

Validación de un instrumento cultura institucional de género en funcionarios públicos de Chile*

Validation of an institutional gender culture instrument in public officials in Chile

Validação de um instrumento institucional de cultura de gênero em funcionários públicos no Chile

Andrés Jiménez-Figueroa¹ Jennyfer Martínez Hernández² & Sofía Ríos Leal³

Autores

¹Universidad de Talca, Facultad de Psicología. Chile. E-mail: anjimenez@utalca.cl

²Universidad de Talca, Facultad de Psicología. Chile. E-mail: jennyferamh@gmail.com

³Universidad de Talca, Facultad de Psicología. Chile. E-mail: sofiariosleal.il@gmail.com

Corresponding author: Andrés Jiménez-Figueroa, Universidad de Talca, Facultad de Psicología, Chile. E-mail: anjimenez@utalca.cl

Copyright: © 2022 Revista Dimensión Empresarial / Vol. 20 No. 2 (2022) / e-ISSN: 2322-956X

Tipo de artículo: Artículo de investigación / **Recibido:** 29/02/2022 **Aceptado:** 06/05/2022

JEL Classification:

Cómo citar:

Alzate Sanz, J., Orozco-Toro, J. (2022). Validación de un instrumento cultura institucional de género en funcionaria/os públicos de Chile. *Revista Dimensión Empresarial*, 20(2), 48-66 DOI: 10.15665/dem.v20i2.2965

Resumen

En este artículo se analizan los resultados de la evaluación de un instrumento sobre cultura institucional de género, utilizando el método de componentes principales. Se describen la estructura y parámetros de su validez y confiabilidad, al igual que las diferencias obtenidas por sexo. La muestra fue de 301 funcionario/as públicos de Chile. Los resultados arrojaron cuatro componentes: condiciones del entorno laboral, procesos administrativos, políticas de conciliación trabajo-familia y equidad laboral, que explicaron el 52,72 de la varianza con un Alfa de Cronbach de 0,947. Una vez obtenidos estos valores, el instrumento es válido y confiable para evaluar la cultura institucional e identificar los sesgos de género. Se espera con este instrumento contribuir con indicadores de gestión que apoyen la consolidación

de estrategias organizacionales de equidad y justicia procedimental.

Palabras clave: Cultura Institucional, Género, Validación, Confiabilidad funcionarios Públicos.

Abstract

This article analyzes the results of the evaluation of an instrument on institutional gender culture, using the principal components method. The structure and parameters of its validity and reliability are described, as well as the differences obtained by sex. The sample consisted of 301 public officials from Chile. The results yielded four components: working environment conditions, administrative processes, work-family reconciliation policies and labor equity, which explained 52.72 of the variance with a Cronbach's Alpha of 0.947. Once these values were obtained,

* Este artículo es uno de los productos extraídos del proyecto de investigación "Branding corporativo en empresas de Manizales", realizado entre 2017 y 2019 y financiado por la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad de Caldas".

the instrument is valid and reliable to assess institutional culture and identify gender biases. This instrument is expected to contribute with management indicators that support the consolidation of organizational strategies of equity and procedural justice.

Keywords: Institutional Culture, Gender, Validation, Reliability Public officials.

Resumo

Este artigo analisa os resultados da avaliação de um instrumento sobre cultura institucional de gênero, utilizando o método dos componentes principais. A estrutura e os parâmetros de sua validade e confiabilidade são descritos, bem como as diferenças obtidas por sexo. A amostra foi composta por

301 funcionários públicos do Chile. Os resultados renderam quatro componentes: condições do ambiente de trabalho, processos administrativos, políticas de conciliação trabalho-família e equidade trabalhista, que explicaram 52,72 da variância com um Alfa de Cronbach de 0,947. Uma vez obtidos esses valores, o instrumento é válido e confiável para avaliar a cultura institucional e identificar preconceitos de gênero. Com este instrumento, espera-se contribuir com indicadores de gestão que sustentem a consolidação de estratégias organizacionais de equidade e justiça processual.

Palavras-chave: Cultura Institucional, Gênero, Validação, Confiabilidade Oficial

Marco teórico

La incidencia de políticas públicas de conciliación laboral y familiar es, hoy en día, una problemática a la que se está prestando una atención creciente debido a la sostenida incorporación de la mujer al mercado laboral y a la necesidad de poder evaluar de manera efectiva la percepción de equidad en las organizaciones. Por ende, entender su significado resulta de vital importancia (Jansen et al., 2010; Torío, Rodríguez, Fernández & Molina, 2010). Estos cambios resultan fundamentales no sólo en lo que se refiere a alterar (o mantener) los patrones de relaciones de poder entre los géneros, sino también para el bienestar familiar, tanto desde el punto de la calidad de las relaciones familiares como de la capacidad de éstas

para proveer bienestar material para sus miembros y enfrentar riesgos como enfermedades, accidentes o desempleo (Martínez, 2008).

El panorama laboral mundial ha cambiado en los últimos años, ya que en el pasado la mujer se dedicaba más al trabajo en el hogar y al cuidado de los hijos, lo que limitaba su desarrollo de carrera. La fuerza de trabajo estaba representada mayoritariamente por el sexo masculino, existiendo un hombre proveedor que estaba ausente gran parte del tiempo y una mujer que se dedicaba a las labores propias del hogar (Riquelme et al., 2012). Este arreglo estaba basado en la idea de mercados laborales relativamente formalizados y estables. Sin embargo, autores

como Sennett (2003) y Cárdenas, Link y Stillerman (2012) argumentan que las transformaciones en el mundo del trabajo, tanto en las sociedades post-industrializadas, las economías emergentes, como las de América Latina- tienen como uno de sus ejes fundamentales la flexibilización de las condiciones de trabajo. Ello ha alterado las formas históricas de contratación, protección, acción e identidad de los trabajadores/as, aumentando los grados de incertidumbre (y también precarización) que los individuos deben enfrentar. Esta tendencia global suele afectar con mayor fuerza a los grupos que recientemente se han incorporado al mercado laboral, como las mujeres y los jóvenes. Estos cambios en las estructuras organizacionales y las demandas de la economía del libre mercado han llevado a que tanto el padre como la madre se integren al mercado laboral, debiendo cumplir diferentes roles y no sólo dedicarse a una esfera propiamente (Riquelme et al., 2012). El trabajo doméstico y de cuidado (de infantes, adultos mayores y enfermos) ha sido tradicionalmente visto como un bien “privado”, algo que las familias producen para sí mismas, lo cual, torna invisible la contribución basal que este tipo de actividad hace a la estructura productiva actual, basada en el trabajo remunerado, con jornadas largas y poco flexibles (Fineman, 2004). Esta mirada ha sido objeto de problematización en la medida en que se cuestiona la idea de una vida centrada en el trabajo (OECD, 2011; Sennett, 2003) y la división sexual de tareas, que sitúa al

hombre en el espacio “productivo”, remunerado, y a la mujer en el “reproductivo, no remunerado”.

Considerando que muchos países se encuentran en un proceso de transformación y reconstrucción de la vida social, se abre una oportunidad para el surgimiento de nuevas formas de configuraciones organizacionales que consideren derechos y elementos de justicia organizacional (Brullet, 2010). En cuanto oportunidad, tal reconstrucción requiere la reorganización de los roles entre hombres y mujeres, cuyo eje central radica en el compromiso de la pareja en los tiempos destinados para conciliar la vida laboral y familiar para todos los trabajadores/as. (Balmforth & Garden, 2006)

Los estudios existentes indican que, si bien las mujeres están entrando en números cada vez mayores al mercado laboral, a la política y otros espacios tradicionalmente considerados masculinos, el movimiento inverso ha ocurrido con mucho menos fuerza: si bien sondeos de opinión recientes sugieren que los hombres desean tener un rol más activo en la crianza de los hijos/as, la incorporación efectiva a la realización de las tareas domésticas y de cuidado no se ha producido, resultando muchas veces en una sobrecarga de trabajo femenino (PNUD, 2009) y la falta de desarrollo de habilidades de crianza en los varones (Kershaw, 2005).

Las consecuencias que han traído estos cambios en la cultura chilena no son

menores, ya que dentro de los efectos directos que se pueden notar en la sociedad se encuentra el conflicto trabajo-familia, el cual se ve reflejado en la prolongada ausencia de los padres en el hogar, en la disminución en las tasas de natalidad y en la insuficiencia de habilidades y destrezas para conciliar las diferentes esferas y roles sociales (Godoy & Mladinic, 2009; Riquelme et al., 2012). Este conflicto se genera cuando los roles laborales y familiares no convergen armónicamente, trayendo como resultado preocupaciones incompatibles en las diversas áreas (Otalora, 2007; Greenhaus & Beutell, 1985)

Frente a este escenario, lo deseable es que existiera un equilibrio entre trabajo y familia, a fin de lograr un compromiso total en el desempeño de cada papel, con una actitud positiva que permita responder de manera óptima a las demandas de cada una de ellas (Marks & MacDermid, 1996; Clark, 2000). Con el propósito de lograr el equilibrio entre los roles familiares y laborales, Greenhaus et al. (2003) plantearon que se debe lograr el ajuste en tres componentes. El primero de ellos, es el tiempo, en el cual es necesario dedicar similar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles familiares. Los dos restantes, se refieren a los niveles de compromiso psicológico y los niveles de satisfacción entre ambos dominios, a fin modo de lograr un ajuste y un mínimo conflicto entre roles.

En la misma arista, Debeljuh & Jáuregui (2004) plantean tres pilares

para equilibrar las demandas del trabajo y de la familia: el trabajador, el estado y la empresa. Por su parte el estado es quien debe velar por los intereses familiares, diseñando marcos legales, tales como las políticas laborales amigables que permitan el equilibrio trabajo-familia. Finalmente se encuentra la empresa, la encargada de asegurar el bienestar de su empleado y de crear un ambiente laboral que posibilite el equilibrio en ambas áreas. Esto es, pueden contribuir a reforzar patrones tradicionales o bien incentivar formas efectivas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres (Kershaw, 2006; OECD, 2011). Esto se relaciona con al menos tres objetivos socialmente deseables: a) lograr una mayor equidad de género, tanto en el hogar como el en trabajo, b) impactar positivamente en la calidad de las relaciones familiares, a través de la reducción de las tensiones entre trabajo y familia (Gómez & Jiménez, 2015), y c) aumentar las capacidades familiares para proveer bienestar material y enfrentar riesgos, mediante el aumento de la satisfacción de los/as trabajadores/as con su entorno laboral, que puede redundar en mayor productividad y menor rotación de personal.

Dado el escenario actual de las organizaciones, los cuales han impactado profundamente las relaciones sociales, familiares y laborales, se ha planteado la necesidad de construir entornos laborales más humanos y equitativos y a la vez más productivos y competitivos. El con-

texto laboral constituye un dominio que interfiere significativamente en el ajuste psicológico y social del individuo, dado el grado de permanencia de los empleados en sus trabajos, las demandas inapropiadas de desempeño y productividad laboral y las responsabilidades altamente demandantes registradas en las organizaciones (Jiménez & Moyano, 2008).

En respuesta a estas demandas sostenidas, las organizaciones han considerado la pertinencia de establecer políticas y programas que incorporen las necesidades de la fuerza laboral, pues se ha constatado que un incremento de la calidad de vida laboral tiene un impacto positivo en el desempeño de éstas.

En Chile, se han visto apoyadas por el área legislativa, especialmente desde el derecho del trabajo, influyendo en el reconocimiento de la creciente demanda por conciliar la vida laboral y familiar. De allí la necesidad de perfeccionar la normativa laboral chilena dadas las necesidades de la integración justa de la mujer en el mercado laboral, la agenda de la corresponsabilidad familiar y certificación de buenas prácticas de igualdad con enfoque de género son incipientes en la realidad laboral (Caamaño, 2008).

Reca (2008) puntualiza que en nuestro país, el debate público aún se sitúa entre la idea de flexibilizar el empleo porque las mujeres serían favorecidas (en una perspectiva que considera la división sexual

del trabajo en términos tradicionales), y la demanda por una mirada más amplia que implique repensar la relación familia-trabajo y la división sexual tradicional de tareas dentro y fuera del hogar; ello porque además de las razones ya mencionadas, muchas de las propuestas de flexibilización laboral pueden redundar en pérdida de derechos laborales. Sin duda se registran avances, pero aún hay mucho que lograr en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Las políticas implementadas en las organizaciones han sido definidas en nuestro país por el Servicio Nacional de la Mujer (2003) estableciendo las siguientes: a) La organización del tiempo, que modifican las jornadas de trabajo para facilitar la ejecución de las funciones del trabajador en la familia; b) Los permisos y/o ausentismos debido a asuntos familiares o personales orientadas al cumplimiento de responsabilidades familiares y personales mediante permisos y/o pausas laborales o sin sueldo en la realización de proyectos personales o realización de trámites; c) Facilitar el ejercicio del trabajador en el cuidado de la familia y necesidades domésticas; y d) Otras políticas relacionadas con el transporte del personal o reubicaciones del personal en virtud del lugar de residencia. En definitiva, autonomía y discrecionalidad de los empleados que facilita satisfacer las múltiples demandas que conlleva la relación trabajo-familia.

En una perspectiva relacionada, pero diferente, las políticas que promuevan el equilibrio trabajo- familia también pueden afectar las capacidades de las familias (con la diversidad de configuraciones que hoy las caracteriza) para proveer bienestar para sus miembros. Entendemos este concepto en una doble vertiente: como bienestar subjetivo (basado en la evaluación que las personas hacen de su existencia), en la tradición de la psicología positiva y como la posibilidad de cubrir necesidades materiales básicas (salud, educación, alimentación, vivienda, etc.), incluyendo el manejo de riesgos sociales e individuales, en la lógica de los estudios sobre bienestar desde las políticas sociales.

Sin embargo, en Chile y Latinoamérica, no existe evidencia o investigaciones contundentes que permitan predecir si una mayor presencia de políticas de conciliación trabajo-familia posee un impacto positivo en materia de percepción de apoyo organizacional hacia la familia, los indicadores de bienestar, la satisfacción laboral y el mismo fomento hacia una vida familiar basada en conductas responsables entre los integrantes de ésta. Por lo cual, resulta relevante el considerar si estas variables se encuentran influenciadas por el tipo de políticas dispuestas en las empresas y la relación existente entre cada una de ellas. Pues, en el caso de quedar de manifiesto que se encuentran relacionadas, podrían transformarse, sin duda en un importante indicador de

gestión para las organizaciones y de esta manera contribuir positivamente en la calidad de vida de las personas trabajadoras y en los propios resultados de la empresa. La perspectiva de género brinda un soporte teórico privilegiado para comprender las actividades, roles, tareas y espacios que ocupan hombres y mujeres adultos/as en ambos ámbitos así como la confirmación de la dimensión sexuada de la sociedad, cuestionando explicaciones naturalizadas y estereotipadas, por eso es importante enfatizar que si bien la incorporación de las mujeres al mercado laboral no es lo único que tensiona las relaciones entre familia y trabajo; también prevalecen una serie de circunstancias como lo son los cambios sociales y políticos, el aumento de la edad promedio de la población, las restricciones en los servicios de bienestar social, la mayor escolaridad y las limitaciones al trabajo infantil (Tapia, Saracostti & Castillo, 2016).

En este contexto surge la Cultura Organizacional como punto relevante en el devenir y en las decisiones organizacionales en términos de políticas conciliadoras que ayuden al trabajador a equilibrar las demandas implicadas en las esferas laboral y familiar. Es así como un Cultura Trabajo Familia que apoye a los empleados en la integración de la vida laboral y familiar podría ser significativa y causar un impacto en las dimensiones estudiadas y en la Calidad de Vida de éste, disminuyendo así, el conflicto inherente al desequilibrio de roles y sus consecuen-

cias negativas a nivel individual, familiar y organizacional (Thompson, et al, 1999; Lawrence, 2006; Mauno et al, 2005).

Según De Sivatte & Guadamillas (2014), las investigaciones al respecto demuestran 3 dimensiones importantes de la cultura trabajo-familia: el apoyo del supervisor, referente a la conducta de la jefatura directa ante la posibilidad de compatibilizar responsabilidades del trabajador; el apoyo directivo o de los manager, alusivo al comportamiento de los mandos medios ante la misma situación y por último, consecuencias sobre la carrera, atinente a los resultados positivos o negativos que provocan las medidas de conciliación trabajo-familia que imparte la empresa, sobre la carrera profesional del trabajador.

Se fundamenta la importancia de la siguiente investigación en los beneficios que se pueden alcanzar al implementar proyectos de calidad de vida profesional son: evolución y desarrollo del trabajador, aumento de su motivación, mejora en la realización de sus funciones, menor rotación de los empleados, menor tasa de ausentismo, menos quejas con la organización, mayor satisfacción con el empleo, mayor eficiencia de la organización, menos accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Además, todo lo anterior repercute en el ámbito familiar, por lo tanto, cualquier proyecto que se lleve a cabo en beneficio de la calidad de vida profesional debe considerar como base el equilibrio entre las demandas familiares y

laborales que inicialmente son incompatibles (Guerrero et al., 2006; Papí, 2005).

Kossek et al. (2011) sugieren líneas directrices para estudios basados en acciones complementarias que minimicen esta brecha. Entre estas están trabajar con organizaciones para estudiar los esfuerzos mediante las políticas y prácticas implementadas, la focalización sobre el impacto de las ventajas tecnológicas que confunden los límites entre el trabajo y la familia, la conducción de investigaciones que empoderen o capaciten al empleado para que pueda auto-gestionar la interfaz entre trabajo y familia, y comprometer la defensa de investigaciones en políticas colaborativas con miras al cambio institucional y romper con ciertas definiciones en la organización.

En síntesis, existen muchas variables que se deben tomar en cuenta al momento de implementar una cultura de apoyo trabajo-familia además de los aspectos psicosociales (como las actitudes de los empleadores) pues en muchas ocasiones las características de la organización y el medio en el que se desenvuelven pueden dificultar que se cumpla el objetivo. A pesar de ello, la buena voluntad de los directivos y supervisores sigue siendo primordial para que la cultura de la organización incluya aspectos de conciliación trabajo-familia.

En base a lo anterior es que se decide validar el instrumento cultura de género en instituciones, realizado por INMUJERES

(2006), con las propiedades psicométricas preliminares obtenidos por Román, Domínguez, Saucedo & Tánori (2016). Es por ello, que la presente investigación tiene por objetivo la validación del instrumento cultura de género en instituciones en el contexto de organizaciones chilenas. Asimismo, resulta crucial evaluar el impacto de la cultura trabajo-familia y sus dimensiones, sobre la percepción de equilibrio trabajo-familia, el bienestar subjetivo y el desempeño percibido de los trabajadores y trabajadoras.

Metodología de la Investigación

La presente investigación es de tipo trasversal, no experimental, cuantitativo y correlacional, ya que no existe manipulación deliberada de las variables que son objeto de estudio y utilizando instrumentos psicométricos en un momento dado, así como relacionar las dimensiones del instrumento entre sí.

Los participantes seleccionados para este estudio componen una muestra (N=301) de funcionarios públicos de la Región del Maule. En cuanto a las características sociodemográficas de la muestra se tiene que un 76,7% es mujer y un 20,3% es hombre, con edades que fluctúan entre 20 y 59 años, de los cuales el 57,1% están casados, el 0,7% en pareja (sin vínculo legal), el 6,6 separados y el 33,6% solteros. Se añade que un 56,7% de la muestra es el principal proveedor económico de su familia. Sumado a lo anterior, se destaca que los trabajadores cumplen labores de carácter administra-

tivas en el servicio público en el cual se desempeñan. Respecto a su nivel de estudios, el 82,7% posee estudios de nivel superior universitario. Por último, el total de la muestra cumple con jornada laboral completa, por lo que trabajan un mínimo de 5 a 12 horas semanales, a lo cual se agrega que la media de horas que permanecen en el hogar es de 9 a 12 horas al día (incluyendo las horas de sueño).

Se utilizó en esta validación el Cuestionario de Cultura Institucional de Género (CCIG), adaptado en México por Román, Domínguez, Saucedo & Tánori (2016). El cuestionario consta de 43 ítems tipo Likert de 5 puntos, en una escala que va de “totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo”. Los ítems se distribuyen en cuatro dimensiones, procesos administrativos, equidad laboral, prestaciones, clima laboral y autoritarismo.

Además, la consistencia interna instrumentos se sitúa en 0,88. Los aspectos que mide este instrumento son: política nacional y deberes institucionales que refiere al marco normativo adaptado a Chile sobre la igualdad entre mujeres y varones y el clima laboral que da cuenta de las condiciones formales e informales de trabajo incluyendo la comunicación. Además, evalúa el proceso de selección de personal en relación con la transparencia, eficiencia e igualdad en los procesos para elegir y promover al personal, así como salarios y prestaciones concernientes a la asignación de remuneracio-

nes bajo condiciones equitativas. El acceso de oportunidades a capacitación y formación profesional también se incluyó en ese instrumento, así como temas relacionados con el desarrollo profesional. Igualmente, se evaluó la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional y la existencia de políticas contra el hostigamiento y acoso.

El procedimiento de estudio se dividió en cuatro fases principales. En la primera, se realizó el contacto con la institución del servicio público en el cual por medio de una reunión con el profesional a cargo del Departamento de Gestión Territorial para dar a conocer el estudio y sus objetivos. A su vez solicitar autorización para la aplicación del dossier de instrumentos a los trabajadores de la institución, el cual, estuvo compuesto por cinco escalas tipo Likert con una duración de aplicación online de 40 minutos aproximadamente.

Una vez autorizada la participación en el estudio se procedió a la segunda fase, para seleccionar a los participantes, y proceder a la aplicación. Al momento de realizar la evaluación, se solicitó en primer lugar la autorización de cada uno de los participantes por medio de un consentimiento informado, en el que se dio a conocer el estudio a realizar y el manejo confidencial de los datos obtenidos.

En la tercera fase, se analizaron los datos obtenidos. Para ello se determinó la validez de constructo y se llevó a cabo

el análisis factorial exploratorio con rotación varimax y método de extracción de análisis de componentes principales con el objetivo de estudiar su dimensionalidad. Así también se realizó una prueba de consistencia interna a través de análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach a través de la cual se obtuvieron resultados consistentes y satisfactorios.

Por último, una vez realizado el análisis factorial y la fiabilidad del instrumento, se procedió a realizar una correlación de Pearson entre las cuatro dimensiones encontradas en el análisis factorial exploratorio. A través de la prueba t de student se realizó una comparación de grupos según género en cada una de las cuatro dimensiones. Los datos se analizaron con el paquete estadístico SPSS, versión 25.0.

Resultados

A partir del análisis factorial exploratorio se realizó un análisis de componentes principales con rotación varimax, ya que las correlaciones entre ítems fueron entre .1 a .6. Se eliminaron los ítems que no se agruparon en un factor con cargas factoriales superiores a .30, que se agruparon dentro de un factor teórico diferente al propuesto o que no se agruparon en un factor que tuviera por lo menos tres ítems.

En la solución factorial final se conforma por 30 reactivos, agrupándose en 4 dimensiones (componentes), que en conjunto explican el 52,72% de la

varianza. La prueba de esfericidad de Bartlett's fue significativa y el indicador de adecuación del tamaño de muestra Kaiser-Meyer-Olkin fue adecuado. Ade-

más, se realizó una prueba de consistencia interna mediante un análisis de fiabilidad alfa de Cronbach. Lo anterior se puede visualizar en la tabla 1.

Tabla 1. KMO, prueba de Bartlett y Alfa de Cronbach. Cultura de género

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,946
	Aprox. Chi-cuadrado	4200,108
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	435
	Sig.	,000
Varianza explicada:	52,723	
	3	
Condiciones del entorno organizacional	18,139	
	9	
Procesos administrativos	12,838	
	8	
Políticas conciliación trabajo-familia	10,888	
	8	
Equidad laboral	10,858	
Alfa de Cronbach total	,947	

Por lo tanto, el resultado del análisis muestra que la consistencia interna del instrumento, es aceptable, obteniendo 0,947 en el modelo de Alfa de Cronbach. Asimismo, los reactivos se concentraron en cuatro componentes, los cuales se denominan *condiciones del entorno laboral, procesos administrativos, políticas de conciliación trabajo-familia y equidad laboral*.

El primero de ellos, Condiciones del Entorno Organizacional, se agrupan aquellos reactivos relacionados con igualdad de condiciones y oportunidades en el entorno laboral tanto para hombres como para mujeres, así también con generar ambientes de favorables y de respecto para los trabajadores.

En segundo componente Procesos Administrativos, se agruparon los reactivos sobre los mecanismos institucionales en torno a la prevención y atención de hostigamiento y atención de hostigamiento sexual, intimidación y maltrato, así como los reactivos relacionados con la comunicación formal e informal y los mecanismos de selección de personal, permiso familiares y capacitación.

El tercer componente Políticas de Conciliación Trabajo-Familia, se agruparon reactivos referidos a las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, y la forma en que esto se respetan y regulan, además, de las actividades referidas a capacitación dentro del entorno laboral.

Finalmente, el cuatro componente Equidad Laboral, se agruparon reactivos relacionados con ingresos, promoción y procedimientos para el acceso a puestos superiores y oportunidades para la paternidad.

En las tablas 2, 3, 4 y 5 se observan los reactivos que se agruparon en sus respectivos componentes antes mencionados, siendo esta carga factorial que aportan, así como el valor promedio por sexo y su respectiva Alfa de Cronbach para

cada uno. En general, la carga factorial de mayor peso fue de .0753 y se ubica en el componente 1 nombrado condiciones del entorno organizacional, mientras que la carga factorial de menor peso fue de .387 y se encuentra en el componente 3 de políticas de conciliación trabajo-familia.

Los reactivos que fueron eliminados y excluidos del análisis por no cumplir con los criterios mínimos para formar un componente o que no cargaban sobre algún componente son el 2, 20, 24, 33 y 24.

Tabla 2. Medias por reactivo y cargas factoriales por sexo del componente 1

Reactivos/Componente 1. Condiciones del Entorno Organizacional Alfa de componente: ,913	Valores promedios		Carga factorial
	Hombres	Mujeres	
28. Existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres	2,48	2,79	,753
29. Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal	2,62	2,91	,736
16. Se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción	2,23	2,59	,712
23. Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal	2,31	2,61	,701
17. Las campañas públicas incluyen temas relacionados a mujeres y hombres	2,39	2,78	,656
18. Se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer	2,28	2,71	,594
27. Las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres	2,39	2,74	,568
14. Las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser consultadas por cualquier persona y aplican sin distinción de sexo	2,38	2,58	,525
9. Se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes	2,36	2,55	,453
1. Se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.	2,30	2,63	0,441

Tabla 3: Medias por reactivo y cargas factoriales por sexo del componente 2

Reactivos/Componente 2. Procesos Administrativos	Valores promedios		Carga factorial
	Alfa de componente: ,848		
	Hombres	Mujeres	
11. Los criterios de selección de personal están colocados en lugares visibles	2,92	3,08	,646
8. Se informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual	2,77	2,78	,644
13. Anuncia oportunamente las plazas disponibles	2,85	2,99	,622
15. Existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual	2,62	2,58	,617
22. Se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato	2,75	2,77	,532
10. Los documentos oficiales que se emiten, utilizan y promueven un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres	2,64	2,84	,451
6. Se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional	2,51	2,66	,422
7. Se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres	2,67	2,63	,412
25. Estoy conforme con la respuesta a mis solicitudes de capacitación y formación profesional	3,08	2,96	,406

Tabla 4: Medias por reactivo y cargas factoriales por sexo del componente 3

Reactivos/Componente 3. P. Conciliación Trabajo-Familia	Valores promedios		Carga factorial
	Alfa de componente: ,754		
	Hombres	Mujeres	
32. Se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales	2,59	2,71	,685
31. Los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo	2,77	2,86	,634
26. Considero que se debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal	2,03	2,06	,532
21. Se respeta el permiso o licencia por maternidad	1,97	2,24	,510
35. Existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad	2,66	3,07	,397
36. El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo, respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres	2,97	3,06	,387

Tabla 5: Medias por reactivo y cargas factoriales por sexo del componente 4

Reactivos/Componente 4. Equidad Laboral	Valores promedios		Carga factorial
	Hombres	Mujeres	
Alfa de componente: ,763			
4. Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario	1,98	2,68	,702
5. Promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores	2,44	2,86	,683
3. Sólo ingresa personal no para ocupar los cargos de toma de decisiones	2,67	2,66	,577
12. Existe el permiso licencia por paternidad	2,31	2,70	,571
19. Importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado	2,61	3,00	,494

Una vez realizado el análisis que permitió conocer qué reactivos se aglutinaban, se examinó la correlación de Pearson entre los cuatro componentes procesos administrativos, equidad laboral y prestaciones

y clima laboral, y autoritarismo, evidenciándose que cada una de estas se relacionan positiva y significativamente entre ellas, las correlaciones que van de ,604 y ,780 (ver tabla 6).

Tabla 6: Correlaciones entre los cuatro componentes de la cultura de género

	Condiciones del entorno organizacional	Procesos administrativos	Conciliación trabajo-familia	Equidad laboral
Condiciones del entorno organizacional	1	,780**	,724**	,677**
Procesos Administrativos	,780**	1	,698**	,648**
Conciliación Trabajo-Familia	,724**	,698**	1	,604**
Equidad Laboral	,677**	,648**	,604**	1

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, con el fin de conocer si existían diferencias significativas entre sexo y los cuatros componentes del instrumento se llevó a cabo la prueba t de student para muestras independiente. Se

observa que existen diferencias significativas al ,001 para el componente 4, siendo el género femenino quienes obtiene una media más alta (2,779) en comparación a los hombres.

Tabla 7: Componentes de la cultura de género, tamaño y potencia estadística de prueba de diferencia

	Sexo	N	Media	t	Sig	Cohen's d
Condiciones del entorno Laboral	Mujer	231	2,689	1,991	,051	,294
	Hombre	61	2,374			
Procesos administrativos	Mujer	231	2,811	,411	,877	,059
	Hombre	61	2,758			
Conciliación Trabajo-Familia	Mujer	231	2,666	1,301	,500	,189
	Hombre	61	2,497			
Equidad laboral	Mujer	231	2,779	2,776	,001	,375
	Hombre	61	2,403			

Sin embargo, para los componentes 1, 2 y 3 no se presentan diferencias significativas entre el género femenino y masculino.

Por último, con el fin de fortalecer la interpretación de los resultados se realizó un análisis estadístico, obteniéndose un tamaño de efecto pequeño y dentro de los límites permitidos, lo que permite indicar que los componentes son reales y se eliminan los riesgos de aceptar falso positivos.

Conclusiones

La presente investigación se enmarca, en la necesidad de considerar en los entornos organizacionales, una cultura organizacional que incorpore la preocupación por integrar la vida familiar y laboral. Lo que responde a un imperativo estratégico para las organizaciones dado que tiene consecuencias organizacionales y personales para sus trabajadores. La evidencia indica, que las buenas prácticas organizacionales (y simultáneamente los beneficios organizacionales), contribuyen a reducir el ausentismo, incrementar

la productividad y el compromiso de los trabajadores y trabajadoras. Las políticas de conciliación laboral familia se deben complementar con un apoyo directivo efectivo que reconozca el valor integral de los trabajadores.

Considerando el contexto actual, donde muchos países se encuentran en un proceso de transformación y de reconstrucción de la vida social, es que se hace necesario tomar en cuenta elementos que anteriormente parecían sin importancia. Tal es, el caso de temáticas como el funcionamiento laboral de los trabajadores en torno a la vida familiar, donde las políticas, estrategias y prácticas deben considerar en las empresas elementos tangibles e intangibles para conciliar estos dos dominios.

Por lo tanto, considerando tanto los resultados obtenidos por las investigaciones internacionales como nacionales, se concluye que la presencia de políticas de conciliación trabajo-familia no son suficientes

para cambiar la estructura de trabajo de una empresa, pues también es necesario presentar una cultura organizacional que las apoye, afectando directamente la manera en cómo estas políticas serán percibidas dentro de la organización.

Como puede observarse, el método de validación empírica utilizada aquí para evaluar la cultura institucional realizado a partir de una muestra de funcionarios públicos presenta buenos niveles de confiabilidad y validez, así como una buena varianza total explicada.

Además, se puede observar relaciones significativas entre las dimensiones del instrumento, es decir, entre condiciones del entorno laboral, procesos administrativos, políticas de conciliación trabajo-familia y equidad laboral, por ejemplo, a medida que los trabajadores estén más de acuerdo con las condiciones del ambiente laboral, tenderán a estar mayormente de acuerdo con las políticas de conciliación trabajo-familia, las políticas de conciliación trabajo familia y equidad laboral.

Ahora bien, con respecto al sexo, en donde solo se evidenció diferencias significativas fue en la dimensión equidad de género, indicando de esta forma, que las mujeres están mayormente de acuerdo con la equidad de género en sus instituciones en comparación a los hombres.

Asimismo, resulta importante reflexionar sobre la presión que ejercen ambos

mundos sobre los trabajadores ya que la variable trabajo-familia es bidireccional e interdependiente. Las jornadas laborales extensas, la inequidad de oportunidades, la demanda por responsabilidades familiares, especialmente es urgente para las mujeres, pues ellas suelen hacerse cargo de gran parte de las responsabilidades del hogar y soportar condiciones dispares en relación a los trabajadores hombres en su entorno laboral.

A partir de tales cambios, las organizaciones han desarrollado diversas estrategias con la finalidad de conciliar ambos contextos, para así contribuir positivamente en la calidad de vida de cada trabajador. Se ha observado que preocuparse de tales temáticas, posee un impacto positivo en la vida y el bienestar de los trabajadores, así como también en su motivación, satisfacción y compromiso con la organización y tareas que realizan en ésta (Jiménez & Moyano, 2008).

Tales estrategias han sido respaldadas desde las propias organizaciones, como también desde el área legislativa de cada país, de manera tal, que tales estrategias se encuentren respaldadas desde un mínimo de implicación de las organizaciones en materia de conciliación trabajo-familia, hasta el fomento de propias iniciativas por parte de estas (Tejada & Arias, 2005; Caamaño, 2008).

Sin embargo, en Chile y Latinoamérica, no existe evidencia o investigaciones

contundentes que permitan predecir si una mayor presencia de políticas organizacionales de conciliación trabajo-familia posee un impacto positivo en materia de percepción de apoyo organizacional hacia la familia, los indicadores de bienestar, la satisfacción laboral y el desempeño organizacional.

Por lo cual, resulta relevante el considerar si estas variables se encuentran influenciadas por el tipo de políticas dispuestas en las empresas y la relación existente entre tales variables. Pues, en el caso de quedar de manifiesto que tales variables se encuentran relacionadas, podrían transformarse, sin duda en un importante indicador de gestión para las organizaciones, contribuir positivamente en la calidad de vida de las personas trabajadoras y en los propios resultados de la empresa.

Uno de los principales elementos a implementar en la estrategia actual de las organizaciones, se centraliza en el desarrollo personal y la adquisición y fortalecimiento de las competencias profesionales, con el fin de integrar las necesidades organizaciones con las necesidades personales y familiares de los trabajadores. En relación con esta premisa, es oportuno señalar como necesidad fundamental, enmarcar el desarrollo no solo centralizado en la vida de trabajo, sino de una manera amplia, que abarque la interacción completa de su ciclo de vida laboral.

La toma de conciencia de estos procesos por parte de la organización adquie-

re relevancia ya que impacta de manera significativa en la forma que se efectúa el trabajo cotidiano y las decisiones de carrera a largo plazo. La aceptación de esta realidad conlleva la consideración de tener una administración y un soporte directivo comprensivo, flexible y efectivo para la organización.

Finalmente, con este instrumento, se pretende evaluar el ámbito de desarrollo en los estudios de conciliación trabajo-familia, así como se enfatiza en la necesidad de revisar las políticas públicas a la luz de estos resultados, aplicar las medidas referidas, e investigar nuevas medidas apropiadas a Chile que son medios para mejorar la calidad de vida en el país. Las líneas de investigación se pueden orientar a identificar la teoría que se encuentra a la base de la influencia de las variables mediante la elaboración de un modelo predictivo. Por otra parte, existe bastante evidencia del impacto de las políticas de conciliación (poner referencia) sobre él un aumento productividad, mayor motivación y compromiso del personal con la organización, una disminución del ausentismo laboral, un aumento del bienestar y también una mayor satisfacción laboral por lo que contar con indicadores válidos y confiables, permitirán a las guiar el desarrollo de programas destinados a la mejorar la calidad, de monitorear los procesos organizacionales y guiar el cambio en las organizaciones hacia las buenas prácticas en la gestión de personas.

Referencias

- Balmforth, K. & Garden, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Brullet, C. (2010). Cambios familiares y nuevas políticas sociales en España y Cataluña. El cuidado de la vida cotidiana a lo largo del ciclo de vida. *Educar*, 45, 51-79.
- Caamaño, E. (2008). El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 31, 325-354.
- Cárdenas, A., Link, F. & Stillerman, J. (2012). ¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global. Santiago: Editorial Catalonia.
- De Sivatte, I & Guadamillas, F (2014). ¿La disponibilidad de medidas de conciliación y la cultura trabajo- familia disminuyen el conflicto trabajo-familia de los empleados?. *Universia Business Review*, (44),54-71. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43332746003>
- Debeljuh, P. & Jáuregui, k. (2004). Trabajo y Familia. Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Esan-cuadernos de difusión*, 16, 91-102.
- Diener, E., Emmons, R., Larden, R. y Griffin, S. (1984). The satisfaction with the escale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Fineman, M. (2004). *The Autonomy Myth. A Theory of Dependency*. New York: The New
- Godoy, L & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *PSYKHE*, 18(2), 51-64
- Gómez, V. & Jiménez, A. (2015). El conflicto trabajo-familia ante los derechos al cuidado de niños y niñas. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* 13 (1), pp. 137-150. DOI:10.11600/1692715x.1317190814
- Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76- 88.
- Greenhaus, J., Collins, K. & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510- 531. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Guerrero, J., Cañedo, R., Rubio, S., Cutiño, M. & Fernández, D. (2006). Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *Acimed*. 14(4), 1-8.
- Instituto Nacional De Las Mujeres (2008). Programa de Cultura Institucional México. <http://www.impi.gob.mx/work/sites/IMPI/resources/LocalContent/1845/9/PROGRAMACULTURA-INST>

- Jansen, N., Mohren, D., Van Amelsvoort, L., Janssen, N. & Kant, I. (2010). Changes in working time arrangements over time as a consequence of work-family conflict. *Chronobiology International*, 27(5), 1045–1061. DOI: [10.3109/07420528.2010.489874](https://doi.org/10.3109/07420528.2010.489874)
- Jiménez, A. & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23(1), 116-133. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Kershaw, P. (2006). Care fair: Choice, Duty, and the Distribution of Care. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 13(3), 341-371.
- Kossek, E., Baltes, B. & Matthews, R. (2011). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Industrial & Organizational Psychology*, 4 (3), 352-369. DOI: [10.1111/j.1754-9434.2011.01353.x](https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01353.x)
- Lawrence, S. (2006). An integrative model of perceived available support, work-family conflict and support mobilization. *Journal of Management and Organization*, 12, 160-178. DOI: [10.1017/S1833367200004090](https://doi.org/10.1017/S1833367200004090)
- Marks, S. & MacDermid, S. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417- 432. DOI: <https://doi.org/10.2307/353506>
- Martínez, J. (2008). *Domesticar la incertidumbre en América Latina: mercado laboral, política social y familias*. Editorial de la Universidad de Costa Rica/ UNDP.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Pyykkö, M (2005). Does work-family conflict mediate the relationship between work-family culture and self-reported distress?. Evidence from five Finnish organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 509-530. DOI: <https://doi.org/10.1348/096317905X37082>
- OECD. (2011). *Doing Better for Families*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>
- OIT/PNUD. (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Otárola, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo- familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20(34), 139- 160. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10554/23453>.
- Papí, N. (2005) La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *Revista Española de Sociología*, 5, 91-107.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). *Desarrollo Humano en Chile: Género, los desafíos de la Igualdad*. Santiago de Chile. PNUD.

- Reca, I. (2008). *Políticas para la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay*. Documento de consultoría. Santiago: Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)/ Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Riquelme, E., Rojas, A. & Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, 18, 203-215.
- Román, R., Domínguez, S., Saucedo, M., & Tánori Quintana, J. (2016). Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el noroeste de México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(44), 83-108. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88446739006>
- Sennett, R. (2003). *La corrosión del carácter: las consecuencias del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama. Concurso Nacional de Proyectos FONDECYT Regular 2018.
- Servicio Nacional de la Mujer (2003). Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en la empresa. http://estudios.sernam.cl/documentos/?eODYxNjMwAn%-C3%A1lisis_de_los_costos_y_beneficios_de_implementar_medidas_de_concliliaci%C3%B3n_de_la_vida_laboral_y_familiar_de_las_empresas.
- Thompson, C., Beauvais, L., & Lyness, K. (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. DOI:10.1006/JVBE.1998.1681
- Thompson, C. & Prottas, D. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 100–118. DOI: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.100>
- Torío, S., Peña, J., Rodríguez, M., Fernandez, C., & Molina, S. (2010). Hacia la corresponsabilidad familiar: Construir lo cotidiano. Un programa de educación parental. *EducatioSiglo XXI*, 28(1), 85-108. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/educatio/article/view/109741>