

SATISFACCIÓN FAMILIAR Y LABORAL DE MUJERES CON DISTINTAS JORNADAS LABORALES EN UNA EMPRESA CHILENA DE SERVICIOS FINANCIEROS¹

ANDRÉS JIMÉNEZ FIGUEROA - CAROL GONZÁLEZ ESCOBAR - DANIELA REYES PAVEZ*
UNIVERSIDAD DE TALCA - CHILE

Recibido, diciembre 11/2008

Concepto evaluación, mayo 21/2009

Aceptado, mayo 21 /2009

Resumen

Se analiza la relación existente entre los niveles de satisfacción familiar y laboral presentes en grupos de mujeres con diferentes jornadas laborales, controlando las variables sociodemográficas. Se aplicaron tres instrumentos a 134 trabajadoras técnicas y administrativas entre 20 y 56 años, pertenecientes a una empresa de servicios financieros de la Región del Maule.

Se observa una relación significativa entre los niveles de satisfacción familiar y satisfacción laboral en mujeres con diferentes jornadas laborales ($r=0,25$, $p=0,013$). Para las mujeres solteras, la satisfacción laboral es mayor cuando se trabaja jornada completa, igual que en las mujeres con nivel educacional técnico-superior. En las mujeres con enseñanza media, la satisfacción laboral es mayor si se trabaja jornada parcial. En mujeres sin hijos, la satisfacción laboral es mayor cuando se trabaja jornada completa, y en las que tienen entre 1 y 3 hijos, la satisfacción laboral es mayor si se trabaja jornada parcial.

Palabras clave: Satisfacción familiar, satisfacción laboral, equilibrio trabajo-familia, jornada laboral.

FAMILY AND JOB SATISFACTION OF WOMEN WITH DIFFERENT WORKING DAYS IN A CHILEAN FINANCIAL SERVICE COMPANY

Abstract

Current levels of family and job satisfaction present in groups of women with different working days were under study, controlling socio-demographic variables. Three instruments were applied to 134 technical and administrative workers whose ages were between 20 and 56 and who worked for a financial service company in the Maule Region. A significant relationship between the levels of family and job satisfaction was observed in women with different working days ($r=0.25$, $p=0.0013$). For single women, job satisfaction is higher when they work full time, as well as for women with superior educational and technical levels. In women with secondary education, job satisfaction is higher if they work part-time. In childless women, job satisfaction is higher when they work full time and in those who have between one or three children, job satisfaction is higher if they work part-time.

Key words: family satisfaction, job satisfaction, job-family balance, working day

* Facultad de Psicología, Universidad de Talca, Avenida Lircay s/n, Talca (Chile). Tel. 56-71-201616, correo electrónico: anjimenez@utalca.cl.

¹ Trabajo que forma parte del programa de Investigación "Calidad de Vida y Ambientes Saludables" (DPI, Universidad de Talca, 2007)

SATISFAÇÃO FAMILIAL E NO TRABALHO DE MULHERES COM DIFERENTES JORNADAS DE TRABALHO EM UMA FIRMA CHILENA DE SERVIÇOS FINANCEIROS

Resumo

Neste artigo analisa-se a relação entre os níveis de satisfação familiar e de trabalho de grupos de mulheres com jornadas diferentes de trabalho, controlando as variáveis sócio-demográficas. Aplicaram-se três instrumentos a 134 trabalhadoras técnicas e administrativas entre 20 e 56 anos em uma firma da região do Maule. Observa-se uma relação significativa entre os níveis de satisfação familiar e de trabalho em mulheres com diferentes jornadas de trabalho $r = 0.25$, $p = 0.013$). As mulheres solteiras sentem maior satisfação de trabalho quando a jornada é completa; isso ocorre também às mulheres com nível educativo técnico superior. Nas mulheres com ensino secundário, a satisfação de trabalho é maior se a jornada é reduzida. Nas mulheres com filhos, esta satisfação é maior quando a jornada é completa; e nas que têm entre 1 e 3 filhos, é maior se a jornada é reduzida.

Palavras-chave: satisfação familiar, satisfação de trabalho, equilíbrio trabalho-família, jornada de trabalho

INTRODUCCIÓN

En Chile, la mujer se ha incorporado masivamente al mercado laboral últimamente, ascendiendo de un 29.6% a un 37% en los últimos 10 años (PNUD, 2004).

Al analizar el mercado laboral chileno, se observa que una característica relevante se centra en que las mujeres mantienen su trabajo en etapa reproductiva (OIT, 2007). Sin embargo, a pesar de ser un valioso recurso económico, significa una doble jornada de trabajo, donde se debe dedicar tiempo tanto a la familia como al trabajo.

Un reporte realizado por Caro, Cruz, Hernández y Wilson (2004) menciona las dificultades que enfrentan las mujeres en el campo laboral, donde se explica que los cambios en el uso del tiempo afectan a las mujeres en la medida que no se les reconoce la conciliación del mundo laboral y familiar. Cabe señalar que la mujer ha provocado un enorme cambio en la sociedad con su masivo ingreso al mundo laboral. La mujer juega un doble rol: por una parte está su rol de trabajadora, y por otra, el de esposa y madre (Sánchez y Quiroga, 1995).

Arriagada (2005) da cuenta de que al incorporarse la mujer al mercado laboral se produce una modificación del funcionamiento de los hogares: primero, por la sobrecarga de responsabilidades que esto significa, lo que implica un cambio laboral y familiar; y segundo, por el cambio cultural que se produce, ya que los hombres se van haciendo responsables de las tareas del hogar (Infante & Sunkel, 2004).

Existen múltiples estudios que dan cuenta de la importancia del equilibrio entre el ámbito familiar y laboral. Uno de ellos, realizado por SERNAM (2003) identifica políticas organizacionales destinadas a establecer este

equilibrio y lograr una relación más armónica, tales como la organización del tiempo, flexibilidad laboral, servicios para el cuidado y apoyo de necesidades familiares.

Equilibrio trabajo-familia

El trabajo y la familia pueden entenderse como dominios centrales en el individuo (Jiménez y Moyano, 2008) y que se han visto afectados mutuamente (Clark, 2001). Con la incorporación de la mujer al mundo laboral ha aumentado la importancia de estudiar la interacción de ambas esferas, las cuales dejan de verse como entes separados (Guerrero, 2003).

El equilibrio trabajo – familia ha sido definido por distintos autores. Greenhaus, Collins y Shaw (2003) establecen que el equilibrio trabajo-familia es la capacidad de estar igualmente comprometido y satisfecho con los roles familiares y laborales. Asimismo, se considera también como satisfacción en todos los aspectos de la vida, lo que se traduce en la buena distribución de recursos como el tiempo y el compromiso (Kirchmeyer, 2000).

Por otra parte, Clark (2000) plantea que el equilibrio es tener un alto grado de satisfacción tanto con el trabajo como con la familia, minimizando los conflictos de roles. En base al concepto de conflicto de roles, cabe destacar que éste suele darse debido a que las mujeres tienen comúnmente la responsabilidad del cuidado de sus hijos y del hogar, lo cual afectaría su desempeño en el trabajo (Guerrero, 2003).

El equilibrio trabajo-familia, ha sido definido también bajo perspectivas diferentes. La perspectiva positiva da cuenta de que la incorporación de la mujer al mundo laboral beneficia a los miembros de la familia, puesto que da oportunidad a que ambos padres puedan estar con sus

hijos. Por el contrario, otra perspectiva señala que la incorporación de la mujer al trabajo ha provocado un descuido por parte de ésta ante sus labores familiares (Martínez, Vera, Paterna & Alcázar, 2002), enfatizando en la dinámica del conflicto de roles (Zubiaurre y Díaz, 2006).

Frone (2003), al sistematizar las perspectivas en torno al concepto de equilibrio trabajo-familia, señala que existen dos significados. Uno de ellos da a conocer este concepto como la carencia de conflicto o interferencia entre ambos, y el otro establece cómo el trabajo enriquece la vida familiar e instaura un equilibrio, entendiéndose una relación bidireccional.

Greenhaus, Collins y Shaw (2003) dan cuenta de que el equilibrio trabajo-familia tiene primordialmente tres componentes: el primero de ellos es el equilibrio de tiempo, que alude a que los empleados dedican similar cantidad de tiempo al trabajo y a los roles familiares; el segundo componente es el equilibrio de compromiso, en que los individuos poseen un nivel similar de compromiso psicológico con la familia y el trabajo; el último componente es el equilibrio en la satisfacción, en el cual la persona tiene un nivel similar de satisfacción tanto con el trabajo como con la familia.

Este último componente es el que será utilizado en el estudio, entendiendo la satisfacción familiar como los sentimientos que despiertan en las personas las diferentes interacciones con los miembros de la familia, sean éstas verbales o físicas (Barraca & López-Yarto, 2003) y la satisfacción laboral como una respuesta actitudinal y afectiva de carácter global ante el entorno, las condiciones de trabajo y las actividades que se han de realizar en el empleo (Peiró, González, Bravo y Zurriaga, 1995). Asimismo, el concepto de satisfacción ha sido entendido como un componente cognitivo del bienestar subjetivo que resume la calidad de vida de un individuo (Veenhoven, 1994), que identifica a la experiencia o sentimiento de éxito en la ejecución de un logro determinado (Cuervo, 1993).

Existen factores laborales que pueden afectar el grado de equilibrio entre el trabajo y la familia, tales como las características del horario laboral, que se presentan como una fuente potencial de interferencia entre ambos dominios y, por ende, generadores de mayores dificultades a la hora de establecer una conciliación. Los autores plantean que si existe una mayor flexibilidad en el horario de trabajo existirán menores dificultades (Cifre y Salanova, 2004). Asimismo, es preciso mencionar que también ocurre la situación inversa, es decir, los individuos que tienen apoyo familiar pueden trabajar largas horas sin tener interferencia entre los dominios (Greenhaus y Parasuraman, 1999).

Asimismo, Anderson, Coffey y Byerly (2002) hacen alusión a cómo contribuyen las organizaciones en la manera en que se concilia el trabajo y la familia, dando a conocer patrones como la ayuda con el cuidado de los niños, y la flexibilidad en el horario. Las políticas de conciliación favorecen la relación entre las responsabilidades del trabajo y de la familia, lo que mejora el desempeño de los funcionarios (Clark, 2001; Hill, Hawkins, Ferris y Weitzman, 2001; Anderson, Coffey y Byerly, 2002). Al respecto, Parasuraman y Simmers (2001) dan a conocer que la flexibilidad en el horario laboral otorga la capacidad de pasar una mayor cantidad de tiempo junto a los hijos, lo que favorece el equilibrio trabajo-familia. Otro estudio que avala esta afirmación fue el realizado por Hill, Hawkins, Ferris y Weitzman (2001), el cual menciona que la flexibilidad percibida en el trabajo está relacionada con la mejora en el equilibrio entre el trabajo y la familia, puesto que se puede optimizar el tiempo dedicado a la familia.

En base a esto, Clark (2001) ha determinado tres aspectos claves que deben tener en cuenta las organizaciones para favorecer el ajuste entre el trabajo y la familia: flexibilidad temporal, que da cuenta de que los empleados posean un horario moderado y flexible; flexibilidad operacional, que hace alusión al control que tienen los individuos sobre su trabajo y, por último, la supervisión de apoyo, que se refiere a la capacidad que tiene la organización para ayudar a sus empleados en lo que concierne al ámbito familiar.

El presente estudio contempla las variables de satisfacción familiar y laboral, y la relación de éstas con la jornada laboral. Asimismo, considera variables sociodemográficas como el estado civil, nivel educacional, número y edad de los hijos; y la forma en que éstas influyen en el equilibrio entre el trabajo y la familia.

MÉTODO

Muestra

Participaron 134 mujeres técnico-profesionales que trabajan en una empresa de servicios; 112 (83.5%) con edades entre 20 y 56 años. El 45.5% corresponde a mujeres solteras, el 37.5% a mujeres casadas, y el 15% a mujeres separadas y viudas. En relación con el número de hijos de las participantes, se observa que la mayor frecuencia se encuentra en mujeres cuyo número de hijos fluctúa entre 1 a 3, con un 62.5%, siendo un 33.9% la cantidad de mujeres que no tiene hijos. Respecto a la edad de los hijos, los resultados muestran que las edades de los niños fluctúan entre 0 y 13 años, acercándose a un 18% las edades

entre 0 a 5 años. El 83% corresponde a mujeres con nivel educacional técnico-superior, siendo 15% las mujeres con enseñanza media y un 0.9% con enseñanza básica. El 78.6% de las mujeres trabaja jornada completa y el 19.6% trabaja jornada parcial.

Instrumentos

Se utilizaron tres instrumentos: a) Escala de Satisfacción familiar por Adjetivos (ESFA) de Barraca y López Yarto, 1997; b) Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró, 1989 y c) Encuesta de caracterización sociodemográfica especialmente construida para este estudio, donde se incluyen datos como edad, situación marital, nivel educacional, número y edad de los hijos. Para la escala de satisfacción familiar (ESV) la consistencia interna medida mediante coeficiente alfa de Cronbach es de 0,96 mientras que para la de satisfacción laboral de 0.92.

Procedimiento

Se estableció contacto con el Gerente de Recursos Humanos de la organización para informar los objetivos de la investigación y obtener la autorización necesaria. Se realizó consentimiento informado a los participantes y aplicación de cuestionarios. Fueron procesados los datos mediante procedimientos estadísticos descriptivos y correlacionales, que se llevan a cabo mediante el programa estadístico SPSS 15.0 para Windows.

RESULTADOS

Análisis descriptivo

Al analizar los niveles de satisfacción familiar y laboral de las mujeres de acuerdo con la jornada laboral en que trabajan, se obtiene que en el caso de las mujeres que trabajan jornada parcial, la media de satisfacción familiar es de 67.5 y la media de satisfacción laboral es de 5.7

(algo satisfecho). Para las mujeres que trabajan jornada completa, la media de satisfacción familiar es de 70 y la media de satisfacción laboral es de 5.5 (véase tabla 1).

Al realizar la comparación de medias entre los niveles de satisfacción familiar y laboral de las mujeres que trabajan jornada parcial y completa se obtiene que no existen diferencias estadísticamente significativas para ninguno de los casos.

Análisis correlacional

Respecto a la relación existente entre la satisfacción familiar y laboral se encontró un valor estadísticamente significativo ($r = 0.252$; $p = 0.013$). Se relacionó la satisfacción familiar con las diferentes dimensiones que componen la escala de satisfacción laboral.

Se encontró que la dimensión de satisfacción familiar tiene una relación significativa con la satisfacción con la supervisión (0.214; $p = 0.036$), con la dimensión de satisfacción con las prestaciones (0.278; $p = 0.006$) y con la dimensión de satisfacción intrínseca con el trabajo (0.314; $p = 0.002$).

Situación marital.

Respecto a la situación marital de las trabajadoras, en las mujeres casadas, los resultados arrojan que no existen diferencias significativas en sus niveles de satisfacción familiar y laboral según su jornada laboral. En el caso de las mujeres solteras, la diferencia entre los niveles de satisfacción familiar y laboral tampoco resulta significativa; sólo la dimensión variable satisfacción intrínseca con el trabajo arroja diferencias parcialmente significativas entre trabajar jornada completa y parcial ($t: -1.797_{(47)}$; $p = 0.079$).

Nivel Educacional.

Los resultados dan a conocer que las mujeres que tienen un nivel educacional técnico-superior no se diferencian significativamente en sus niveles de satisfacción

Tabla 1

Estadísticos de satisfacción familiar y laboral según jornada laboral

	Jornada laboral	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
S Familiar	Parcial	20	67,50	24,468	5,471
	Completa	79	70,25	22,869	2,573
S Laboral	Parcial	21	5,7417	,74807	,16324
	Completa	84	5,5567	,81774	,08922

familiar y laboral si trabajan jornada completa o parcial, aun cuando en la dimensión de satisfacción intrínseca con el trabajo existen diferencias estadísticamente significativas (t: -2.021₍₈₆₎; p=0.046).

En lo que respecta a las mujeres cuyo nivel educacional es enseñanza media se ha encontrado que en la satisfacción familiar no existen diferencias de acuerdo a la jornada laboral en que trabajan, pero existen diferencias parcialmente significativas en los niveles de satisfacción laboral de las mujeres que trabajan en distintas jornadas laborales.

Al comparar las dimensiones de satisfacción laboral de las mujeres con nivel educacional de enseñanza media con distintas jornadas laborales, los resultados arrojan que las dimensiones cuyas diferencias son estadísticamente significativas son la de satisfacción con el ambiente físico (t:2.398_(8,581); p= 0.041) y la dimensión de satisfacción con la participación (t:2.070₍₁₄₎; p= 0.057).

Número de hijos

Los resultados muestran que en las mujeres que no tienen hijos no hay diferencias significativas en los niveles de satisfacción familiar y laboral si trabajan jornada parcial o completa. Sólo al analizar las dimensiones de satisfacción laboral aparecen estadísticamente significativas las diferencias entre los niveles de satisfacción con las prestaciones (t: -2.248₍₃₄₎; p= 0.031) y parcialmente significativas las diferencias entre los niveles de satisfacción intrínseca con el trabajo (t: -1.858₍₃₄₎; p= 0.072).

En el caso de las mujeres que tienen entre 1 y 3 hijos no existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción familiar si trabajan jornada completa o parcial; sin embargo en los niveles de satisfacción laboral se encuentran diferencias parcialmente significativas entre trabajar jornada completa o parcial.

Al comparar los resultados de las dimensiones de satisfacción laboral de las mujeres con 1 a 3 hijos sólo se encuentran diferencias parcialmente significativas en la satisfacción con el ambiente físico de este grupo de mujeres (t:1.907₍₆₄₎; p=0.061).

Edad de los hijos

Los resultados dan cuenta de que las mujeres con hijos de edades comprendidas entre 0 y 12 años no presentan diferencias significativas en los niveles de satisfacción familiar y laboral si trabajan jornada completa o parcial. En el caso de las mujeres que tienen hijos con 13 o más años, las diferencias entre los niveles de satisfacción familiar no son estadísticamente significativas, pero son estadísticamente significativas las diferencias de satisfacción

laboral entre las mujeres que trabajan jornada completa y parcial (t:3.146_(27,502); p=0.004).

En lo que respecta a las dimensiones de satisfacción laboral los resultados arrojan que existen diferencias en los niveles de satisfacción con la supervisión (2.689_(28,588); p= 0.12), en la satisfacción con el ambiente físico (2.240₍₃₀₎; p= 0.033) y en la satisfacción con la participación (2.120₍₃₀₎; p= 0.42) entre las mujeres que trabajan jornada completa o parcial.

En síntesis, se ha comprobado la hipótesis principal del estudio que hace referencia a que existe relación entre las variables de satisfacción familiar y laboral. Se obtiene una relación positiva entre éstas, aun cuando no existen diferencias significativas con la variable jornada laboral. Asimismo, se encuentran diferencias en los niveles de satisfacción laboral de las mujeres con distinto nivel educacional, número y edad de los hijos.

DISCUSIÓN

El trabajo y la familia son las dos esferas más importantes en la vida de las personas, principalmente en el caso de las mujeres, donde su incorporación al mercado laboral, así como en el aumento en la tasa de participación económica ha derivado en una serie de cambios socioculturales en la dinámica familiar. En este sentido, las mujeres optan por compatibilizar su ciclo reproductivo (embarazo, maternidad, crianza y cuidado de los hijos) y su ciclo laboral (PNUD, 2004). La incorporación de la mujer al trabajo es considerada por algunos investigadores como una fuente de conflictos familiares que exige una readecuación de los roles al interior de la familia (Clark, 2000). Es así como este estudio refleja los cambios en la estructura de la familia y sus relaciones con la división del trabajo, y específicamente, la relevancia de la relación entre la jornada laboral de las mujeres y el apoyo familiar.

Una vez realizados los análisis pertinentes se puede concluir que las variables en estudio, satisfacción familiar y laboral, se encuentran positivamente relacionadas, tal como se plantea en una de las hipótesis del estudio, que señala que las mujeres que obtienen alta satisfacción familiar tendrán alta satisfacción laboral. Esta hipótesis se encuentra empíricamente avalada por investigadores como Sánchez y Quiroga (1995), quienes argumentan que en las mujeres predomina una congruencia entre trabajo-familia, es decir, la satisfacción familiar impacta en la satisfacción laboral y viceversa.

La complejidad en la relación familia-trabajo conlleva a que ambos dominios se influyeran mutuamente. En

este sentido, la satisfacción familiar está sujeta a distintas situaciones de tensión, como el cuidado de los hijos, las enfermedades, falta de tiempo, los conflictos del matrimonio, los problemas económicos, entre otros, las que pueden dificultar el funcionamiento del vínculo trabajo y familia (Chamblás, Mathiesen, Mora, Navarro & Castro, 2000). Las dificultades provenientes del hogar son manifestadas en el trabajo (Guerrero, 2003), o por el contrario, tener apoyo familiar genera un sentimiento de bienestar en la familia y esto se traduce en bienestar en el trabajo, como componente emocional (Barraca & López – Yarto, 1997); o como indica Clark (2000), la satisfacción, tanto en el ámbito familiar como laboral, refleja un equilibrio, donde se minimizan los conflictos de roles. Esto da cuenta de las dos grandes áreas que están a la base del equilibrio trabajo-familia, como mecanismo facilitador o de conflicto, dependiendo de la situación.

En relación con las jornadas laborales, se puede concluir que no hay diferencias en los niveles de satisfacción familiar y laboral de las mujeres que trabajan jornada completa o parcial, aún cuando cabe señalar que para ambos casos los niveles de satisfacción son positivos; es decir, la mayoría de las mujeres que trabaja en esta empresa está relativamente satisfecha en los dos ámbitos. Sin embargo, se sabe que las jornadas laborales extensas provocan descontento en las mujeres por la falta de tiempo para dedicar a sus hijos o hacer quehaceres de hogar (Sernam, 2002).

En relación con las variables sociodemográficas, se observa que para las mujeres solteras, en la dimensión satisfacción intrínseca con el trabajo, los niveles de satisfacción laboral son mayores cuando se trabaja jornada completa, al igual que para las mujeres que tienen un nivel educacional técnico-superior. Contrario a esto es el caso de las mujeres cuyo nivel educacional es de enseñanza media, para quienes la satisfacción laboral, en sus dimensiones satisfacción con el ambiente físico y con la participación en el trabajo, es mayor si se trabaja jornada parcial.

Para las mujeres que no tienen hijos, la satisfacción con las prestaciones y la satisfacción intrínseca con el trabajo son mayores cuando se trabaja jornada completa, lo cual cambia en las mujeres que tienen entre 1 y 3 hijos, para quienes la satisfacción laboral es mayor si se trabaja jornada parcial.

Lo mencionado anteriormente reafirma lo señalado por autores como Parasuraman y Simmers (2001) que dan cuenta que la flexibilidad en el horario laboral entrega a las personas la capacidad de pasar una mayor cantidad de tiempo con su familia, por lo que las mujeres con hijos prefieren esta condición laboral, lo que no sucede en el

caso de las mujeres solteras o sin hijos, que prefieren trabajar en tiempo completo.

Cabe destacar que en ninguno de los casos varía la satisfacción familiar de las mujeres, lo cual puede tener relación con lo mencionado por Clark (2001), quien da cuenta de que las organizaciones contribuyen mucho a que se dé el equilibrio entre el trabajo y la familia, otorgando políticas que faciliten este equilibrio. La empresa posee políticas de conciliación entre ambas esferas, otorgando un apoyo directivo, concediendo apoyo para las necesidades familiares. Asimismo, se ha determinado importante el apoyo directivo en la satisfacción que puedan tener en su familia, el cual tiene como una de sus dimensiones la satisfacción con la supervisión, que según Meliá y Peiró (1989), se relaciona con la forma de actuar de los supervisores, el apoyo a los trabajadores, la relación jefe-empleado, lo cual es muy beneficioso para poder conciliar el trabajo con la familia.

REFERENCIAS

- Anderson, S., Coffey, B. & Byerly, R. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal Management*, 28 (2), 787-810.
- Arriagada, I. (2005). Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo. CEPAL. Disponible en http://www.eclac.cl/dds/noticias/paginas/2/21682/Irma_Arriagada_final.pdf
- Barraca, J. y López-Yarto, L. (1997) ESFA: Escala de Satisfacción Familiar por Adjetivos. Manual. Publicaciones de Psicología Aplicada, Serie menor n°250. Madrid: TEA Ediciones.
- Caro, P., Cruz, C., Wilson, A., & Hernández, T. (2004). Problemáticas que enfrentan las mujeres en el mundo laboral. *Agenda ciudadana. Responsabilidad Social Empresarial y Género*.
- Chamblás, I; Mathiesen, M; Mora, O; Navarro, G & Castro, M. (2000). Funcionamiento Familiar. Una mirada desde los hijos/estudiantes de enseñanza media de la provincia de Concepción. Concepción, Chile, Revista electrónica de Trabajo Social Universidad de Concepción.
- Clark, S. (2000). Work-family border theory: A new theory of work-family balance. *Human Relations*, 53, 6, 747-770.
- Clark, S. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Cifré, E. & Salanova, M. (2004). Estrategias de conciliación familia/trabajo: Buscando la calidad de vida. *Estudios Financieros*, 259, 11-154.
- Cuervo, A. (1993). La calidad de vida. Juicios de satisfacción y felicidad como indicadores actitudinales de bienestar. *Revista de Psicología Social* 8, 101-110.
- Daft, R. & Steers, R. (1992). *Organizacione: El comportamiento del individuo y de los grupos humanos*. México: Limusa.

- Frone, M. (2003). Work Family – Balance. En Quick, J. & Tetrick, L. *Handbook of occupational health Psychology* (143-162). Washington D.C: American Psychology Association.
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista colombiana de Psicología*, 12, 73 – 84.
- Greenhaus, J. Collins, K. & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1999). *Research on work, family, and gender: Current status and future directions*. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work*. Thousand Oaks, CA, US: Sage.
- Hill, E. Hawkins, A. Ferris, M. & Weizman (2001). Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.
- Infante, R. & Sunkel, G. (2004). *Chile: Trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000*. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.
- Jiménez, A. & Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23 (1), 116 -133
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers time. En C.L. Cooper & D.M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, 7. 79-93.
- Martínez, C., Vera, J., Paterna, C. & Alcázar, A. (2002). Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género. *Anales de Psicología*, 18(2), 305-317.
- Meliá, J. & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*. (5): 59-74.
- OIT - Organización Internacional del Trabajo (2007). Desafíos para la igualdad en el trabajo. Mayo, 2007. Disponible en <http://www.oit Chile.cl/genero/Chile.pdf>.
- Parasuraman, S. & Simmers, C. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 5, 551.
- Peiró, J. M. González, V. Bravo, M. J. & Zurriaga, R. (1995). Evaluación de la satisfacción laboral. *Ansiedad y Estrés*, 1, 231-253.
- PNUD - Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2004). Boletín informativo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Número 5, Septiembre / Oct. 2004. Sede Chile. Disponible en <http://www.pnud.cl/boletin/septiembre/cont08.html>.
- Sánchez, M. & Quiroga, M. (1995). Relación entre satisfacción familiar y laboral: Variables moduladoras. *Anales de Psicología*, 11(1), 63-75.
- SERNAM - Servicio Nacional de la Mujer (2002). Habla la gente: Situación de las mujeres en el mundo laboral. Documentos de trabajo, n° 77, Santiago.
- SERNAM - Servicio Nacional de la Mujer (2003). Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de Conciliación Vida Laboral y Familiar en La Empresa. Documento de trabajo, n° 84. Santiago.
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida”, *Intervención Psicosocial*, 3, 87-116.
- Zubiaurre, A. & Díaz, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *MAPFRE medicina*, 17(1), 18-28.