

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

INSTITUTIONAL CULTURE OF GENDER, WORK-FAMILY CULTURE AND USE OF TIME IN PUBLIC WORKERS, CHILE.

Andrés Eduardo Jiménez-Figueroa, Académico, Facultad de Psicología, Universidad de Talca, Chile. Avda. Lircay s/n, Talca, Chile. Teléfono: 56-71-2201616.E-Mail: anjimenez@utalca.cl

<https://orcid.org/0000-0001-8324-0250>

Verónica Gómez-Urrutia, Académica, Facultad de Cs. Sociales y Humanidades, Avda. 5 poniente 1670, Universidad Autónoma de Chile. Talca, Chile. Teléfono: 56-71-273 5758. E-Mail: vgomezu@uautonoma.cl

<https://orcid.org/0000-0002-2399-7566>

Karla Vergara-Moya, Académica, Facultad de Cs. Sociales y Humanidades, Avda. 5 poniente 1670, Universidad Autónoma de Chile. Talca, Chile. Teléfono: 56-71-273 5758 . E-Mail: karla.vergara@cloud.uautonoma.cl

<https://orcid.org/0009-0001-8675-1088>

Resumen

La presente investigación, tuvo por objetivo general describir los niveles y la relación entre las variables Cultura Institucional de Género (CIG), Cultura Trabajo-Familia (CTF) y Uso del Tiempo (ETF). **Método:** A 291 trabajadore/as de servicios públicos de Chile, se les administró un dossier de instrumentos que incluyó la Escala de Cultura Institucional de Género (Román, Domínguez, Saucedo y Tánori (2016), el Cuestionario de Cultura Trabajo-Familia (Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999) y la Escala de Uso

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS
PÚBLICOS, CHILE.

del Tiempo **Resultados:** Respecto a la variable Cultura Institucional de Género (CIG), se observa un nivel moderado alto de autoritarismo (51,9 %) y de un 46,9 % para procesos administrativos; en el caso de equidad laboral, prestaciones y clima laboral se presenta un nivel moderado bajo (42,3%). Para la variable Cultura Trabajo-Familia (CTF), se observa para apoyo directivo (57,5%), consecuencias en carrera (51,7%) y demandas de tiempo organizacional (51,4%), todas presentan un nivel moderado alto. Finalmente, en la variable Uso del Tiempo (UDT), se observan para Trabajo y Capacitación (56,8%) y Ocio (56,3%), por otra parte las variables puntuadas en nivel 5 son actividades de vida social (90,8%), Autocuidado (68,5%), Cuidado de otras personas (53,8%) y Administración del Hogar (34,2%). **Conclusión:** Los datos obtenidos sugieren la persistencia de los modelos culturales tradicionales en la familia, en ese sentido los patrones asociados a las tareas de cuidados, siendo predominantemente realizados por mujeres, asimismo en el ámbito del trabajo remunerado parece haber diferencias en el respeto a derechos ya consagrados por sexo y nivel socioeconómicos, lo cual genera tensión social en espacios laborales y familiares.

Palabras claves: Cultura de Género, Cultura Trabajo-Familia, Uso del Tiempo, Funcionarios Públicos.

Abstract

The general objective of this research was to describe the levels and the relationship between the variables Institutional Gender Culture (CIG), Work-Family Culture (CTF) and Time Use (ETF). Method: 291 public service workers in Chile were administered a dossier of instruments that included the Gender Institutional Culture Scale (Román, Domínguez, Saucedo and Tánori (2016), the Work-Family Culture Questionnaire (Thompson , Beauvais, & Lyness, 1999) and the Time Use Scale Results: Regarding the Institutional Gender Culture variable (CIG), a moderately high level of authoritarianism (51.9%) and 46.9% for administrative processes, in the case of labor equity, benefits and work

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

environment, a moderately low level is presented (42.3%) For the Work-Family Culture (CTF) variable, it is observed for managerial support (57.5%) , career consequences (51.7%) and organizational time demands (51.4%), all present a moderately high level Finally, in the Time Use variable (UDT), Work and Training (56.8%) are observed) and Leisure (56.3%), on the other hand, the variables scored at level 5 are activities of social life (90 .8%), Self-care (68.5%), Caring for other people (53.8%) and Home Administration (34.2%). Conclusion: The data obtained suggest the persistence of traditional cultural models in the family, in that sense the patterns associated with caregiving tasks continue to be predominantly carried out by women, also in the field of paid work there seem to be differences in respect for rights already consecrated by sex and socioeconomic level, which generates social tension in work and family spaces.

Keywords: Gender Culture, Work-Family Culture, Use of Time, Public Officials.

Introducción

La percepción de equidad de género en el trabajo es una cuestión que ha suscitado interés investigativo dada la incorporación cada vez mayor de la mujer en el mundo del trabajo y dado que se observa un escenario dónde un gran número de mujeres tienen que afrontar situaciones de desigualdad para acceder a educación, empleo y a oportunidades de participación en la política, repercutiendo en la convivencia y en sus relaciones intra e interpersonales (Cunuhay & Toapanta, 2016). La percepción de equidad de género hace referencia a que tanto hombres como mujeres, deben disponer de las mismas oportunidades y derechos independientemente del sexo de cada persona (ONU, 2015). Desde un punto de vista sociológico, los cambios familiares y laborales, consecuentemente con las prácticas organizacionales resultan fundamentales no sólo

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

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 (Staab, 2017). Esta incidencia ha planteado a las organizaciones la demanda de rediseñar nuevas estrategias y modelos de gestión que vayan en apoyo para sus trabajadores/as. Por ende, entender el significado de la equidad de género para los y las trabajadores resulta de vital importancia (Jansen et al., 2010; Torío et al., 2010).

Si bien la reacción contra la desigualdad de género se manifestó desde el comienzo con un énfasis inicial exclusivamente en las mujeres, debido a que ellas son las más afectadas; posteriormente se avanzó hacia el reconocimiento de la necesidad de involucrar a los hombres en este proceso para lograr la equidad de género y obtener como resultado una sociedad más justa y equitativa (Fundación Chile Unido, 2017). Debido a ello, hoy se plantea la cuestión de la equidad de género percibida por los/as trabajadores/as como una dimensión importante del funcionamiento de las organizaciones. La percepción de equidad de género implica una visión sobre un conjunto de acciones legales, educativas, sociales, políticas, económicas e ideológicas que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y social y que inciden en cómo los/as trabajadores/as evalúan su propia situación en diferentes contextos - en el caso que propone este proyecto, en lo laboral.

Las instituciones públicas en Chile han incorporado un Sistema de Enfoque de Género en la provisión de los servicios y/o productos estratégicos y los sistemas de información de los servicios públicos, a fin de que los mismos identifiquen necesidades

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

y otorguen respuestas diferenciadas tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, se observa que es importante impulsar no solamente elementos formales y tangibles (políticas explícitas) sino también elementos intangibles que vinculan trabajo y familia, como son la asignación de tareas, responsabilidades, medios de trabajo, cultura y clima organizacional (Jiménez y Bustamante, 2020). De acuerdo con De Sivatte y Guadamillas (2014), la oferta de medidas de conciliación conseguirá disminuir el conflicto trabajo-familia de los empleados únicamente cuando la cultura de la organización favorezca el equilibrio vida laboral-vida personal de los empleados.

Por otro lado, en las instituciones privadas, se ha visto la incorporación de leyes que permiten mantener una igualdad entre los salarios entre hombres y mujeres, aun así, estas brechas se han mantenido en el tiempo. Así también al igual que en las instituciones públicas, se han incorporado la Norma Chilena 3262-2012, la cual busca promover la igualdad entre hombres y mujeres, y generar un impacto positivo en las organizaciones, las personas y su entorno, a través de la cual se propone la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de responsabilidad compartida al interior de las organizaciones (Comunidad Mujer, 2016).

Campos & Saldaña (2018) señala que la conformación familiar y la conciliación en el mundo laboral en Chile, ha sufrido varios cambios en las formas de organización sobre todo en el espacio doméstico, lo que afecta en cómo vemos y nos representamos mentalmente esta figura femenina, es decir, lo que conocemos como rol y estereotipo. En este contexto, la conceptualización de género se refiere al conjunto de cualidades

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

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

El género al ser una construcción sociocultural se ha expuesto a modificaciones a lo largo de la historia, lo que principalmente ha influido en lo relacionado a las características psicológicas y culturales, y, a lo que el entorno social ha impuesto lo que se considera masculino y femenino (Hendel, 2017). Es por ello por lo que el género determina los roles que cada sujeto debe cumplir según su sexo (Arango & Corona-Vargas, 2016). Sin embargo, esta conceptualización ha tenido diversas ramificaciones, queriendo lograr cambios en su comprensión, para poder así generar políticas institucionales, métodos, estrategias y prácticas (Arango & Corona-Vargas, 2016). Hendel (2017) expresa que la equidad de género se conceptualiza como la imparcialidad en el trato que se ejerce a mujeres y hombres, en relación con sus necesidades, esto siendo un trato que se equipare a sus derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. Si bien es cierto, se han ido estableciendo cambios respecto a los roles que cumplen hombres y mujeres en sus hogares, aún persisten diferencias con relación a qué función

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

debe cumplir cada uno o la desproporción de estas tareas (Alzás, De Souza & Galet, 2016). Estudios de PNUD mencionan que los hombres tienen un bajo índice de involucramiento en las tareas del hogar, mientras que las mujeres trabajan fuera de este o no mantienen niveles similares de trabajo en la casa, independientemente de si están empleados/as de manera remunerada o no (Gómez & Jiménez, 2015). Esto permite suponer que, si bien las posibles tensiones entre trabajo y familia pueden afectar a todos los trabajadores/as, podrían ser percibidas de manera distinta por hombres y mujeres, debido a la naturalización de la idea del trabajo doméstico y de cuidado como una responsabilidad femenina.

En cuanto a equilibrio trabajo-familia, se considera el equilibrio como la satisfacción en todos los dominios de vida, lo que requiere de recursos personales, energía, tiempo y compromiso para cumplir bien en todos los dominios, ya sea en el trabajo o en la vida familiar (Kirchmeyer, 2000). Por su parte, las formas de conflicto trabajo-familia según Otárola (2007), provienen de la interferencia entre las distintas actividades necesarias para desarrollar los roles propios que se tienen en la familia, con aquellas actividades propias del rol en el trabajo y viceversa, dicho de otra forma, la interferencia que se tiene entre las actividades del trabajo con las necesarias para cumplir con el rol familiar.

La tensión trabajo-familia, cuando se manifiesta como conflicto, supone la percepción de un desequilibrio entre las demandas de tiempo, energía y carga mental entre ambos dominios, y demuestra una incidencia en lo laboral relacionado con un nivel elevado de estrés, insatisfacción en el trabajo, baja productividad, falta de compromiso

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

organizacional, etc. En el dominio familiar este conflicto reporta incidencia en el deterioro de la función parental y riesgos para la salud de los padres que trabajan, esto, se manifiesta en tensión psicológica, ansiedad, irritación, estados depresivos, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos (Cuervo, 2017). El equilibrio entre estas dos esferas de la vida de las personas (trabajo y familia) ha sido definido por diversos autores como la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en el hogar, con un mínimo de conflicto de roles (Jiménez & Moyano, 2008).

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

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

entre hombres y mujeres sea la base primordial que permita la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (Gómez & Jiménez, 2019).

Es así como después de tres décadas, se observa un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en América Latina. A principios de la década de los 90, en promedio, era un poco más de la mitad (53%) de las mujeres entre 25 y 54 años que participaban en el mundo laboral (Marchionni, 2019). Posteriormente, se incrementó a un ritmo superior al de los hombres, ya sea por sus niveles de escolaridad y educación (65,3%), pero aún persisten serios obstáculos a una inserción y permanencia de mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a los hombres (Vaca, 2019). Asimismo, Chile ha incrementado su participación laboral femenina, a principios de la década de los 90, su participación era 43,3% (CEDLAS, 2015) y en el último boletín realizado el 2020, que solo un 45,3% de las mujeres participa en el mercado laboral (INE, 2017).

De esta manera, la apertura de la mujer hacia el mercado laboral y la diversificación de sus roles en la sociedad ha revelado las limitaciones de un modelo de trabajo que invisibiliza la existencia de las responsabilidades familiares. Esta problemática tiende a verse como femenina, pero que debe verse como una cuestión que afecta al conjunto de la sociedad, dado el importante rol que tiene el trabajo doméstico y de cuidado para el bienestar de todas las personas. Esta transformación, por tanto, ha dado lugar a una problemática, ya que de alguna manera el conflicto conciliación familia -trabajo, se encuentra frecuentemente feminizado, debido a la baja participación de los hombres en las tareas domésticas, y del cuidado de los hijos. Los resultados de la Encuesta

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

Experimental de Uso del Tiempo en Chile (INE, 2015), se puede apreciar que las mujeres, además de tener una tasa de participación en trabajo doméstico más alta que los hombres. Más específicamente, según INE (2015) las diferencias según sexo se incrementan en el tramo de 25 a 45 años, en donde las mujeres en un día de semana destinan en promedio 7,37 horas, mientras que los hombres de esa edad en un día de semana destinan en promedio 3,06 horas, es decir una diferencia de más de 4 horas destinadas a este tipo de trabajo. Asimismo, independiente del período de referencia, en todos los tramos de edad esta diferencia por sexo es significativa (INE, 2015). Tomando en consideración lo anterior, y calculando las horas y actividades que realizan durante el día se identifica que los hombres utilizan un tiempo de 2,85 horas, mientras que las mujeres 5,85 horas, es decir, las mujeres hacen un uso más intenso del tiempo (INE, 2017).

Si bien se ha visto un incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral, dicho incremento no ha ido de la mano de condiciones necesarias para que ello ocurra en pie de igualdad, llegando a insertarse en trabajos con bajas remuneraciones, discriminación, sesgos por género y pocas políticas que permitan la conciliación de la vida familiar con la vida personal, produciendo una marginalidad y poco incentivos para salir y desarrollar una vida profesional, quedándose en sus hogares, cumpliendo labores de cuidado y domésticas (Ely, Stone & Ammerman, 2014). El conflicto trabajo-familia tiene consecuencias mayores para las mujeres en salud mental, activado por la mayor inserción laboral femenina y sobrecarga, dado que no existe un adecuado correlato en la redistribución de roles en el interior de los hogares (Anigstein, 2020)

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

Este proceso de transformación y de reconstrucción de la vida social genera desafíos para las organizaciones donde se consideren nuevas formas de vida orientada a nuevas oportunidades, derechos y libertades en la vida familiar y laboral (Brullet, 2010). 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 en distintos quehaceres en la vida familiar, tales como las tareas domésticas, soporte económico, la educación y el cuidado de los hijos (Jansen et. al, 2010; Torío et al., 2010). El rol de las organizaciones, en este ejercicio de redistribución equitativa de los roles en el hogar es importante desde la creación de políticas que permitan la facilitación de la vida laboral y familiar tanto para hombres como para mujeres (Balmforth & Garden, 2006). Por otra parte, dentro del ámbito laboral, las condiciones laborales están directamente relacionadas con el bienestar del trabajador, debido a esto el lugar de trabajo puede ocasionar un gran daño a la salud del sujeto, potenciar una enfermedad o más bien puede originarla (Parra, 2003). Además, se relaciona con otros constructos definidos como importantes para el bienestar laboral, como la justicia organizacional y el equilibrio trabajo-familia.

En cuanto a las mujeres profesionales, se ha identificado que el apoyo brindado tanto por la familia como por la organización sería central para su desarrollo profesional. Se postula que las experiencias satisfactorias laborales, tienden a enriquecer las relaciones familiares, teniendo un efecto positivo en la esfera íntima de las personas (Halpern et.al, 2005; Ugarteburu, Cerrato y Ibarretxe, 2008). Sin embargo, las cifras en Chile reflejan un escenario de brechas, inequidades y variadas formas de injusticia que

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

dañan la participación de las mujeres en lo laboral y, con ello, el desempeño de las organizaciones y los resultados productivos y económicos en general

La relevancia que cobra indagar acerca de la percepción de equidad de género presente en los trabajadores/as, contribuye en la optimización de la gestión organizacional dado su relación con el desempeño. Bajo este contexto, la generación de investigaciones en relación con estas variables contribuye transversalmente al bienestar de los trabajadores y organizaciones, ya sea orientando la detección de necesidades, la promoción de calidad de vida laboral y el fortalecimiento de políticas de desarrollo de las personas. Las políticas públicas de conciliación trabajo-familia, se han orientado a promover equidad de género tanto en organizaciones públicas y privadas contemplando a todos los trabajadores pertenecientes a la organización y enfocado en la erradicación de las diferencias de género (Servicio nacional de la mujer y equidad de género ,2017). Se justifica analizar la implementación en organizaciones públicas y privada, ya que se observa que se ha intentado elaborar modelos que fomenten una cultura más equitativa, pero se estima que si no hay una política pública que los regule es difícil que por voluntad las organizaciones hagan un cambio en sus políticas internas con el objetivo de ingresar a más mujeres a la economía y dar término a las desigualdades de género (Comunidad Mujer, 2016)

La necesidad creciente de incorporar en la gestión de las organizaciones políticas que logren integrar la vida familiar, personal y laboral (Frye, & Breugh, 2004), reconociendo su incidencia en el desempeño (Beauregard & Henry, 2009; Carvalho & Chambel, 2014) parecen cobrar relevancia actualmente dado los escenarios de

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

permanentes cambios políticos, económico sociales. En este contexto, en Chile se presenta un panorama de extensas jornadas laborales, sobrecarga laboral y falta de apoyo organizacional, que afectan los ámbitos de bienestar de los trabajadores evidenciado en problemas de conflicto trabajo- familia. En cuanto a la equidad de género, aun cuando se han tratado de articular acciones pendientes a gestionarlas, se requiere información acerca de la percepción de los actores en este tipo de procesos (Jiménez & Gómez, 2021).

Las organizaciones plantean que una forma de sobrevivir a entornos de trabajo cambiantes y globalizados es aumentar el valor agregado (la productividad) o bien, flexibilizar los marcos legales que rigen el trabajo, para permitir respuestas más ágiles frente a cambios en los mercados; pero todavía no es posible dimensionar con plenitud los costos asociados desde un punto de vista económico, social, familiar y personal, y, particularmente, cómo estos costos se distribuirán entre empresas, trabajadores/as y el Estado, además de su impacto en la (des)igualdad de género (Gómez y Jiménez, 2019). La desigualdad se expresa en múltiples ámbitos, estos se dan con mayor fuerza en los trabajos remunerados, y una forma de transformar la cultura de géneros, disminuyendo las desigualdades es a través de las organizaciones, ya que sus acciones se difunden hacia el resto de la sociedad (Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, 2017)

Ahora bien, el principal fundamento de esta propuesta investigativa radica en profundizar el estudio de percepción de equidad en instituciones públicas y privadas, ofreciendo un modelo de desarrollo normativo centralizado en un Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG), cuyo criterio central es el enfoque de género. Además,

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

se pretende analizar las prácticas de gestión tales como reclutamiento, desarrollo de carrera, capacitación, evaluación de desempeño y compensaciones de acuerdo al reporte de sus protagonistas en función de una lógica que propenda a fomentar e impulsar la igualdad y equidad de género en las empresas como un elemento estratégico para la competitividad y propiciar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, reduciendo la segregación horizontal y vertical y las brechas salariales entre hombres y mujeres, la cual podría ser indagada atendiendo a la percepción de justicia organizacional presente en las organizaciones.

Método

Diseño:

El diseño metodológico del estudio es cuantitativo no experimental, ya que las variables fueron medidas cuantitativamente y no fueron manipuladas, y los participantes no fueron seleccionados de manera aleatoria. Es además de carácter transversal correlacional, puesto que se pretende determinar el nivel y la correlación de diversas variables en un momento dado (Müggenburg y Pérez, 2007).

Muestra:

Los participantes seleccionados para este estudio componen una muestra de 291 funcionarios públicos de la Región del Maule. En cuanto a las características sociodemográficas de la muestra se tiene que un 231 es mujer y un 61 es hombre, con edades que fluctúan entre 20 y 59 años, de los cuales el 57% están casados, el 7% en pareja (sin vínculo legal) y el 34% solteros. Se añade que un 63% de la muestra es el

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

principal proveedor económico de su familia. Sumado a lo anterior, se destaca que los trabajadores cumplen labores de carácter administrativas en el servicio público en el cual se desempeñan. Respecto a su nivel de estudios, el 78% 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 33 horas semanales, a lo cual se agrega que la media de horas que permanecen en el hogar es de 12 horas al día (incluyendo las horas de sueño).

Instrumentos

Cuestionario de Cultura Institucional de Género (CCIG), adaptado en México por Román, Domínguez, Saucedo y Tánori (2016), la aplicación consistió en una prueba piloto a la Administración Pública Federal (APF). El cuestionario está compuesto por 43 ítems de tipo Likert de 5 puntos, desde 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 de los instrumentos se sitúa en 0,88. Los aspectos que mide este instrumento son: política nacional y deberes institucionales que refiere al marco normativo mexicano 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 remuneraciones bajo condiciones equitativas. El acceso de oportunidades a capacitación y formación profesional también

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS
PÚBLICOS, CHILE.

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 sexual.

Cultura Trabajo-Familia (Thompson et. al, 1999), el cuestionario consta de 20 ítems y su formato de respuesta es de escala Likert de 1 a 7 (1 representa totalmente en acuerdo y 7 totalmente en desacuerdo). Este cuestionario mide 3 componentes de la Cultura trabajo-familia: Apoyo directivo (11 ítems y un valor de alfa de 0,85), Consecuencias de carrera (5 ítems y un valor de alfa de 0,79) y Demandas de tiempo (4 ítems y una fiabilidad de 0,76). El alfa de Cronbach del instrumento en general es de 0,86.

Escala de Uso del Tiempo (UDT), la escala consta de 16 ítems y su formato de respuesta es de respuestas cortas, en donde se debe indicar la cantidad de horas que se dedican para realizar las actividades indicadas. Esta escala contiene 7 variables a estudiar, las cuales son, cuidado de otras personas, trabajo doméstico, administración del hogar, actividades vida social, autocuidado, trabajo y capacitación y ocio.

Procedimiento: Este 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 se dio a conocer el estudio y sus objetivos, solicitando la autorización para la aplicación del dossier de instrumentos a los trabajadores de la institución, el cual estuvo compuesto por cinco escalas tipo Likert, las cuales implican en su totalidad una duración de aplicación online de 40 minutos aproximadamente.

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

Una vez autorizada la participación en el estudio se procedió a la segunda fase, en la que se estimó quienes serían los participantes, para luego proceder a la aplicación, la cual fue realizada en grupos de trabajadores de diversas reparticiones públicas. 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 además sobre el estudio a realizar y el manejo confidencial de los datos obtenidos.

Luego de realizadas todas las aplicaciones de instrumentos acordadas, se facilitó al profesional, con quien se estableció contacto inicialmente, un informe ejecutivo/resumen de los principales resultados encontrados en la muestra, señalando los estadísticos descriptivos de las variables y el nivel de cada una de ellas.

Por último, para la realización del análisis de datos se realizó a través del programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) una revisión de los estadísticos descriptivos de las distintas variables para identificar en qué nivel se encontraba cada una de ellas, para luego realizar análisis de correlación bivariado entre las variables ($\alpha \geq 0.05$).

Resultados

En primer lugar, se indican los resultados de un análisis descriptivo de las variables estudiadas, señalando sus niveles y rangos encontrados.

Respecto a la variable Cultura Institucional de Género (CIG), se observa un nivel moderado alto de autoritarismo 51,9% ($M=3.22$; $DE=0.97$) y de un 46,9% para procesos

**CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS
PÚBLICOS, CHILE.**

administrativos ($M=3,34$; $DE=1,03$), moderado bajo para equidad laboral con un 42,3% ($M=2.99$; $DE=1.03$) y prestaciones y clima laboral ($M=2.99$; $DE=0.94$).

Tabla 1: *Estadísticos descriptivos Cultura Institucional de Género*

	Moda	%	Media	Desv. típ
EQUIDAD LABORAL	4	42.3	2.99	1.03
PRESTACIONES Y CLIMA LABORAL	4	40.0	3.03	0.94
AUTORITARISMO	4	51.9	3.22	0.97
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	4	46.9	3.34	0.84

La siguiente variable es Cultura Trabajo-Familia (CTF) de la cual se obtuvieron los datos presentados en la tabla 2. Los resultados indican nivel de 4 a nivel global, es decir, las respuestas están dirigidas al ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 57,5% para Apoyo Directivo, 51,7% para Consecuencias en carrera y 51,4% para Demandas de tiempo organizacional. La variable apoyo directivo tiene un nivel moderado alto ($M=3.44$; $DE=0.75$), consecuencias en carrera ($M=3.35$; $DE= 0,79$) y demandas de tiempo organizacional ($M=3,29$; $DE=0,87$).

**CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS
PÚBLICOS, CHILE.**

Tabla 2: *Estadísticos descriptivos Cultura Trabajo Familia*

	Moda	%	Media	Desv. típ.
APOYO DIRECTIVO	4	57.5	3.44	0.75
CONSECUENCIAS EN CARRERA	4	51.4	3.35	0.79
DEMANDAS DE TIEMPO ORGANIZACIONAL	4	51.7	3.29	0.87

La siguiente variable es Uso del Tiempo (UDT) de la cual se obtuvieron los datos presentados en la tabla 3. Los resultados indican nivel 5 y 4 de uso del tiempo, es decir que la media se mueve entre 13 a 16 horas y 9 a 12 horas, respectivamente. Las variables que puntuaron más alto (entre 13 a 16 horas) son Actividades de vida social en un 90,8% con (M=4.86; DE= 0.51), Autocuidado en un 68,5% (M=4,67; DE= 0.51), Cuidado de otras personas en un 53,8% (M= 4.42; DE = 0.71) y Administración del hogar en un 34,2% (M=3.79; DE= 1.12). Luego, las variables que puntuaron 4 (entre 9 y 12 horas) en un 56,8% para Trabajo y Capacitación (M=4,24; DE= 0.61) y un 56,3% para Ocio (M=4,34; DE = 0.59). Por último, la variable que con menos puntaje fue de 2 (de 1 a 4 horas) para Trabajo Doméstico (M= 2.94; DE=1.02).

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

Tabla 3: Estadísticos descriptivos Uso del tiempo

	Moda	%	Media	Desv. típ.
CUIDADO DE OTRAS PERSONAS	5	53.8	4.42	0.71
TRABAJO DOMÉSTICO	2	43.8	2.94	1.02
ADMINISTRACIÓN DEL HOGAR	5	34.2	3.79	1.12
ACTIVIDADES VIDA SOCIAL	5	90.8	4.86	0.50
AUTO CUIDADO	5	68.5	4.67	0.51
TRABAJO Y CAPACITACIÓN	4	56.8	4.24	0.61
OCIO	4	56.3	4.34	0.59

Primeramente, todas las correlaciones en variables de Cultura Institucional de Género arrojaron relaciones significativamente fuertes y positivas entre Prestaciones y clima laboral y Procesos administrativos ($\rho = 0.779$; $p = 0.000$), Equidad laboral y Procesos administrativos ($\rho = 0.742$; $p = 0.000$), Equidad laboral y Prestaciones y clima laboral ($\rho = 0.715$; $p = 0.000$), Autoritarismo y Procesos administrativos ($\rho = 0.613$; $p = 0.000$), Prestaciones y clima laboral y Autoritarismo ($\rho = 0.609$; $p = 0.000$), y Equidad laboral y Autoritarismo ($\rho = 0.598$; $p = 0.000$).

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

Tabla 4: *Correlaciones Cultura Institucional de Género*

Rho de Spearman		EQUIDAD LABORAL	PRESTACIONES Y CLIMA LABORAL	AUTORITARISMO	PROCESOS ADMINISTRATIVOS
EQUIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	.715**	.598**	.742**
	Sig. (bilateral)	.	.000	.000	.000
	N	291	289	290	290
PRESTACIONES Y CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	.715**	1.000	.609**	.779**
	Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.000
	N	289	290	289	289
AUTORITARISMO	Coeficiente de correlación	.598**	.609**	1.000	.613**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.	.000
	N	290	289	291	290
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	Coeficiente de correlación	.742**	.779**	.613**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.
	N	290	289	290	291

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

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

De igual manera, las variables correlacionadas en Cultura Trabajo-Familia poseen relaciones significativamente fuertes y positivas entre Apoyo directivo y Demandas de tiempo organizacional ($\rho = 0.532$; $p = 0.000$), Apoyo directivo y Consecuencia en la carrera ($\rho = 0.526$; $p = 0,000$), y Consecuencias en carrera y Demandas de tiempo organizacional ($\rho = 0.517$; $p = 0.000$).

Tabla 5: *Correlaciones Cultura Trabajo-Familia*

Rho de Spearman		APOYO	CONSECUE	DEMANDAS
		VO	NCIAS EN CARRERA	DE TIEMPO ORGANIZACIONAL
APOYO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,526**	,532**
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000
	N	292	292	292
CONSECUENCIAS EN CARRERA	Coeficiente de correlación	,526**	1,000	,517**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000
	N	292	292	292
	Coeficiente de correlación	,532**	,517**	1,000

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

DEMANDAS DE TIEMPO ORGANIZACIONAL	Correlación Sin (bilateral)	,000	,000	.
	N	292	292	292

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

Por último, no hubo correlaciones significativamente fuertes en variables de Cultura Uso del Tiempo. Sin embargo, cabe destacar que existen correlaciones significativamente moderadas y positivas entre Cuidado a personas y Administración del hogar ($\rho = 0,349$; $p = 0,000$), y Trabajo doméstico y Administración del hogar ($\rho = 0,427$; $p = 0,000$). No se encontraron correlaciones significativas entre Cuidado de Personas y Autocuidado, Cuidado de personas y Ocio, Trabajo doméstico y Actividades vida social, y Trabajo doméstico y Autocuidado. Todas las demás variables presentan correlaciones significativamente bajas y positivas.

Tabla 6: Correlaciones Cultura Uso del Tiempo

Rho de Spearman		CUIDA DO A PERS ONAS	TRABA JO DOMÉ STICO	ADMINIST RACIÓN DEL HOGAR	ACTIVID ADES VIDA SOCIAL	AUT OCU IDA DO	TRABA JO Y CAPACIT ACIÓN	OCIO
CUIDADO A PERSONA S	Corre lación de Pears on Sig. (bilat eral)	1	,263**	,349**	,141*	,086	,125*	,067
			,000	,000	,015	,139	,031	,254
	N	295	295	295	295	295	295	295
	Corre lación	,263**	1	,427**	,003	,087	,164**	,132*

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

TRABAJO de DOMÉSTICO	Pearson Sig. (bilateral)	,000		,000	,961	,136	,005	,023
	N	295	295	295	295	295	295	295
ADMINISTRACIÓN DEL HOGAR	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,349**	,427**	1	,127*	,116*	,199**	,235**
	N	295	295	295	295	295	295	295
ACTIVIDADES VIDA SOCIAL	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,141*	,003	,127*	1	,217**	,137*	,257**
	N	295	295	295	295	295	295	295
AUTO CUIDADO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,086	,087	,116*	,217**	1	,285**	,356**
	N	295	295	295	295	295	295	295
TRABAJO Y CAPACITACIÓN	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,125*	,164**	,199**	,137*	,285**	1	,225**
	N	295	295	295	295	295	295	295

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

OCIO	N	295	295	295	295	295	295	295
	Corre lación de Pears on	,067	,132*	,235**	,257**	,356**	,225**	1
	Sig. (bilat eral)	,254	,023	,000	,000	,000	,000	
	N	295	295	295	295	295	295	295

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

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Discusión y conclusiones

Este trabajo de investigación ha querido reafirmar un principio teórico feminista fundamental: las relaciones de género son relaciones constitutivas de poder, expresadas no sólo en el ámbito micro de las relaciones interpersonales, sino que, también, en estructuras sociales que, al reproducir y generar nuevas formas de exclusión y subordinación, impactan en la vida social.

Los datos disponibles sugieren la persistencia de los patrones culturales tradicionales en la familia: si bien los varones muestran interés en pasar tiempo con sus hijos, las tareas tradicionalmente asociadas a la reproducción de cuerpos siguen siendo predominantemente realizadas por mujeres. En el ámbito del trabajo remunerado parece haber diferencias en el respeto a derechos ya consagrados por sexo y por nivel socioeconómico, lo cual da cuenta de cómo los espacios laborales y familiares aún se ven en tensión socialmente.

En este sentido vemos como la transferencia de Trabajo Doméstico continúa siendo una causa de desigualdad social y económica para quien lo realiza. Es decir, que

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

existe un continuum de desigualdad donde las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico tanto remunerado como no remunerado en un sistema que no reconoce ni valora este tipo de tareas, afectando sus oportunidades laborales, educativas y de ocio.

La mera incorporación de la mujer al mundo laboral ha puesto en evidencia la crisis de este modelo tradicional de madre cuidadora, en los últimos 25 años las investigaciones han demostrado que la división sexual del trabajo aún existe, y es fuertemente potente como estructura social, económica y cultural, renovándose cíclicamente. La participación de mujeres en el ámbito público y privado deja en evidencia la crisis del cuidado (CEPAL, 2013).

Este entramado de concepciones teóricas y prácticas, han puesto en evidencia una crisis social, los cambios socio demográficos antes mencionados y la significativa demanda de cuidado, despierta la preocupación de quienes constatan que este fenómeno es parte de un complejo conjunto de articulaciones sociales y deja de ser un conflicto privado propio de las familias, especialmente de las mujeres (CEPAL, 2013).

En esta línea se constata cómo el trabajo de cuidados es imprescindible para el funcionamiento de la sociedad, no sólo debido a su papel en la reproducción de la fuerza de trabajo, que es fundamental para el capitalismo, sino también de la vida humana en sentido amplio (Benería, 2003; Carrasco, Borderías, Torns, 2011; Carrasco, 2001; Pérez Orozco, 2006). El concepto de sostenibilidad de la vida humana va más allá del mantenimiento de la vida para avanzar hacia que ésta se desarrolle en condiciones aceptables para toda la población (Carrasco, 2009).

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

Para dar respuesta a esta problemática social, muchos países han diseñado políticas de conciliación trabajo-familia y si bien existen diversas miradas sobre este modelo de conciliación, la experiencia indica que en Latinoamérica y algunos países Europeos, prevalece una visión homogénea acerca de la conciliación, insisten en una percepción fuertemente arraigada en la línea maternalista, la cual condiciona cualquier tipo de iniciativa que se encamine a cambiar la estructura social que se basa en la división sexual del trabajo y por tanto propicia la consolidación de la segmentación ocupacional de las mujeres en el empleo. La instrumentalización de las madres por parte de los diferentes Estados ha sido el sello distintivo de las medidas de conciliación (Molyneux, 2006), donde el objetivo, principal es conciliar los roles femeninos desde el maternalismo confirmándose que estas medidas han sido dispositivos altamente feminizados.

La evidencia existente da cuenta que la organización social del cuidado, en su configuración actual en América Latina en general, y particularmente en Chile es injusta, porque las responsabilidades de cuidado se encuentran desigualmente distribuidas en dos ámbitos diferentes. Por un lado, hay un reparto desigual de las responsabilidades de cuidado entre hogares, Estado, mercado y organizaciones comunitarias. Por otro lado, la desigualdad en el reparto de responsabilidades se verifica también entre hombres y mujeres (Esquivel, 2012). En síntesis, la evidencia muestra que el trabajo de cuidado es asumido mayormente por los hogares y, dentro de los hogares, por las mujeres (Rodríguez, 2015).

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

En este sentido indagar en variables como cultura institucional de género, cultura trabajo-familia y uso del tiempo, nos facilita información relevante para comprender cómo la incorporación de una visión y de una cultura de equidad e igualdad son relevantes a la hora diseñar medidas para conciliar ambas esferas, sin una convicción genuina de estos valores institucionales cualquier medida que se aplique al respecto está destinada al fracaso. Este estudio da cuenta como finalmente las variables estudiadas están estrechamente relacionadas. En este sentido el estudio de Domínguez, Muñoz y Rubilar, (2019), que cuyo propósito fue analizar comparativamente las brechas de género en el trabajo no remunerado realizado en los hogares en Argentina, Chile y España, da cuenta de cómo el reparto del trabajo doméstico y de cuidados entre los integrantes del hogar a partir del análisis del uso del tiempo, da cuenta de cómo estas variables explicarían la distribución del trabajo doméstico y de cuidados. En el caso chileno, los autores señalan que la brecha de género es escasamente explicada por el modelo de características individuales. Son los elementos contextuales y la ideología de género, marcadamente desigualitaria, los factores que subyacen en la división sexual del trabajo. Los valores androcéntricos que perviven en la sociedad chilena se manifiestan de forma contundente en un contexto en que los recursos individuales de las mujeres inciden muy poco en la brecha de género en el interior de los hogares, y son las actitudes y los valores masculinos los que tienen mayor impacto en la dedicación masculina al trabajo no remunerado, y por tanto en los procesos de desigualdad. Lo que si se verifica como ya se mencionó anteriormente, es el peso de la cultura y los “valores” transmitidos desde la familia nuclear, y las instituciones que son más bien valores tradicionales, con un fuerte

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

componente de la división sexual del trabajo y de los estereotipos de género más conservadores.

Estos resultados confirman la idea inicial, las formas de negociación y los discursos asociados a ella, están insertos en una cultura institucional conservadora y tradicional. Tales representaciones, como que es la mujer la que debe reducir o flexibilizar su jornada laboral para cuidar a los hijos(as) si se enferman, o que son ellas las responsables de organizar la vida doméstica, o las indicadas para pedir “ayuda” cuando hace falta, parecen ser ideas muy uniformes y coercitivas y prevalecen implícitamente en toda práctica simbólica o afectiva.

Un relato frecuente en este sentido tiene que ver con la discrecionalidad de la jefatura y las posibilidades que el tipo de ocupación proporciona, para responder a situaciones familiares que requieren la presencia paterna o materna en el horario de trabajo: el jefe/a otorgar facilidades para responder a la exigencia familiar, pero la respuesta debe ser organizada de manera personal, particularmente en aquellos trabajos donde parte de las tareas pueden ser recuperadas en casa o en otro horario. Otros trabajos, con requerimientos horarios mucho menos flexibles, simplemente no ofrecen esa posibilidad, como reportaron quienes tienen ocupaciones consideradas de menor calificación. Y, en estos casos, las estrategias “adaptativas” de las mujeres involucran reducir su propio tiempo de trabajo (y con ello, su ingreso monetario), cuestión que los varones no hacen, es decir son las mujeres renunciando a sus diferentes aspiraciones, siempre deben renunciar.

Referencias

- Alzás García, T., G. M. Carmen, F. S. Jane. «Análisis De La Deseabilidad Social De Los Roles De género.». *Asparkia: Investigación Feminista*, n.º 29, enero de 2017, pp. 75-89, <https://raco.cat/index.php/Asparkia/article/view/318714>.
- Anigstein, M. (2019). Trabajo femenino y doble presencia como condicionante de las estrategias alimentarias familiares y los estilos de vida en hogares de Santiago de Chile . *Cad. Saúde Pública* 36 (9) <https://doi.org/10.1590/0102-311X00199819>
- Ansoleaga, Elisa y Godoy, Lorena (2013), “La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales”, en *Polis*, vol. 12, núm. 35. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682013000200015> [22 de diciembre de 2016].
- Arango, I. & Corona-Vargas, E.(2016). Guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente. UNESCO. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260891>.
- 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.

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

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

Benería, Lourdes (2003) “Introducción. La mujer y el género en la economía: un panorama general” en De Villota, Paloma, Economía y género. Macroeconomía, política fiscal y liberalización. Análisis de su impacto sobre las mujeres, Barcelona, Icaria Editorial, pp. 23-74.

Boletín Legislativo Mujeres y Género. (2019). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW. Disponible: https://www.bcn.cl/boletines/ver_mas.html?id=53&id_boletin=12&nro_boletin=1

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. *Educación*, 45, 51-79.

Campos, C. y Saldaña, L. (2018), Relaciones de género y arreglos en parejas de profesionales: ejecución v/s responsabilización. *Revista Estudios Feministas* [online] v. 26, n. Disponible en: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n242931>

Carrasco, C; Borderías, C; Torns, T (2011). “Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales” en Carrasco, Cristina; Borderías,

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

Cristina; Torns, Teresa (eds.) El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas, Madrid, Los libros de la Catarata, pp. 13-96.

Carrasco, Cristina (2001). “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?” en Mientras Tanto, Icaria Editorial, núm. 82, pp. 43-70.

Carrasco, Cristina (2009). “Mujeres, sostenibilidad y deuda social” en Revista de Educación, número extraordinario 2009, pp. 169-191.

Carvalho, V. S., Chambel, M. J. (2014). Work-to-family enrichment and employees' well-being: High performance work system and job characteristics. Social Indicators Research, 119, 373–387. doi:0.1007/s11205-013-0475-8.

CEPAL, (2013). Redistribuir el cuidado, el desafío de las políticas. Santiago de Chile.

Comunidad Mujer (2016). INFORME GET 2016: La brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Disponible en: <https://comunidadmujer.cl/informe-get-2016-la-brecha-persistente-primer-estudio-sobre-la-desigualdad-de-genero-en-el-ciclo-de-vida/>

Cuervo Martinez, Ángela (2010). Pautas de crianza y desarrollo socioafectivo en la infancia. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 6(1),111-121.[fecha de Consulta 22 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1794-9998. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67916261009>

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

Cunuhay, N. & Toapanta, D. (2016). Equidad de género (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Cotopa XI, Latacunga, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3851>

De Sivatte, Isabel, & Guadamillas, Fátima (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.

Diario Oficial (2019). Guía legal sobre Protección a la Maternidad. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/proteccion-a-la-maternidad>.

Domínguez, M.; Muñoz, T.; Rubilar, G. (2019). El trabajo doméstico y de cuidados en las parejas de doble ingreso. Análisis comparativo entre España, Argentina y Chile. *Revista papers* Vol.104, NUM.2

Ely, R, Stone, P. & Colleen A. (2014). "Rethink What You 'Know' about High-Achieving Women." R1412G. *Harvard Business Review* 92, no. 12, 101–109.

Esquivel, V. (2012). Cuidado, economía y agendas políticas: una mirada conceptual sobre la organización social del cuidado en América Latina. En *La economía feminista desde América Latina*, 141-189 Santo Domingo: ONU Mujeres.

Frye, N.K. & Breaugh, J.A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of conceptual mode. *Journal of Business and Psychology*, 19(2).

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

Fundación Chile Unido (2017), "Informe General Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan 2016". Disponible en: Disponible en: <https://www.chileunido.cl/wp-content/uploads/2017/01/Informe-General-2016-Estudio-Mejores-Empresas.pdf> [20 de enero de 2018]. [Links]

Gómez-Urrutia, V., & Jiménez-Figueroa, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, 26(79), 007. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>

Halpern, D.F. (2005), How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and Health*, 21: 157-168. <https://doi.org/10.1002/smi.1049>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). Cuestionario de Uso del Tiempo. Retrieved from https://historicoamu.ine.cl/enut/files/documentacion/cuestionario_de_uso_de_l_tiempo_ENUT_2015.pdf

Jansen NW, Mohren DC, van Amelsvoort LG, Janssen N, Kant I. (2010). Changes in working time arrangements over time as a consequence of work-family conflict. *Chronobiol Int.*;27(5):1045-61. doi: 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.. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

Jimenez-Figueroa, A. & Bustamante, M.. (2020). Apoyo directivo y consecuencia de carrera en la conciliación trabajo-familia, en el sector de ventas al por menor (retail) en Chile. *Información tecnológica*, 31(2), 63-72.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200063>

Jiménez, A. & Gómez, V. (2021). Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno. *Revista Costarricense de Psicología*. 40(1), 23–36.
<https://doi.org/10.22544/rcps.v40i01.02>

Kirchmeyer, C. (2000). "Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers time". En C.L. Cooper & D.M. Rosseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, 7. 79-93.

Marchionni, M. (2019)., Participación laboral femenina. ¿Qué explica la brecha entre países?, México, BID-Cedlas de la Universidad de la Plata.

Molyneux, M. (2006), "Mothers at the service of the new poverty agenda: Progres/Oportunidades, Mexico's conditional transfer programme", *Social Policy & Administration*, vol. 40, N° 4, agosto.

Müggenburg Rodríguez V., María Cristina, & Pérez Cabrera, Iñiga (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4(1),35-38. [fecha de Consulta 24 de mayo de 2022]. ISSN: 1665-7063. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS PÚBLICOS, CHILE.

- Otálora Montenegro, Guillermo. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20(34), 139-160.
- Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.
- Pérez Orozco, Amaia. (2006). Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados, Madrid, Consejo Económico y Social, Colección Estudios.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). «Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad». *Nueva sociedad*, 256: 30-44.
- 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.
- Servicio nacional de la mujer y equidad de género (2017). Resumen ejecutivo: Estudio Caracterización de Acciones de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG), desarrolladas en organizaciones públicas y privadas del país. Recuperado de <http://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/3618/SERNAMEG>

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y USO DEL TIEMPO EN FUNCIONARIA/OS
PÚBLICOS, CHILE.

[%202017-
Estudio%20Caracterizacion%20de%20acciones%20de%20BPL%20con%20
equidad%20de%20genero.pdf?sequence=1](#)

Staab, Silke (2017), Gender and the Politics of Gradual Change: Social Policy Reform and Innovation in Chile, Estados Unidos: Palgrave Macmillan

Thompson, C. A., Beauvais, L. L. y Lyness, K. S., When Work-Family Benefits are not Enough: The influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681> Journal of Vocational Behavior, 54(3), 392-415 (1999).

Vaca, I (2019), "Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo", serie Asuntos de Género, N° 154 (LC/TS.2019/3), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Ugarteburu, I., Cerrato, J. y Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. Lan Harremanak, 18 (1), 17-41.