4%	28,6%
	De acuerdo	19,4%	50,0%	25,0%	50,0%	50,0%	16,7%	25,0%	0,0%	33,3%	25,0%
	Totalmente de acuerdo	40,3%	64,0%	16,0%	52,0%	36,0%	4,0%	32,0%	12,0%	12,0%	36,0%
En el trabajo tengo demasiado que hacer, lo que me mantiene alejado(a) de mis intereses personales	Totalmente en desacuerdo	6,7%	80,0%	0,0%	80,0%	0,0%	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%	40,0%
	En desacuerdo	18,7%	78,6%	14,3%	50,0%	50,0%	0,0%	35,7%	14,3%	14,3%	35,7%
	Relativamente de acuerdo	25,3%	68,4%	5,3%	36,8%	57,9%	10,5%	36,8%	10,5%	31,6%	10,5%
	De acuerdo	28,0%	61,9%	0,0%	47,6%	52,4%	28,6%	23,8%	0,0%	14,3%	4,8%
	Totalmente de acuerdo	21,3%	43,8%	18,8%	31,3%	62,5%	0,0%	37,5%	12,5%	6,3%	37,5%
A mi familia no le gusta que con frecuencia esté preocupado(a) por mi trabajo mientras estoy en casa	Totalmente en desacuerdo	10,4%	71,4%	0,0%	57,1%	28,6%	42,9%	28,6%	0,0%	28,6%	0,0%
	En desacuerdo	16,4%	81,8%	18,2%	54,5%	45,5%	0,0%	45,5%	9,1%	18,2%	27,3%
	Relativamente de acuerdo	17,9%	75,0%	25,0%	58,3%	41,7%	16,7%	8,3%	8,3%	16,7%	50,0%
	De acuerdo	23,9%	43,8%	56,3%	50,0%	50,0%	6,3%	43,8%	0,0%	25,0%	18,8%
	Totalmente de acuerdo	31,3%	61,9%	38,1%	33,3%	66,7%	9,5%	38,1%	9,5%	9,5%	28,6%
Mi trabajo me ocupa tiempo que quisiera pasar con mi familia	Totalmente en desacuerdo	8,2%	33,3%	33,3%	50,0%	33,3%	50,0%	33,3%	0,0%	0,0%	16,7%
	En desacuerdo	17,8%	76,9%	7,7%	46,2%	53,8%	0,0%	46,2%	15,4%	23,1%	15,4%
	Relativamente de acuerdo	28,8%	76,2%	4,8%	57,1%	42,9%	4,8%	38,1%	9,5%	19,0%	28,6%
	De acuerdo	23,3%	52,9%	29,4%	35,3%	58,8%	11,8%	35,3%	5,9%	17,6%	29,4%
	Totalmente de acuerdo	21,9%	56,3%	18,8%	37,5%	50,0%	12,5%	12,5%	18,8%	18,8%	43,8%
Las demandas de mi trabajo me hacen difícil estar tranquilo(a) cuando estoy en mi casa	Totalmente en desacuerdo	14,3%	60,0%	40,0%	50,0%	50,0%	30,0%	40,0%	20,0%	10,0%	0,0%
	En desacuerdo	30,0%	66,7%	33,3%	52,4%	47,6%	4,8%	38,1%	9,5%	23,8%	23,8%
	Relativamente de acuerdo	30,0%	76,2%	23,8%	42,9%	57,1%	19,0%	38,1%	4,8%	14,3%	23,8%
	De acuerdo	17,1%	58,3%	41,7%	50,0%	50,0%	0,0%	25,0%	0,0%	16,7%	58,3%
	Totalmente de acuerdo	8,6%	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%
Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de madre/padre que me gustaría ser	Totalmente en desacuerdo	37,5%	5,6%	5,6%	16,7%	5,6%	11,1%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	En desacuerdo	12,5%	100,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	50,0%	16,7%	16,7%	16,7%
	Relativamente de acuerdo	8,3%	25,0%	75,0%	0,0%	25,0%	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	De acuerdo	18,8%	55,6%	22,2%	22,2%	77,8%	11,1%	55,6%	0,0%	0,0%	33,3%

	Totalmente de acuerdo	22,9%	45,5%	27,3%	27,3%	54,5%	9,1%	9,1%	18,2%	9,1%	9,1%
Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de esposo(a) o pareja que me gustaría ser	Totalmente en desacuerdo	19,0%	66,7%	8,3%	66,7%	25,0%	33,3%	33,3%	8,3%	8,3%	16,7%
	En desacuerdo	34,9%	86,4%	4,5%	50,0%	50,0%	0,0%	40,9%	0,0%	27,3%	27,3%
	Relativamente de acuerdo	25,4%	62,5%	0,0%	43,8%	50,0%	12,5%	31,3%	6,3%	18,8%	31,3%
	De acuerdo	9,5%	50,0%	33,3%	33,3%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	16,7%	100,0%
	Totalmente de acuerdo	11,1%	42,9%	42,9%	14,3%	71,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de hijo(a) que me gustaría ser	Totalmente en desacuerdo	17,9%	60,0%	40,0%	80,0%	20,0%	20,0%	40,0%	10,0%	10,0%	20,0%
	En desacuerdo	35,7%	70,0%	30,0%	45,0%	55,0%	0,0%	45,0%	0,0%	25,0%	30,0%
	Relativamente de acuerdo	26,8%	73,3%	26,7%	40,0%	60,0%	26,7%	33,3%	0,0%	6,7%	33,3%
	De acuerdo	8,9%	60,0%	40,0%	60,0%	40,0%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	60,0%
	Totalmente de acuerdo	10,7%	33,3%	33,3%	0,0%	66,7%	16,7%	0,0%	33,3%	16,7%	0,0%

Por otro lado, considerando el estamento al cual pertenecen y si cuenta o no con apoyo de su pareja en las responsabilidades familiares y de adultos en labores domésticas, se observa que ante la pregunta “En el trabajo tengo demasiado que hacer, lo que me mantiene alejado(a) de mis intereses personales”, los más afectados, cada uno sobre un 30%, son los estamentos Administrativo y Directivo/Profesional. En relación a las preguntas referidas al cansancio generado por el trabajo y que puede impactar en las actividades familiares y además, el tiempo que les gustaría destinar a su familia, se observa una relativa tendencia a en el estamento administrativo y en menor medida en el estamento Académico a estar “en desacuerdo” o “relativamente de acuerdo”. Tales resultados son consistentes al momento de ejercer el rol como padre o madre en la familia.

Acción	Likert	Frecia.	Años trabajando en la Facultad							EDAD				Hijos en el hogar	
			0-5	06-10	11-15	16-20	21-25	26 - más	Y (0-28)	X (29-45)	Baby Boomers (46-64)	Tradicionales (65 o más)	Si	No	
Después del trabajo, llego a casa demasiado cansado(a) para hacer algunas de las cosas que quisiera hacer	Totalmente en desacuerdo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	En desacuerdo	14,5%	22,2%	22,2%	33,3%	11,1%	11,1%	0,0%	11,1%	22,2%	33,3%	0,0%	66,7%	33,3%	
	Relativamente de acuerdo	22,6%	35,7%	7,1%	14,3%	14,3%	0,0%	21,4%	7,1%	64,3%	14,3%	0,0%	85,7%	14,3%	
	De acuerdo	19,4%	33,3%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	41,7%	0,0%	41,7%	58,3%	0,0%	58,3%	41,7%	
	Totalmente de acuerdo	40,3%	0,0%	28,0%	12,0%	24,0%	4,0%	16,0%	0,0%	52,0%	40,0%	0,0%	72,0%	28,0%	
En el trabajo tengo demasiado que hacer, lo que me mantiene alejado(a) de mis intereses personales	Totalmente en desacuerdo	6,7%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%	20,0%	0,0%	40,0%	0,0%	80,0%	20,0%	
	En desacuerdo	18,7%	21,4%	21,4%	14,3%	21,4%	7,1%	7,1%	0,0%	42,9%	42,9%	7,1%	78,6%	21,4%	
	Relativamente de acuerdo	25,3%	31,6%	15,8%	26,3%	15,8%	0,0%	10,5%	5,3%	68,4%	26,3%	0,0%	68,4%	31,6%	
	De acuerdo	28,0%	19,0%	19,0%	23,8%	19,0%	4,8%	14,3%	0,0%	42,9%	57,1%	0,0%	66,7%	33,3%	
	Totalmente de acuerdo	21,3%	18,8%	25,0%	12,5%	18,8%	0,0%	18,8%	0,0%	43,8%	43,8%	0,0%	62,5%	37,5%	
A mi familia no le gusta que con frecuencia esté preocupado(a) por mi trabajo mientras estoy en casa	Totalmente en desacuerdo	10,4%	14,3%	42,9%	28,6%	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%	14,3%	42,9%	0,0%	71,4%	28,6%	
	En desacuerdo	16,4%	27,3%	0,0%	36,4%	27,3%	9,1%	0,0%	0,0%	63,6%	27,3%	0,0%	72,7%	27,3%	
	Relativamente de acuerdo	17,9%	33,3%	8,3%	16,7%	16,7%	0,0%	16,7%	8,3%	58,3%	16,7%	8,3%	83,3%	16,7%	
	De acuerdo	23,9%	18,8%	25,0%	12,5%	12,5%	6,3%	25,0%	0,0%	31,3%	68,8%	0,0%	62,5%	37,5%	
	Totalmente de acuerdo	31,3%	23,8%	23,8%	14,3%	9,5%	0,0%	23,8%	0,0%	57,1%	38,1%	0,0%	61,9%	38,1%	
Mi trabajo me ocupa tiempo que quisiera pasar con mi familia	Totalmente en desacuerdo	8,2%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	16,7%	16,7%	0,0%	16,7%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%	
	En desacuerdo	17,8%	30,8%	7,7%	23,1%	15,4%	0,0%	23,1%	7,7%	53,8%	30,8%	0,0%	69,2%	30,8%	
	Relativamente de acuerdo	28,8%	19,0%	9,5%	23,8%	14,3%	4,8%	23,8%	0,0%	47,6%	47,6%	4,8%	76,2%	23,8%	

	De acuerdo	23,3%	29,4%	23,5%	11,8%	23,5%	0,0%	11,8%	5,9%	58,8%	35,3%	0,0%	58,8%	41,2%
	Totalmente de acuerdo	21,9%	25,0%	37,5%	12,5%	18,8%	0,0%	6,3%	0,0%	50,0%	37,5%	0,0%	81,3%	18,8%
Las demandas de mi trabajo me hacen difícil estar tranquilo(a) cuando estoy en mi casa	Totalmente en desacuerdo	14,3%	10,0%	30,0%	30,0%	10,0%	0,0%	20,0%	10,0%	20,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%
	En desacuerdo	30,0%	19,0%	14,3%	23,8%	19,0%	9,5%	14,3%	0,0%	42,9%	52,4%	0,0%	76,2%	23,8%
	Relativamente de acuerdo	30,0%	28,6%	14,3%	9,5%	19,0%	0,0%	28,6%	0,0%	52,4%	42,9%	0,0%	71,4%	28,6%
	De acuerdo	17,1%	41,7%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	8,3%	8,3%	75,0%	16,7%	0,0%	75,0%	25,0%
	Totalmente de acuerdo	8,6%	16,7%	33,3%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	33,3%	50,0%	0,0%	16,7%	83,3%
Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de madre/padre que me gustaría ser	Totalmente en desacuerdo	37,5%	0,0%	5,6%	5,6%	0,0%	5,6%	5,6%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	16,7%	5,6%
	En desacuerdo	12,5%	33,3%	16,7%	33,3%	16,7%	0,0%	16,7%	16,7%	33,3%	33,3%	0,0%	83,3%	16,7%
	Relativamente de acuerdo	8,3%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	50,0%	50,0%
	De acuerdo	18,8%	22,2%	0,0%	22,2%	33,3%	0,0%	22,2%	0,0%	55,6%	44,4%	0,0%	88,9%	11,1%
	Totalmente de acuerdo	22,9%	18,2%	27,3%	0,0%	36,4%	0,0%	9,1%	0,0%	36,4%	36,4%	0,0%	63,6%	36,4%
Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de esposo(a) o pareja que me gustaría ser	Totalmente en desacuerdo	19,0%	33,3%	8,3%	16,7%	8,3%	8,3%	25,0%	8,3%	16,7%	58,3%	0,0%	83,3%	16,7%
	En desacuerdo	34,9%	27,3%	22,7%	22,7%	9,1%	4,5%	13,6%	0,0%	63,6%	27,3%	4,5%	77,3%	22,7%
	Relativamente de acuerdo	25,4%	18,8%	31,3%	12,5%	25,0%	12,5%	0,0%	6,3%	62,5%	31,3%	0,0%	68,8%	31,3%
	De acuerdo	9,5%	33,3%	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	83,3%	16,7%
	Totalmente de acuerdo	11,1%	28,6%	14,3%	0,0%	28,6%	0,0%	14,3%	0,0%	28,6%	42,9%	0,0%	28,6%	71,4%
Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de hijo(a) que me gustaría ser	Totalmente en desacuerdo	17,9%	20,0%	20,0%	0,0%	10,0%	30,0%	0,0%	10,0%	10,0%	60,0%	0,0%	80,0%	20,0%
	En desacuerdo	35,7%	30,0%	10,0%	30,0%	10,0%	5,0%	15,0%	0,0%	65,0%	30,0%	5,0%	75,0%	25,0%
	Relativamente de acuerdo	26,8%	13,3%	40,0%	0,0%	26,7%	0,0%	20,0%	0,0%	46,7%	46,7%	0,0%	73,3%	26,7%
	De acuerdo	8,9%	40,0%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	40,0%	40,0%	0,0%	80,0%	20,0%
	Totalmente de acuerdo	10,7%	16,7%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	66,7%

Según la antigüedad en la institución, la edad del trabajador y si tiene o no hijos que vivan en el hogar, podemos apreciar que los que sienten menor cansancio, que no se sienten alejados de las cosas que les gusta hacer, que arrastran poca carga laboral al ámbito familiar, que si pueden cumplir mayoritariamente su rol de esposo/esposa y que en general se desconectan adecuadamente cuando pasan al ámbito familiar, son aquellos que llevan a lo más 10 años en la institución.

En términos de generaciones, se concentra en la X, entre los 29 y 45 años y en su mayoría con hijos que viven en el hogar.

Resultados Family Interferes in Work (FIW) – Familia influye en el Trabajo

Ante la pregunta “Con frecuencia estoy demasiado cansado(a) en el trabajo por las cosas que tengo que hacer en la casa” casi un 64% de los encuestados se encuentra entre “en desacuerdo” o “relativamente de acuerdo”.

Acción	Likert	Frecuencia	Genero		Estado Civil		
			F	M	Soltero	Casado/Convi viente	Divorciado/Se parado/Viudo
Con frecuencia estoy demasiado cansado(a) en el trabajo por las cosas que tengo que hacer en la casa	Totalmente en desacuerdo	21,6%	68,8%	31,3%	12,5%	68,8%	18,8%
	En desacuerdo	36,5%	44,4%	51,9%	14,8%	66,7%	18,5%
	Relativamente de acuerdo	27,0%	65,0%	35,0%	10,0%	75,0%	15,0%
	De acuerdo	9,5%	85,7%	14,3%	42,9%	14,3%	42,9%
	Totalmente de acuerdo	5,4%	50,0%	50,0%	0,0%	75,0%	25,0%
Las demandas de mi familia y mi casa son tan grandes que me desconcentran de mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	27,0%	55,0%	45,0%	20,0%	60,0%	20,0%
	En desacuerdo	52,7%	69,2%	28,2%	12,8%	66,7%	20,5%
	Relativamente de acuerdo	12,2%	55,6%	44,4%	0,0%	88,9%	11,1%
	De acuerdo	5,4%	25,0%	75,0%	50,0%	25,0%	25,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	0,0%	100,0%	0,0%	50,0%	50,0%
A mis superiores y compañeros no les gusta cuán a menudo estoy preocupado(a) con mi vida personal mientras estoy en el trabajo	Totalmente en desacuerdo	38,9%	67,9%	32,1%	21,4%	53,6%	25,0%
	En desacuerdo	34,7%	64,0%	32,0%	12,0%	68,0%	20,0%
	Relativamente de acuerdo	12,5%	55,6%	44,4%	0,0%	88,9%	11,1%
	De acuerdo	6,9%	60,0%	40,0%	0,0%	60,0%	40,0%
	Totalmente de acuerdo	6,9%	20,0%	80,0%	20,0%	80,0%	0,0%
Mis responsabilidades familiares y/o personales me quitan tiempo de dedicación a mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	29,7%	63,6%	36,4%	22,7%	50,0%	27,3%
	En desacuerdo	48,6%	58,3%	38,9%	11,1%	36,1%	11,1%
	Relativamente de acuerdo	17,6%	61,5%	38,5%	7,7%	76,9%	15,4%
	De acuerdo	1,4%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Las demandas de mi familia me hacen difícil estar tranquilo(a) mientras estoy en mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	27,0%	60,0%	40,0%	20,0%	60,0%	20,0%
	En desacuerdo	48,6%	63,9%	33,3%	16,7%	66,7%	16,7%
	Relativamente de acuerdo	18,9%	57,1%	42,9%	7,1%	78,6%	14,3%
	De acuerdo	2,7%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	0,0%	100,0%	0,0%	50,0%	50,0%
Mi vida familiar me hace difícil ser el tipo de profesional / trabajador que me gustaría ser	Totalmente en desacuerdo	32,4%	62,5%	37,5%	20,8%	58,3%	20,8%
	En desacuerdo	48,6%	61,1%	36,1%	11,1%	72,2%	16,7%
	Relativamente de acuerdo	14,9%	63,6%	36,4%	18,2%	54,5%	27,3%
	De acuerdo	1,4%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	0,0%	100,0%	50,0%	50,0%	0,0%

Respecto de las preguntas sobre “Las demandas de mi familia y mi casa son tan grandes que me desconcentran de mi trabajo”, “A mis superiores y compañeros no les gusta cuán a menudo estoy preocupado(a) con mi vida personal mientras estoy en el trabajo,” Mis responsabilidades familiares y/o personales me quitan tiempo de dedicación a mi trabajo”, “Las demandas de mi familia me hacen difícil estar tranquilo(a) mientras estoy en mi trabajo” y “Mi vida familiar me hace difícil ser el tipo de profesional / trabajador que me gustaría ser”, estas fueron respondidas en sobre un 70% como “Totalmente en desacuerdo” o “En desacuerdo”.

De este grupo, las más afectadas son mujeres por sobre los hombres y que se encuentran casados o conviviendo.

Acción	Likert	Frecuencia	Renta líquida mensual / Estrato SE					Renta líquida mensual (grupo familiar) / Estrato SE				
			ABC1	C2	C3	D	E	ABC1	C2	C3	D	E
Con frecuencia estoy demasiado cansado(a) en el trabajo por las cosas que tengo que hacer en la casa	Totalmente en desacuerdo	21,6%	6,3%	37,5%	50,0%	6,3%	0,0%	37,5%	12,5%	43,8%	6,3%	0,0%
	En desacuerdo	36,5%	7,4%	37,0%	51,9%	3,7%	0,0%	25,9%	33,3%	22,2%	7,4%	22,1%
	Relativamente de acuerdo	27,0%	0,0%	20,0%	60,0%	20,0%	0,0%	10,0%	25,0%	60,0%	5,0%	0,0%
	De acuerdo	9,5%	14,3%	0,0%	71,4%	14,3%	0,0%	14,3%	28,6%	28,6%	14,3%	14,3%
	Totalmente de acuerdo	5,4%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	50,0%	25,0%	0,0%
Las demandas de mi familia y mi casa son tan grandes que me desconcentran de mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	27,0%	5,0%	25,0%	55,0%	15,0%	0,0%	30,0%	5,0%	50,0%	5,0%	0,0%
	En desacuerdo	52,7%	5,1%	38,5%	51,3%	5,1%	0,0%	23,1%	41,0%	28,2%	7,7%	0,0%
	Relativamente de acuerdo	12,2%	0,0%	0,0%	88,9%	11,1%	0,0%	11,1%	11,1%	55,6%	22,2%	0,0%
	De acuerdo	5,4%	25,0%	0,0%	50,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
A mis superiores y compañeros no les gusta cuán a menudo estoy preocupado(a) con mi vida personal mientras estoy en el trabajo	Totalmente en desacuerdo	38,9%	7,1%	28,6%	60,7%	3,6%	0,0%	35,7%	14,3%	32,1%	3,6%	0,0%
	En desacuerdo	34,7%	4,0%	40,0%	68,0%	8,0%	0,0%	12,0%	44,0%	40,0%	4,0%	0,0%
	Relativamente de acuerdo	12,5%	0,0%	0,0%	77,8%	22,2%	0,0%	22,2%	22,2%	33,3%	11,1%	0,0%
	De acuerdo	6,9%	20,0%	20,0%	60,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	60,0%	0,0%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	6,9%	0,0%	0,0%	60,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%	20,0%
Mis responsabilidades familiares y/o personales me quitan tiempo de dedicación a mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	29,7%	9,1%	22,7%	63,6%	4,5%	0,0%	31,8%	13,6%	45,5%	4,5%	0,0%
	En desacuerdo	48,6%	2,8%	19,4%	30,6%	5,6%	0,0%	13,9%	25,0%	13,9%	2,8%	0,0%
	Relativamente de acuerdo	17,6%	0,0%	30,8%	53,8%	15,4%	0,0%	15,4%	23,1%	46,2%	7,7%	0,0%
	De acuerdo	1,4%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	200,0%	0,0%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%
Las demandas de mi familia me hacen difícil estar tranquilo(a) mientras estoy en mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	27,0%	5,0%	30,0%	60,0%	5,0%	0,0%	30,0%	15,0%	40,0%	10,0%	0,0%
	En desacuerdo	48,6%	2,8%	36,1%	50,0%	11,1%	0,0%	11,1%	36,1%	30,6%	8,3%	2,8%
	Relativamente de acuerdo	18,9%	0,0%	7,1%	78,6%	14,3%	0,0%	14,3%	7,1%	64,3%	7,1%	0,0%
	De acuerdo	2,7%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Mi vida familiar me hace difícil ser el tipo de profesional / trabajador que me gustaría ser	Totalmente en desacuerdo	32,4%	12,5%	20,8%	66,7%	4,2%	0,0%	33,3%	12,5%	41,7%	4,2%	0,0%
	En desacuerdo	48,6%	2,8%	30,6%	52,8%	13,9%	0,0%	13,9%	36,1%	38,9%	8,3%	2,8%
	Relativamente de acuerdo	14,9%	9,1%	36,4%	45,5%	9,1%	0,0%	36,4%	18,2%	27,3%	18,2%	0,0%
	De acuerdo	1,4%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%

También se observa que en todas las preguntas relacionadas con la interferencia de la familia en el trabajo, aquellos que están “totalmente en desacuerdo” o “en desacuerdo” y que más del 50% de las preferencias, pertenecen al estrato socioeconómico C3. Asimismo, en lo que respecta a la renta del grupo familiar, quienes no perciben una significativa interferencia del ámbito familiar al laboral, nuevamente corresponde al estrato C3.

Acción	Likert	Frecuencia	Estamento					Comparte responsabilidades familiares c/pareja		Adultos en hogar que apoyen en labores domésticas	
			Auxiliar	Admin.	Técnico	Direc./Prof.	Acad.	Si	No	Si	No
Con frecuencia estoy demasiado cansado(a) en el trabajo por las cosas que tengo que hacer en la casa	Totalmente en desacuerdo	21,6%	0,0%	37,5%	12,5%	18,8%	31,3%	68,8%	12,5%	62,5%	37,5%
	En desacuerdo	36,5%	18,5%	29,6%	0,0%	18,5%	33,3%	63,0%	7,4%	48,1%	48,1%
	Relativamente de acuerdo	27,0%	20,0%	35,0%	5,0%	20,0%	20,0%	70,0%	15,0%	45,0%	55,0%
	De acuerdo	9,5%	14,3%	28,6%	28,6%	14,3%	14,3%	42,9%	42,9%	14,3%	71,4%
	Totalmente de acuerdo	5,4%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	50,0%	50,0%	25,0%	0,0%	75,0%
Las demandas de mi familia y mi casa son tan grandes que me desconcentran de mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	27,0%	10,0%	35,0%	10,0%	20,0%	25,0%	65,0%	15,0%	60,0%	35,0%
	En desacuerdo	52,7%	12,8%	25,6%	5,1%	20,5%	35,9%	66,7%	10,3%	46,2%	51,3%
	Relativamente de acuerdo	12,2%	11,1%	44,4%	22,2%	11,1%	11,1%	66,7%	22,2%	11,1%	88,9%
	De acuerdo	5,4%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
A mis superiores y compañeros no les gusta cuán a menudo estoy preocupado(a) con mi vida personal mientras estoy en el trabajo	Totalmente en desacuerdo	38,9%	7,1%	25,0%	14,3%	17,9%	35,7%	64,3%	17,9%	46,4%	53,6%
	En desacuerdo	34,7%	12,0%	32,0%	4,0%	32,0%	20,0%	64,0%	12,0%	52,0%	44,0%
	Relativamente de acuerdo	12,5%	22,2%	33,3%	0,0%	0,0%	44,4%	66,7%	0,0%	33,3%	44,4%
	De acuerdo	6,9%	20,0%	60,0%	0,0%	0,0%	20,0%	40,0%	40,0%	20,0%	80,0%
	Totalmente de acuerdo	6,9%	40,0%	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%	60,0%	40,0%	20,0%	80,0%
Mis responsabilidades familiares y/o personales me quitan tiempo de dedicación a mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	29,7%	0,0%	40,9%	9,1%	18,2%	36,4%	63,6%	13,6%	59,1%	40,9%
	En desacuerdo	48,6%	5,6%	19,4%	5,6%	13,9%	16,7%	69,4%	13,9%	41,7%	55,6%
	Relativamente de acuerdo	17,6%	23,1%	23,1%	7,7%	7,7%	38,5%	61,5%	7,7%	38,5%	53,8%
	De acuerdo	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Las demandas de mi familia me hacen difícil estar tranquilo(a) mientras estoy en mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	27,0%	0,0%	30,0%	15,0%	25,0%	30,0%	75,0%	5,0%	50,0%	25,0%
	En desacuerdo	48,6%	16,7%	25,0%	5,6%	19,4%	33,3%	63,9%	13,9%	38,9%	58,3%
	Relativamente de acuerdo	18,9%	21,4%	50,0%	7,1%	7,1%	14,3%	50,0%	21,4%	28,6%	64,3%
	De acuerdo	2,7%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	50,0%	50,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Mi vida familiar me hace difícil ser el tipo de profesional / trabajador que me gustaría ser	Totalmente en desacuerdo	32,4%	4,2%	33,3%	12,5%	20,8%	29,2%	62,5%	12,5%	54,2%	41,7%
	En desacuerdo	48,6%	16,7%	36,1%	2,8%	19,4%	25,0%	66,7%	11,1%	44,4%	52,8%
	Relativamente de acuerdo	14,9%	27,3%	9,1%	18,2%	9,1%	36,4%	63,6%	27,3%	27,3%	72,7%
	De acuerdo	1,4%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%

Acción	Likert	Frecuencia	Años trabajando en la Facultad						EDAD				Hijos en el hogar	
			0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26 - más	Y	X (29-45)	Baby Boomers (46-64)	Tradicionales (65 o más)	Si	No
Con frecuencia estoy demasiado cansado(a) en el trabajo por las cosas que tengo que hacer en la casa	Totalmente en desacuerdo	21,6%	25,0%	12,5%	18,8%	18,8%	0,0%	25,0%	0,0%	31,3%	62,5%	0,0%	68,8%	31,3%
	En desacuerdo	36,5%	22,2%	14,8%	33,3%	14,8%	0,0%	11,1%	7,4%	37,0%	44,4%	3,7%	63,0%	37,0%
	Relativamente de acuerdo	27,0%	30,0%	25,0%	5,0%	10,0%	5,0%	25,0%	0,0%	65,0%	30,0%	0,0%	65,0%	35,0%
	De acuerdo	9,5%	14,3%	0,0%	14,3%	42,9%	0,0%	28,6%	0,0%	57,1%	42,9%	0,0%	71,4%	28,6%
	Totalmente de acuerdo	5,4%	0,0%	75,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	25,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Las demandas de mi familia y mi casa son tan grandes que me desconcentran de mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	27,0%	25,0%	10,0%	25,0%	15,0%	0,0%	25,0%	5,0%	30,0%	55,0%	0,0%	60,0%	40,0%
	En desacuerdo	52,7%	25,6%	25,6%	20,5%	15,4%	0,0%	10,3%	2,6%	56,4%	35,9%	2,6%	74,4%	25,6%
	Relativamente de acuerdo	12,2%	22,2%	11,1%	0,0%	22,2%	11,1%	33,3%	0,0%	44,4%	55,6%	0,0%	66,7%	33,3%
	De acuerdo	5,4%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	25,0%	0,0%	50,0%	50,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	50,0%	50,0%
A mis superiores y compañeros no les gusta cuán a menudo estoy preocupado(a) con mi vida personal mientras estoy en el trabajo	Totalmente en desacuerdo	38,9%	28,6%	17,9%	17,9%	14,3%	0,0%	14,3%	3,6%	42,9%	46,4%	3,6%	64,3%	35,7%
	En desacuerdo	34,7%	24,0%	24,0%	24,0%	20,0%	0,0%	8,0%	4,0%	56,0%	36,0%	0,0%	72,0%	28,0%
	Relativamente de acuerdo	12,5%	22,2%	33,3%	0,0%	11,1%	44,4%	22,2%	0,0%	55,6%	22,2%	0,0%	88,9%	11,1%
	De acuerdo	6,9%	20,0%	0,0%	20,0%	20,0%	0,0%	40,0%	0,0%	20,0%	80,0%	0,0%	60,0%	40,0%
	Totalmente de acuerdo	6,9%	0,0%	0,0%	40,0%	40,0%	0,0%	20,0%	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	40,0%	60,0%
Mis responsabilidades familiares y/o personales me quitan tiempo de dedicación a mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	29,7%	31,8%	0,0%	18,2%	27,3%	0,0%	18,2%	4,5%	36,4%	50,0%	4,5%	63,6%	36,4%
	En desacuerdo	48,6%	16,7%	27,8%	27,8%	11,1%	0,0%	16,7%	2,8%	52,8%	41,7%	0,0%	69,4%	30,6%
	Relativamente de acuerdo	17,6%	30,8%	15,4%	0,0%	15,4%	7,7%	30,8%	0,0%	53,8%	30,8%	0,0%	30,8%	69,2%
	De acuerdo	1,4%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	50,0%	50,0%
Las demandas de mi familia me hacen difícil estar tranquilo(a) mientras estoy en mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	27,0%	35,0%	10,0%	10,0%	20,0%	0,0%	15,0%	5,0%	40,0%	50,0%	0,0%	45,0%	25,0%
	En desacuerdo	48,6%	19,4%	25,0%	27,8%	16,7%	0,0%	8,3%	0,0%	55,6%	38,9%	2,8%	72,2%	27,8%
	Relativamente de acuerdo	18,9%	14,3%	14,3%	0,0%	7,1%	7,1%	57,1%	0,0%	42,9%	42,9%	0,0%	42,9%	57,1%
	De acuerdo	2,7%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Mi vida familiar me hace difícil ser el tipo de profesional / trabajador que me gustaría ser	Totalmente en desacuerdo	32,4%	37,5%	8,3%	16,7%	20,8%	0,0%	20,8%	4,2%	41,7%	45,8%	0,0%	75,0%	25,0%
	En desacuerdo	48,6%	16,7%	22,2%	27,8%	11,1%	2,8%	16,7%	2,8%	44,4%	47,2%	2,8%	63,9%	36,1%
	Relativamente de acuerdo	14,9%	18,2%	27,3%	0,0%	27,3%	0,0%	27,3%	0,0%	63,6%	27,3%	0,0%	72,7%	27,3%
	De acuerdo	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Totalmente de acuerdo	2,7%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%

Posteriormente al revisar la tendencia en relación al estamento, se aprecia que quienes manifiestan sentir una menor interferencia, se divide entre los administrativos y los académicos, cuyo porcentaje de participación rodea el 35%, superando a los otros estamentos, quienes no llegan al 20%.

Por otro lado, a su vez quienes perciben que la interferencia de la familia hacia la esfera laboral no es significativa, corresponde a quienes reciben apoyo de terceros en labores domésticas y comparten responsabilidades con sus parejas.

Quienes llevan menos de 5 años de antigüedad en la institución y quienes llevan entre 11–15 años, entre un cuarto y un tercio, señalan estar “Totalmente en desacuerdo” o “en desacuerdo”, respecto de la interferencia del ámbito familiar en el laboral. Es decir no perciben una interferencia de la familia sobre en trabajo.

Finalmente, se observa que más de la mitad de los trabajadores pertenecientes a la generación X, están “en desacuerdo”, respecto de la interferencia que la familia tiene sobre el trabajo, y quienes pertenecen a la generación baby boomers, también superando un 50%, se encuentran “totalmente en desacuerdo”.

CAPITULO VI

6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Si realizamos el análisis tomando en consideración las dimensiones de conciliación trabajo y familia, vemos que de acuerdo a los resultados obtenidos, la dimensión que resulta ser la más preferida por los encuestados, es **Otras Medidas**. Adquieren amplia importancia todas aquellas acciones que dicen relación con las contraprestaciones en dinero, sean estas directas o indirectas. No obstante que en todos los segmentos socio-demográficos se valora ampliamente la entrega de bonos y aguinaldos, son más valorados por aquellos trabajadores que llevan menos tiempo en la institución, las mujeres, trabajadores del estamento administrativo y académico y quienes están casados o conviven.

Tal situación puede deberse a las condiciones que impone el modelo socioeconómico imperante en Chile. Hombres y mujeres optan por salir a trabajar y dejar bajo la atención de un tercero, otro adulto, el cuidado de los hijos. Asimismo puede verse con mayor frecuencia que en las generaciones más jóvenes, en particular la generación X, ambos conyugues (o convivientes) aportan no solo al ingreso familiar, sino que también comparten las responsabilidades domésticas (Chinchilla y Moragas, 2007).

Junto con lo anterior y siguiendo a Blau (1964), se puede señalar que la alta importancia que tienen las contraprestaciones en dinero se deben a que cualquier intercambio en la relación laboral se basa primeramente en principios económicos o sociales. En el primero, los trabajadores tienen claro el valor del retorno futuro por su trabajo y en el segundo, opera la confianza y expectativas sobre recibir ese retorno futuro.

Por otra parte, existe desconocimiento de beneficios monetarios indirectos existentes y que por lo mismo, no son usados por los trabajadores, como es el caso de la movilización de acercamiento.

Finalmente y de existir un beneficio, valorado por los funcionarios, sería que la facultad dispusiera de convenios preferenciales para sus trabajadores, tanto en el ámbito docente

(capacitación, estudios de postgrado, etc.), como en el de la salud (acceso y uso de redes asistenciales). Es decir, el acceso preferencial a los servicios producidos por la Facultad.

Respecto de la dimensión **Servicios para el cuidado de las personas dependientes y de apoyo a las necesidades familiares y domésticas de los funcionarios**, es la que sigue a “otras medidas”, en términos de relevancia para los encuestados.

Un servicio de Sala Cuna y otro de Jardín Infantil, serían acciones altamente valoradas por los hombres, más que por las mujeres, así como por aquellos funcionarios que están casados o que conviven, que pertenecen a los NSE C2 y C3, que tienen entre 29 y 64 años, que viven con sus hijos en el hogar, que comparten responsabilidades domésticas con el conyugue o conviviente y que, en su mayoría, forman parte de los estamentos Administrativo y Académico de la Facultad.

Respecto del aprecio que los hombres tienen por los beneficios de sala cuna y jardín infantil, puede explicarse porque los hombres pudiesen proyectar la tranquilidad de la madre en estas prestaciones, ya que sus hijos pueden estar bajo el cuidado de profesionales, mientras padres y madres están abocados a sus trabajos.

Por otra parte cabe señalar que, con independencia de si existen o no, más de la mitad de los encuestados señala que la Facultad “nunca” implementa beneficios que vayan en apoyo al cuidado de familiares/ancianos que lo necesiten.

Cabe destacar que en esta dimensión la principal preocupación por el cuidado de la esfera doméstica-familiar la tiene las mujeres en edad adulta (29 años y más). En este sentido es probable que persistan resabios de roles diferenciados entre hombres y mujeres, que respondan a características socioculturales donde el hombre es proveedor y la mujer es la encargada de los quehaceres hogareños (Chinchilla y Moragas, 2007).

Cuando se hace el análisis por la dimensión **Organización del Tiempo**, se aprecia que más del 70% de los encuestados hace uso efectivo de los días administrativos establecidos según lo fija el estatuto, es decir, los funcionarios encuestados están al tanto de esos días disponibles, lo que les permite usarlos para temas familiares o personales.

La institución no permite combinar la jornada laboral entre el hogar y el lugar de trabajo. En este punto, cabe hacer notar que los porcentajes de valoraciones positivas y negativas están en un 50,4 % y un 48,6%, respectivamente. Esto se puede deber a que los académicos, quienes lo valoran positivamente, distribuyen sus tiempos entre la Facultad y sus hogares, en función de sus cargas académicas, pero el personal de colaboración debe cumplir, ineludiblemente, con los horarios establecidos por el estatuto administrativo.

Por otra parte, se aprecia que son las mujeres quienes más valoran la posibilidad de contar con mayor flexibilidad horaria, que en su mayoría están casadas, que pertenecen a los estratos socioeconómicos C2 y C3, en edad adulta, que tiene hijos que viven con ellas y que mayoritariamente comparten las labores domésticas con sus conyugues/convivientes o cuentan con la ayuda de algún otro adulto que las apoya en esas funciones.

Respecto de la antigüedad en la Facultad, la posibilidad de tener horarios flexibles es valorada por funcionarios que llevan menos tiempo en ella.

En este sentido se puede mencionar que, sobretodo, las personas jóvenes valoran mucho la vida que llevan fuera del ámbito laboral. Esta realidad responde al quinto modelo expuesto por Chinchilla y Moragas (2007), donde las personas deciden, según su etapa vital, el perfil familiar, intereses, contexto cultural, social educacional y económico, cuáles son sus alternativas preferidas. Entonces si pudieran, tenderían a optar por trabajos que les permitieran compatibilizar de mejor manera su vida laboral con los otros aspectos de ésta. Quizá el éxito de una carrera laboral, dependa justamente de la posibilidad de disponer de tiempo y recursos para disfrutar de otros aspectos de la vida. La intención sería que familia y trabajo, sean ámbitos que no se interpongan el uno al otro, de manera que no generen conflicto ni un deterioro de la calidad de vida (Barnett, 1998), aún cuando algunos reconozcan esta dificultad, como ineludible en los tiempos actuales (Greenhaus et al., 2003 y Frone, 2003).

La Facultad da una semana de vacaciones adicional, por sobre lo establecido en el estatuto administrativo, sin embargo el 50% de los encuestados no reconoce este tiempo como adicional.

La dimensión Organización del Tiempo y las acciones asociadas a ella, tales como la duración de la jornada, la posibilidad de tener jornada flexible o de combinarla entre la institución de trabajo y el hogar y el tiempo de feriado legal, parecen ser las que pueden implementarse más fácilmente y al mismo tiempo las que tienen un impacto inmediato en la calidad de vida de las personas. Esto porque favorecen un mayor equilibrio trabajo-familia, permitiendo que las personas se comprometan con dedicación, en el desempeño de cada papel (Macdermid, 1996).

Asimismo, la dimensión **Permisos por responsabilidades familiares o necesidades personales**, sigue una línea muy similar a la de Organización del Tiempo. En su mayoría las acciones asociadas a esta dimensión son valoradas por mujeres casadas o convivientes, que tiene hijos que viven en el hogar y que pertenecen al estamento Administrativo.

Los permisos que se otorgan con menos objeciones son para el fallecimiento de un familiar directo, salidas pactadas para la atención de necesidades personales y el nacimiento de un hijo. Aún cuando es ampliamente valorado, un tercio de la población señala que la institución no entrega permisos por paternidad/maternidad más allá de lo establecido por el marco regulatorio. Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios sí encuentran en sus jefaturas comprensión y empatía al momento de solicitar permisos adicionales que prioricen a la familia.

La posibilidad de compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares o necesidades personales, por ejemplo la asistencia a reuniones de apoderados, a consultas médicas, hacer trámites personales, entre otras, pueden conseguirse a través de permisos solicitados personalmente con las jefaturas directas. El otorgamiento de estos, se otorga sin mayores inconvenientes.

Ahora bien, se puede señalar que estas dos dimensiones **Organización del Tiempo** y **Permisos por responsabilidades familiares o necesidades personales**, en gran medida están cubiertas por los Aspectos de la Normativa Legal Chilena y del Estatuto Administrativo de la Universidad de Chile que tienden a la conciliación trabajo – familia. En este sentido, la jornada diaria definida, los días administrativos, el tiempo de feriado legal, períodos de pre y

post-natal, pueden no ser apreciados por los funcionarios como beneficios adicionales, sino que pasan a formar parte de los usos y costumbres de la organización. Sin perjuicio de ello, son beneficios que, adecuadamente socializados por las áreas de recursos humanos, pueden formar parte de sus acciones de conciliación trabajo-familia.

Finalmente la dimensión **Acercamiento/Apoyo a la familia**, cuyas acciones están relacionadas con iniciativas orientadas, desde la organización hacia los trabajadores, y que tiene por objeto fomentar la integración de los dos ámbitos, fue la menos valorada por los encuestados.

La acción “Fiestas y paseos familiares” presenta mayor valoración por parte de los hombres, así como por casados o convivientes. Por esta actividad muestran preferencia los del NSE C3, aquellos que tienen hijos y que pertenecen al estamento Administrativo.

Por otro parte, a pesar de que la institución posee becas y beneficios para gastos educacionales de los hijos de los funcionarios, estos parecen no tener relevancia, ya que solo un tercio de los respondientes los reconoce dentro de los beneficios de apoyo.

Finalmente, aunque la Facultad cuenta con programa de visitas de hijos al lugar de trabajo y posibilidad de capacitar a los hijos mediante las becas y convenios mencionados con anterioridad, cerca del 50% no reconoce dichas iniciativas.

Abordando la interferencia que trabajo y familia pudieran tener una sobre la otra, nos encontramos que en el caso del **Trabajo interfiriendo en la Familia** (WIF, por sus siglas en inglés) los encuestados consideraron que en el plano familiar y en los roles que desempeñan (padre, madre, hijo/a o conyugue, entre otros) no existe un grado de interferencia significativo de los roles laborales sobre estos. Esto podría explicarse bajo el *modelo no causal* propuesto por Clarck y Farmer (1998) y Clarck (2000), donde los dos ámbitos se mantienen independientes el uno del otro, facilitando el desarrollo tanto profesional como personal de cada individuo y equilibrando la vida laboral con la familiar. Lo anterior podría tener relación a la influencia de la normativa laboral chilena existente y en particular el estatuto de la administración pública, los que permiten distinguir claramente el alcance de las obligaciones, funciones, roles, jornadas y permisos en el trabajo, entre otros.

A pesar del bajo nivel de interferencia, cuando la hay, afecta mayoritariamente a mujeres, trabajadores del estamento administrativo, casadas o convivientes que tienen hijos en el hogar y que pertenecen al NSE C3.

Por otro lado, en lo que respecta a la **Familia interfiriendo en el Trabajo** (FIW, por sus siglas en inglés), nuevamente la mayoría de los encuestados no reconoce interferencia. De este modo, entendemos que en este ámbito los funcionarios no sienten que su vida familiar afecte el plano profesional, ni que tampoco genere conflictos con sus responsabilidades diarias ni con los roles que deben cumplir en la institución.

Dicho resultado también podría ser interpretado bajo el *modelo no causal* de Clarck y Farmer (1998) y Clarck (2000) y por el efecto que tiene la normativa laboral chilena y el estatuto de la administración pública.

Finalmente, el alto porcentaje de preguntas no respondidas pudieran dar cuenta de la relevancia que se da a este tema, tanto por parte de la organización, en términos de generación de políticas y la difusión de las mismas, como de los funcionarios, en tanto usuarios y exigentes de ellas.

No obstante lo anterior, la Facultad de Medicina, regulada por el estatuto administrativo -y en lo que no por el Código del Trabajo- ya contempla elementos favorecedores de la conciliación trabajo-familia, los cuales forman parte de los usos y costumbres, al interior de la institución, por lo tanto pasan inadvertidos como elementos de conciliación, tanto para la organización como para los funcionarios.

CAPITULO VII

7. PROPUESTAS

1. Relativas a la organización del tiempo, donde se encuentren alternativas de flexibilidad de tiempos y espacio entre las que se pueden encontrar:

La flexibilidad horaria reduce el nivel de conflicto trabajo-familia (Hammer, Allen & Grigsby, 1997) e incrementa la satisfacción con la vida familiar (Parasuraman et al., 1996).

- Analizar, Diseñar e implementar un plan de flexibilidad horaria, lo cual dependerá de las funciones y responsabilidad de cada cargo. La forma de trabajo y medición debe acordarse directamente con la jefatura y revisar si se trata de jornadas parciales o medias jornadas.
- En los casos que sea factible para evitar desplazamientos del lugar de trabajo optar por reuniones con videoconferencias, de esta forma se pueden ahorrar tiempo en movilizarse, por ende llegando más tarde y cansado al hogar. Dentro de este mismo punto, promover una cultura de reuniones efectivas y ejecutivas, evitando reuniones cercanas a la hora de salida.
- Crear un plan de créditos que se gestiona anualmente y que entrega alternativas de horarios de verano, tardes libres y la misma alternativa de cambio de horarios, cada trabajador debe comprar la opción con los créditos que posee y debe ser aprobada por la jefatura, de esta manera se ingresa de forma electrónica al intranet de la facultad y se mantiene un carro de compras. Los créditos debieran renovarse anualmente. Para la implementación de este sistema se podrá implementar, dependiendo de un análisis de cargos la opción de gestión por resultados e incorporar el sistema ciertas unidades con las condiciones requeridas.

2. Relativas a permisos por responsabilidades familiares

- Diseñar e implementar plan de comunicación sobre la utilización de los días administrativos, y en caso de permisos especiales por responsabilidades de familiares establecer un sistema de recuperación horaria que puede ser desde el hogar, mediante la evaluación del trabajo por objetivos y resultados solicitados.
3. Servicios para el cuidado de las personas dependientes y/o apoyo a las necesidades familiares y domésticas

Las salas cunas en el lugar de trabajo han sido asociadas a una mejora en la satisfacción en el trabajo (Lobel, 1999).

Permisos más prolongados de ausencia para la atención de los hijos, mayor flexibilidad en la ubicación del lugar de trabajo y más apoyo por parte de supervisores provoca mayor satisfacción con el trabajo en madres jóvenes (Holtzman & Glass, 1999).

- Mantener durante el año ciclos de charlas tanto para padres como para hijos. Dentro de las temáticas abordar se deben considerar las que tengan relación con la familia, es decir, convivencia de la pareja, adolescencia de los hijos, orientación vocacional, entre otros.
- Implementar escuela de invierno al igual como se realiza en el verano con actividades para menores a 10 años, de manera de que los padres puedan enviarlos en periodo de vacaciones y se facilite el cuidado de ello en periodo en que se encuentran trabajando.
- Mantener información actualizada sobre centros para el cuidado de ancianos, jardines infantiles y salas cunas, para orientar a los funcionarios cuando necesiten antecedentes respecto a estos temas.
- Establecer visitas de hijos de funcionarios a los lugares de trabajo, para familiarizar a los hijos con las rutinas diarias de jornadas laborales.
- Generar acuerdos con instituciones tales como gimnasios, centros de belleza, librerías, farmacia, entre otros que permitan acceder a un descuento por ser trabajador de la

facultad de medicina, otorgando una mayor identidad de los funcionarios y sentido de pertenencia hacia la institución donde trabajan.

- Mantener y mejorar el asesoramiento en los aspectos legales/financieros y psicológico/familiar.

4. Otras medidas

- Difundir y publicitar principalmente a académicos las becas existentes por desempeño destacado para hijos de trabajadores que egresen de 4° medio e ingresen a educación superior que obtengan puntajes sobresalientes definidos con anterioridad.
- Estudiar la factibilidad de mejorar el “bono por nacimiento” que es entregado por el bienestar de la Facultad.
- Reconsiderar el implementar el bus de acercamiento para el personal, publicitando e incentivando el uso del transporte.
- Reconsiderar los beneficios de sala cuna existentes con la facultad, gratuidad y/o subvención en los servicios prestados, a su vez, mantener actualizada la información de las guarderías en convenio y hacer seguimiento a las prestaciones y satisfacciones de los trabajadores respecto a las mismas.

Propuestas generales

Las políticas de conciliación trabajo-familia motivan a las personas a poner un esfuerzo adicional, más allá del mínimo requerido, para cumplir con sus obligaciones y conservar el trabajo (Osterman, 1995).

- Se propone considerar en estudios de clima laboral la inclusión de la variable de conciliación familia y trabajo, para revisar variación de la percepción de los trabajadores.

- Fomentar iniciativas que propicien una cultura destinada a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres.
- Establecer, en la medida que ello sea compatible con las necesidades de la organización, mecanismos alternativos de distribución de jornada, que faciliten el cumplimiento de responsabilidades parentales de ambos progenitores, como permisos para asistir a reuniones de hijos o actividades escolares o en el caso de trabajadores sin hijos, facilidades en el caso de estudios y/o especializaciones , a su vez realizar con estos últimos actividades especiales de su interés para así generar pertenencia con la organización .
- Propender, de forma que sea compatible con las necesidades de la institución, que tanto los procesos de trabajo de la organización, como la participación en actividades de capacitación, no impidan o restrinjan el cumplimiento de responsabilidades parentales.
- Para mejorar y mantener la productividad en el largo plazo, la institución debe no sólo crear ambientes de trabajo que apoyen a sus empleados, sino trabajar con ellos para controlar las cargas laborales de tal forma que no se dañe el bienestar personal y familiar. Por lo que promover el balance trabajo-familia parece ser bueno para todos los niveles de la organización.
- Generar un programa de Comunicación Internas que contenga una información detallada de los beneficios existentes en la facultad, dándole un mayor sentido al uso de estos. En este punto, se pueden utilizar todos los medios disponibles.
- Uso de medios de comunicación:
 - Crear un sitio especial en intranet de “Trabajo – Familia”
 - Mail con links informativos de las actividades a realizar y calendario de las mismas
 - Merchandising, como pendones del programa trabajo – familia para concientizar a los trabajadores de que se trata de un tema importante para la facultad
 - Afiches con las iniciativas a realizarse
 - Artículos corporativos con el programa

- Charlas informativas y actividades que propicien programas de gestión del tiempo, de manera de educar respecto a cómo organizarse mejor en las tareas diarias, fomentando la reducción de las horas extras.

Al considerar a la institución como un todo, es importante conseguir un compromiso real hacia la conciliación trabajo – familia, siendo una empresa familiarmente responsable y que este tema logre ser parte de la cultura de la organización, otorgándole la relevancia que merece considerando que se trabaja con personas y para ellas, por lo que prácticas eficaces en la conciliación benefician a la organización y a sus empleados.

Se debe tener en cuenta, que no existe un estándar de medidas de conciliación trabajo-familia que sea una receta infalible frente a las necesidades instituciones, dado que las políticas pueden tener una diversidad de recepción por los individuos que la conforman, por lo que este estudio otorga una aproximación a la percepción y valoración que tienen parte de sus funcionarios, entregando información acerca del conocimiento de las políticas y prácticas como la falta de ellas, ya sea porque efectivamente existen acciones establecidas en la legislación, como las encontradas en la propia institución que impulsan la conciliación trabajo-familia, por tanto, se propone potenciar las funciones que debiesen estar a cargo del personal de Recursos Humanos a partir de la indagación proporcionada, desde una perspectiva de los roles que debe desempeñar cada funcionario, principalmente de académicos que desconocen beneficios existentes como de personal de colaboración que tienen una rigidez horaria absoluta, compatibilizando las tareas en el hogar como laborales, y con una institución comprometida con el mejoramiento de la calidad de vida.

REFLEXIONES FINALES

Nos pareció relevante poder incluir en nuestro informe y a la vez destacar, los aportes que significaron para nuestra investigación algunos temas revisados durante el Magíster, a fin de considerar los aspectos diferenciadores de éste, incorporando el prisma de la dinámica organizacional en la gestión de personas.

Cabe mencionar que el desarrollo de nuestro trabajo no estuvo exento de dificultades, principalmente porque nuestras expectativas no fueron cubiertas. Por una parte, el compromiso inicial de la Subdirección de Relaciones Humanas se fue diluyendo, lo que repercutió en el número de casos analizados, dado que la participación de los funcionarios fue muy baja respecto del universo. Inicialmente se había previsto censar a los funcionarios, enviando la encuesta por correo electrónico y en físico para aquellos que no tuvieran acceso a formato electrónico, sin embargo el objetivo del estudio no fue explicado, generando suspicacias en los funcionarios que prefirieron no participar de éste y, junto con ello, no se hizo un seguimiento por parte de la Subdirección. Por otra parte, la información brindada, respecto de las políticas y/o acciones de conciliación trabajo-familia existentes en la Facultad, fue escasa.

Cabe preguntarse por qué la buena recepción inicial, el apoyo comprometido y la afinidad con los objetivos del estudio y el aporte que este podría entregar a la facultad y a los funcionarios, no se vieron reflejadas cuando comenzó la aplicación de la encuesta, qué cosas se quiso ocultar o dejar hacer para mantener el statu quo. Por qué nos quedamos solos.

Cuando comenzamos el trabajo de campo, pudimos apreciar un descontento generalizado hacia la Subdirección de Relaciones Humanas, en especial, hacia la Subdirectora que ejercía el cargo en ese momento, y que posteriormente fue destituida. La percepción de los funcionarios era que las cosas no cambiarían, que un estudio no tendría efectos en las personas, es decir había una suerte de desesperanza aprendida. Todo esto podría haber influido al momento de aplicar la encuesta, por el bajo número de respuestas obtenidas, que son solo el dato explícito de lo que subyace a la dinámica organizacional.

Una primera hipótesis dice relación con una estructura de clases que existe en la Facultad, y que va más allá de la gestión de los recursos humanos. Hay dos grandes grupos altamente diferenciados, Docentes y No Docentes. El primero, tiene un status administrativo y remuneracional mejor, por lo tanto tiende a desconocer o no considerar los beneficios provistos por la Facultad dirigidos a las personas, en tanto se los pueden proveer así mismos. Beneficios tales como la administración de sus jornadas, que les permiten compatibilizar ampliamente, vida familiar y laboral. El segundo grupo, está apegado estrictamente al sistema de la administración pública, por lo tanto está ordenado por estamentos, escalas y horarios. No obstante, disponer de beneficios otorgados por este sistema, no son reconocidos, dado que pasan a formar parte de los usos y costumbres. Juega también un rol importante la seguridad laboral, dada la estabilidad que provee el estatuto administrativo, por lo tanto no suelen cuestionar, ni demandar mejoras al sistema.

Por otra parte, el rol declarado por la Subdirección de Relaciones Humanas, parece ser no más que eso, una declaración. En consecuencia, el rol dado por lo que se declara, dista mucho del rol tomado por la Subdirección, que tradicionalmente se ha dedicado a ejecutar más bien labores de un departamento de personal, administrar dotaciones, pago de remuneraciones, entrega de beneficios, entre otras funciones. Lo anterior, podría influir en la percepción que los funcionarios tienen del rol que cumple relaciones humanas, no viéndola como agente de cambio o de mejoramiento de la calidad de vida de las persona.

En este sentido, la Subdirección de Relaciones Humanas, no provee espacios para reconocer, conocer y articular los intereses y necesidades de los trabajadores.

Adicionalmente, el estudio da cuenta que no existen mayores dificultades para conciliar trabajo y familia. La pregunta que surge entonces es, si efectivamente la organización está en una posición cómoda e ideal para que sus trabajadores logren conciliar estos dos ámbitos. La respuesta que nos surge ante la interrogante es que la Facultad, en tanto Institución, ha creado y/o adoptado estructuras, normas, modos de establecer relaciones entre las personas tales, que actúan como una segunda barrera de protección del Yo. En consecuencia la Institución, desde el campo de lo instituido, contiene a los sujetos en un campo limitado de saberes y certezas, regulando o administrando su ingreso o salida.

Entonces, el orden establecido entrega comodidad a las personas, les reduce el problema de lidiar entre sus intereses y los de la organización (Bernazza, 2008).

Quizás quienes llevan menos tiempo en la Institución, dan cuenta que, no obstante lo anterior, la personas incuban en sí mismas, instituyentes que pueden afectar el orden de los instituido, dando origen a cambios en las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Allard, G & Simon, C. (2007).** "Generación "Y" y mercado laboral: Modelos de gestión de Recursos Humanos para los jóvenes profesionales".
- Allen, T. (2001).** "Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions". *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Arriagada, I (2005).** "Políticas hacia las familias, protección e inclusiones sociales" CEPAL – Chile.
- Barros, E. & Barros, C. (2008)** *Conflicto entre trabajo y familia: efectos sobre la salud y resultados laborales en las mujeres. Estudios de Administración*, 15 (2) 1-45.
- Bonache, J. & Cabrera, A – Directores (2006) 3ª Edición.** "Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI", 16, 463 – 496
- Chinchilla, N. & Moragas, M (2007).** "Dueños de nuestro destino: Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal"
- Chinchilla, N & León, C (2004).** "La ambición femenina: Cómo re-conciliar trabajo y familia"
- Clarck, S. (2000).** "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". *Human Relations*, 53, 6, 747-770.
- Clarck, S. (2000).** "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". *Human Relations*, 53, 6, 747-770
- Clark, S. & Farmer, P.M.K. (1998).** "Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on border-crossing."
- Clarck, S. (2000).** "Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*", 53, 6, 747-770
- Clark, S. (2000).** "Work Cultures and work/family balance". *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000).** "Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs". *Academy of Management*. 25, 178-1999.
- Frone, M. (2003).** "Work-Family Balance. En J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (143-162). Washington D.C. American Psychological Association".
- Gilbert, L. A. (1985).** "Measures of Psychological masculinity and femininity: A comment on Gaby, Glass and Amkoff". *Journal of Counseling Psychology*, 32, 163-166.
- Glass, J. (1997).** "The family responsive Workplace". *Annual Review of Sociology*, 23, 289-313.
- Greenhaus, J. & Beutel, N.J. (1985).** "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006).** "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment". *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Greenhaus, J., Collins, K. & Shaw, J. (2003).** "The relation between work-family balance and quality of life". *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Hecht, L. (2008):** *¿Estamos preparados para aprovechar y potenciar el Talento Multigeneracional? Partner News N° 8*
- Hill, E.J., Hawkins, A.J. , Ferris, M. & Weitzman (2001).** "Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance". *Family Relations*, 50 (1), 49-58
- Infante, R. & Sunkel, G. (2004).** "Trabajo Decente y Calidad de Vida Familiar." Oficina Internacional del Trabajo. Primera Edición
- Lambert, S. J. (1990).** "Processes linking work and family: a critical review and research agenda". *Human Relations*, 43, 239-257.
- Moyano Díaz, E. (2005).** "Calidad de Vida: Felicidad, Satisfacción Vital, Salud y Familia". Seminario: Las Familias en Chile, SERNAM - Universidad de Talca, Chile.
- Moyano Díaz, E. y Ramos Alvarado, N. "Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule".** *Universum*, 2007, año 22, vol. 2, pp. 177-193.
- Moyano Díaz, E. & Barría, M. (2006).** "Suicidio y producto interno bruto (PIB) en Chile: hacia un modelo predictivo". *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38, 2, 343-359.
- Parasuraman, S. & Simmers (2001).** "Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study". *Journal of Organizational Behavior*, 22, 5, 551.
- Portales, C (2003).** "Políticas de conciliación trabajo-familia: Del recurso humano a la persona en la empresa chilena."
- Revista de psicología social volumen 17 (2002).** "Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar, antecedentes del conflicto trabajo familia.
- Sánchez, M.P. & Quiroga, M. (1995).** "Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: Variables moduladoras". *Anales de Psicología*, 11(1), 63-75.
- Staines, G. (1980).** "Spillover versus Compensation: A review of the Literature on the relationship between work and Nonwork". *Human Relations*, 33, 11-129.
- Servicio Nacional de la Mujer (2003),** "Guía de buenas prácticas laborales sobre no discriminación por razón de sexo en las empresas del programa iguala.cl"
- Servicio Nacional de la Mujer (2003),** "Vida laboral, como conciliar vida familiar: Guía práctica para implementar medidas de conciliación familia y trabajo en la empresa."
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L. & Lyness, K.S. (1999).** "When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on Benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict". *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Thompson, J.A. & Bunderson, J.S. (1997).** "Not just a matter of time?. Transcending temporal determinants of work/no work conflict". En Clarck, S. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations*, 53, 6, 747-770.
- Warren, J. & Johnson, P. (1995).** "The impact of workplace support on work-family role strain". *Family Relations*, 44, 163-169.

ANEXOS



ESTUDIO “CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA EN EL PERSONAL DE COLABORACIÓN NO DOCENTE DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE”

ENCUESTA

Para la obtención del grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional de la Universidad de Chile, estamos realizando un estudio descriptivo en Conciliación Trabajo - Familia, asesorados por Pedro Leiva, profesor programa de Magíster antes mencionado.

El objetivo es reconocer y describir elementos claves en la conciliación de trabajo - familia que se encuentren presentes en la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile y que permitan al personal de colaboración, integrar ambos aspectos.

Por lo anterior, le pedimos responder el siguiente cuestionario.

Toda la información será manejada de manera **confidencial**. Los datos serán procesados por los alumnos (tesistas) responsables del estudio, resguardando el anonimato de los encuestados y asegurando los más altos estándares éticos y de calidad, por lo cual le pedimos sienta plena confianza para expresar libremente, a través de esta encuesta, su opinión. No hay respuestas correctas o incorrectas, solo le pedimos que responda las preguntas de acuerdo a la alternativa que mejor represente su opinión o situación.

De antemano, muchas gracias.

Iván Buzio U., Carolina Fuica M. y Carolina Posada C.
Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional
Escuela de Postgrado, Facultad de Economía y Negocios
Universidad de Chile

Fecha _____

A continuación, le invitamos a responder la siguiente encuesta. Por favor conteste de acuerdo a la alternativa que mejor representa su opinión o situación.

I. Respeto de la organización del tiempo de trabajo marque con una X la respuesta que más se ajusta a su realidad

	SI (1)	NO (0)
1a. .La Facultad posee horarios flexibles para que usted ejecute su trabajo		
1b. La Facultad permite combinar las horas de trabajo entre su lugar de trabajo y su hogar		

1c. De los siguientes motivos por los cuáles su organización le da permisos para ausentarse con goce de sueldo. Indique con una X	
1c1.Nacimiento	
1c2. Atención a su infante fuera del post natal	
1c3. Cuidado de hijos por enfermedad	
1c4. Fallecimiento de un familiar directo	
1c5. Matrimonio	
1c6. Enfermedades de familiares y/o personas dependientes (excluyendo las madres de hijos menores de un año, cuyo derecho está establecido por ley)	
1c7. Cambio de casa	
1c8. Colegio de hijos (reuniones, citaciones, actividades escolares, actividades extra-programáticas)	
1c9 Su cumpleaños	
1c10. personales (salidas pactadas para atención de necesidades familiares o administrativas, adicionales a las que establece el estatuto administrativo)	

II. Con independencia del uso que usted haga de ellas, marque con una X la alternativa que mejor representa lo que sucede en la Facultad.

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2a. Es habitual quedarse cumpliendo horas extraordinarias	1	2	3	4	5
2b. Da permisos de maternidad y/o paternidad, más allá de las exigencias legales (pre y post natal)					
2c. Permite modificar su horario de jornada laboral para dedicar tiempo a los cuidados maternos o paternos					
2d. Permite combinar las horas de trabajo, entre sus funciones laborales y su hogar					

2e. Usted puede hacer uso efectivo de sus días administrativos estipulados en el estatuto administrativo					
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2f. Establece días de vacaciones adicionales al período legal con goce de sueldo.					
2g. Establece días de vacaciones adicionales al período legal sin goce de sueldo.					
2h. Considera permisos adicionales y/o pausas por motivos personales o administrativos					
2i. Considera permisos para capacitación dentro de la jornada laboral					
2j. Considera permisos programados para capacitación o desarrollo de proyectos personales sin goce de sueldo					
2k. Los permisos que proporciona su Facultad son acordes a sus necesidades					
2l. Cuenta con iniciativas de integración trabajo-familia, como celebraciones de fin de año, actividades recreativas, escuelas de verano, de invierno, etc.					
2m. Las jefaturas son comprensivas cuando los trabajadores dan prioridad a su familia					
2n. En relación a las prestaciones de salud proporcionadas por su Facultad, ¿son difundidas, de fácil acceso y uso?					
2o. En relación a las prestaciones de apoyo social, como por ejemplo caja de compensación o bienestar, proporcionadas por su Facultad, ¿son difundidas, de fácil acceso y uso?					
2p. Se preocupa de aspectos relativos a su cónyuge (o conviviente) en lo concerniente a cesantía, inserción laboral y/o capacitación					
2q. Realiza charlas conyugales con su pareja para ayudar su convivencia familiar					
2r. Entrega estímulos (becas, por ejemplo) o asignaciones monetarias para los hijos(as) de los trabajadores					
2s. Entrega estímulos no monetarias para los hijos(as) de los trabajadores (reconocimientos)					

2t. Realiza visitas organizadas de los hijos(as) a la institución					
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2u. Implementa beneficios para el cuidado de familiares/ancianos que lo necesiten					
2v. Facilita transporte de acercamiento hacia y desde el lugar de trabajo					
2w. Entrega asesorías para el ahorro de vivienda.					
2x. Dispone de convenios para adquirir bienes o mercadería a precios rebajados o con descuentos por planilla					
2y Permite al acceso a servicios producidos por la misma institución a precios reducidos como por ejemplo cursos, estudio de carreras, etc.					
2z. Otorga becas para capacitación y estudios técnicos y/o profesionales a los funcionarios.					
2z1. Otorga becas para capacitación y estudios técnicos y/o profesionales a los hijos de los funcionarios					
2z2. Presta apoyo para realizar trámites como el pago de cuentas y servicios					

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
2z3. Considera relevantes los bonos en términos económicos entregados por su Facultad, respecto a vacaciones, escolaridad, fallecimiento y otros.					

III. De los siguientes beneficios que podría ofrecer la Facultad, marque con una X los tres que considere más importantes.

3a. Servicio Sala Cuna	
3b. Jardín Infantil	
3c. Mayor flexibilidad horaria	
3d. Permisos por temas familiares	
3e. Apoyo social	
3f. Fiestas y paseos familiares	
3g. Programas de salud	
3h. Bonos y aguinaldos	
3i. Convenio para adquirir bienes o mercadería a precios rebajados o con descuentos por planilla	
3j. Acceso a servicios producidos por la misma institución a precios reducidos	
3k. Otorgamiento de becas para capacitación y estudios técnicos	
3l. Apoyo a trámites como pago de cuentas y servicios	

IV. Relación Trabajo y Vida familia

Indique su grado de acuerdo respecto de las siguientes afirmaciones Marque con una "X" según corresponda:

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Relativamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
4a. Después del trabajo, llego a casa demasiado cansado(a) para hacer algunas de las cosas que quisiera hacer					
4b. En el trabajo tengo demasiado que hacer, lo que me mantiene alejado(a) de mis intereses personales.					
4c. A mi familia no le gusta que con frecuencia esté preocupado(a) por mi trabajo mientras estoy en casa					
4d. Mi trabajo me ocupa tiempo que quisiera pasar con mi familia.					
4e. Las demandas de mi trabajo me hacen difícil estar tranquilo(a) cuando estoy en mi casa.					
4f. Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de madre/padre que me gustaría ser					
4g. Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de esposo(a) o pareja que me gustaría ser					
4h. Mi trabajo me hace difícil ser el tipo de hijo(a) que me gustaría ser					

V. Relación familia y trabajo

Indique su grado de acuerdo respecto de las siguientes afirmaciones Marque con una "X" según corresponda:

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Relativamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
5a. Con frecuencia estoy demasiado cansado(a) en el trabajo por las cosas que tengo que hacer en la casa	1	2	3	4	5
5b. Las demandas de mi familia y mi casa son tan grandes que me desconcentran de mi trabajo					
5c. A mis superiores y compañeros no les gusta cuán a menudo estoy preocupado(a) con mi vida personal mientras estoy en el trabajo					
5d. Mis responsabilidades familiares y/o personales me quitan tiempo de dedicación a mi trabajo.					
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Relativamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
5e. Las demandas de mi familia me hacen difícil estar tranquilo(a) mientras estoy en mi trabajo.					
5f. Mi vida familiar me hace difícil ser el tipo de profesional / trabajador que me gustaría ser.					

VI. Marque con una "X" según corresponda

g. Género

Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	----------	--------------------------

h. Estado civil

Soltero	<input type="checkbox"/>	Casado	<input type="checkbox"/>	Conviviente	<input type="checkbox"/>	Divorciado/Separado	<input type="checkbox"/>	Viudo	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------	--------	--------------------------	-------------	--------------------------	---------------------	--------------------------	-------	--------------------------

Indique en qué tramo de se encuentra su renta líquida mensual.

i1. \$ 2.000.000 y más	<input type="checkbox"/>
i2. \$ 700.000 - \$ 1.999.999	<input type="checkbox"/>
i3 \$ 200.000 - \$ 699.999	<input type="checkbox"/>
i4 \$ 100.000 - \$ 199.999	<input type="checkbox"/>
i5. Menos de \$100.000	<input type="checkbox"/>

Indique en qué tramo de se encuentra las suma de las rentas líquidas mensuales de las personas que viven en su hogar.

\$ 2.000.000 y más	<input type="checkbox"/>
\$ 700.000 - \$ 1.999.999	<input type="checkbox"/>
\$ 200.000 - \$ 699.999	<input type="checkbox"/>
\$ 100.000 - \$ 199.999	<input type="checkbox"/>
Menos de \$100.000	<input type="checkbox"/>

Cuántos años lleva trabajando en la Institución

0 a 5 años	
6 a 10 años	
11 a 15 años	
16 a 20 años	
21 a 25 años	
25 años y más	

Qué edad tiene usted

Sólo si está casado o conviviendo, indique los años que lleva de casado o conviviendo

Si los tiene, indique las edades de los hijos que viven con usted

Hijo	1	2	3	4	5	6	7	8
Edad								

	SI	NO
En caso de vivir en pareja, puede contar con él/ella para compartir las responsabilidades familiares (por ejemplos: cuidado de los hijos y/o adultos mayores, labores domésticas, etc.)		
Existen otros adultos en su hogar que puedan apoyarle en las labores domésticas		

A qué estamento pertenece. Marque con una X.

Directivo	
Profesional	
Técnico	
Administrativo	
Auxiliar	

¡Muchas gracias por su colaboración!