



Instructions for authors, subscriptions and further details:

<http://generos.hipatiapress.com>

## **Validación del Contenido de un Instrumento de Evaluación para los Ámbitos Gestión de Personas y Ambiente de Trabajo de la Norma Chilena NCh3262/2012**

Vasco Muñoz Vargas<sup>1</sup>  
Andrea King-Domínguez<sup>2</sup>

- 1) Instituto Profesional AIEP. Chile
- 2) Universidad del Bío-Bío. Chile

Date of publication: October 25<sup>th</sup>, 2016  
Edition period: October – February 2017

---

**To cite this article:** Muñoz Vargas, V. & King-Domínguez, A. (2016). Validación del Contenido de un Instrumento de Evaluación para los Ámbitos Gestión de Personas y Ambiente de Trabajo de la Norma Chilena NCh3262/2012. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 5(3), 1152-1183. doi: 10.4471/generos.2016.1843

**To link this article:** <http://dx.doi.org/10.4471/generos.2016.1843>

---

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

The terms and conditions of use are related to the Open Journal System and to [Creative Commons Attribution License](#) (CC-BY).

# **Validation of the Contents of an Assessment Tool for People Management Areas and Working Environment of the Chilean Standard NCh3262/2012**

Vasco Muñoz Vargas  
*Instituto Profesional AIEP*

Andrea King-Domínguez  
*Universidad del Bío-Bío*

## **Abstract**

---

This study aimed to validate the contents of an assessment tool for people management areas and working environment included in the Chilean Standard NCh3262/2012 on Management System for Gender Equality, Reconciliation of Working Life, Family and Personal based on the application of expert judgment under variant of the delphi method. For this, a standard questionnaire was designed with open questions in the form of multiple choice, which were subject to validation by a panel of experts / as consists of 6 professionals working in the area of human resources to implement the standard. This validation was performed through 2 successive circulations attributes considering clarity, relevance and coherence for each question, taking into account for the first attribute Relative interquartile range (RIR), in while the significance was assessed using the Content Validity Index (CVI) and consistency through nonparametric statistical test of Cochran Q.

---

**Keywords:** Chilean standard, delphi method, interquartile range relative, content validity index

# **Validación del Contenido de un Instrumento de Evaluación para los Ámbitos Gestión de Personas y Ambiente de Trabajo de la Norma Chilena NCh3262/2012**

Vasco Muñoz Vargas  
*Instituto Profesional AIEP*

Andrea King-Domínguez  
*Universidad del Bío-Bío*

## **Resumen**

---

El presente estudio tuvo por objetivo validar el contenido de un instrumento de evaluación para los ámbitos gestión de personas y ambiente de trabajo incluidos en la Norma Chilena NCh3262/2012 sobre Sistema de Gestión de Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal basado en la aplicación de un juicio de expertos bajo la variante del método delphi. Para ello, se diseñó un cuestionario con preguntas abiertas bajo la modalidad de selección múltiple, las cuales fueron sometidas a validación por un panel de expertos/as conformado por 6 profesionales que trabajan en el área de recursos humanos implementando la norma. Dicha validación se realizó a través de 2 circulaciones sucesivas considerando los atributos claridad, relevancia y coherencia para cada pregunta, tomando en cuenta para el primer atributo el Rango Intercuartílico Relativo (RIR), en tanto que la relevancia se evaluó a través del Índice de Validez de Contenido (IVC) y la coherencia por medio de la prueba estadística no paramétrica Q de Cochran.

---

**Palabras clave:** norma chilena, método delphi, rango intercuartílico relativo, índice de validez de contenido

Las dinámicas laborales actuales han obligado una inserción activa de la mujer en distintas áreas productivas, determinado por la evolución de nuevos escenarios sociales y económicos en el mundo moderno, exigiendo a su vez una participación equitativa del género masculino y femenino en el contexto laboral. Respecto a Chile, dicha inclusión se ha canalizado a través de políticas relacionadas con la transversalización, mecanismo que promueve la integración del enfoque de género en forma sistemática de los procesos y procedimientos establecidos, donde la labor llevada a cabo por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) ha sido clave para ello. En dicha línea, el SERNAM junto al Instituto Nacional de Normalización (INN) elaboraron la Norma Chilena NCh 3262/2012 sobre Sistema de Gestión orientado a la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, la cual establece requisitos para la implementación voluntaria en organizaciones respecto a diferentes ámbitos importantes que se basan en la igualdad de derechos y la no discriminación entre hombres y mujeres en el trabajo.

Según los antecedentes aportados por el ranking global de igualdad de género incluidos en el informe del Foro Económico Mundial del 2013, Chile ocupa el lugar 91 de la clasificación, lo cual demuestra la existencia de una brecha amplia de género, denotado en factores claves tales como baja presencia femenina en cargos gerenciales – políticos y la brecha salarial entre ambos sexos (SERNAM, 2013a). Es así como Chile ha optado a diferencia de otros países latinoamericanos implementar el mecanismo de transversalización de género (gender mainstreaming), el cual es innovador en el concierto regional e internacional apuntando a una integración sistemática del enfoque de género en los sistemas, estructuras, procesos y procedimientos de las políticas públicas (Rodríguez Gustá & Caminotti, 2010).

De acuerdo a los antecedentes recopilados por el SERNAM (2013a), existe un conjunto de expresiones dentro del mercado laboral chileno que determinan desigualdades y condiciones adversas de oportunidades entre hombres y mujeres, destacando entre ellas las siguientes:

- Participación diferenciada en el mercado laboral. Faúndez, Guerrero & Quiroz (2010) definen ciertos estereotipos sobre el desempeño de laboral de las mujeres, destacando la consideración que existe sobre

ellas como fuerza de trabajo secundaria a la actividad principal del jefe de familia, la incapacidad de supervisar trabajos ajenos, la no necesidad de obtener nuevos ingresos y la disposición a aceptar salarios bajos, entre otros.

- Segregación horizontal y vertical del mercado laboral. Respecto a la segregación horizontal, existe una presencia de la ocupación laboral femenina en los sectores productivos comercio y servicios, en tanto que la segregación vertical se ratifica en la participación de las mujeres dentro de los niveles jerárquicos más bajos en las organizaciones. Es importante mencionar que dicha integración al ámbito laboral se transforma en un aspecto secundario en la vida de las mujeres, ya que esa inserción se ratifica bajo condiciones puntuales producto de que el hombre no puede cumplir ese rol por causa de una crisis económica, desempleo, baja en sus remuneraciones, enfermedad o incapacidad permanente y por la ausencia de la figura paterna en la cual la mujer asume una función de proveedora (Abramo, 2004).
- Falta de educación y calificación. Independiente del aumento respecto a la posibilidad de acceso a ocupaciones formales, existen brechas entre ambos sexos debido a que las mujeres necesitan una mayor cantidad de años para ingresar al sector formal. En este ámbito, el Servicio Nacional de Capacitación de Chile (SENCE) ha sido un pilar importante en la implementación de su plan de trabajo como parte de su Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) para facilitar la inserción laboral femenina (Faúndez, Guerrero, & Quiroz, 2010).
- Economía del cuidado a cargo de las mujeres. Con repercusiones de tipo económico en los sectores proveedores, estableciendo la necesidad de considerar el funcionamiento del sistema económico como un todo, poniendo en cuestión los modos en que se distribuyen los trabajos, tiempos e ingresos orientados a la producción del bienestar (Esquivel, 2011).
- Brechas de las remuneraciones. Dadas en cargos similares ocupados para ambos sexos en una misma actividad y nivel de calificación, situación regulada en Chile a través de la ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Dicha ley establece además la necesidad de diferenciar salarios entre

ambos sexos sin discriminación para el trabajador/a si presenta cualidades tales como: capacidad, idoneidad para el cargo, nivel de calificación superior, responsabilidades mayores para el puesto de trabajo y capacidad productiva (Henríquez & Riquelme, 2010).

- Falta de conciliación entre la vida familiar, laboral y personal con corresponsabilidad. El modelo del mercado laboral no permite compatibilizar labores domésticas familiares con las productivas, determinando una división sexual rígida al respecto. En este contexto, la carga laboral remunerada atribuida a las mujeres hace que exista una distribución desigual respecto a las tareas no remuneradas desempeñadas, donde la prestación a cuidados de familiares repercute en un menor tiempo dedicado a la formación, la educación, la sindicalización, el ocio y el cuidado de la salud (OIT, 2011).
- Prejuicios culturales. Basados en estereotipos sociales que determinan procesos discriminatorios obstaculizando el desarrollo laboral, definiendo conductas típicas identificables denominadas roles de género. Esto se pone de manifiesto en los cargos de dirección correspondientes a los altos niveles jerárquicos de una organización, donde ambos sexos no son evaluados distintamente en relación a los atributos personales (grado de amabilidad, solicitud de apoyo ante problemas y relaciones de amistad) y laborales (liderazgo, medidas de orientación interpersonal y habilidades cognitivas) (Godoy & Mladinic, 2009).
- Acoso sexual y laboral. Ambas prácticas discriminatorias involucran el ejercicio del poder de una persona sobre otra, siendo tipificados en Chile dentro de marcos jurídicos regulatorios. Es así como el acoso sexual es sancionado por la ley 20.005, la cual incluye modificaciones al código del trabajo donde se señala efectuar procedimientos investigativos por parte de un empleador una vez que recibe un reclamo formal. Respecto al acoso laboral, existen antecedentes sobre aspectos y comportamientos variados que van desde los atentados a las condiciones del trabajo a la dignidad personal, al asilamiento y a los actos de violencia verbal o psicológica (Romanik, 2011). La modificación realizada al código del trabajo a través de la ley 20.607 especifica sanciones a estas prácticas existentes en una organización,

determinando la desvinculación del acosador con el término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización.

Tomando en consideración los aspectos antes descritos, la elaboración de la NCh 3262/2012 se enmarca en ámbitos de acción cuyo objetivo está orientado a cambiar paradigmas establecidos y estructuras funcionales desiguales que se dan en los lugares de trabajos. Dicha norma corresponde a un estándar técnico que define aspectos no solo sobre la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sino que también incluye aspectos sobre la corresponsabilidad, abarcando a su vez instancias que vinculan el desarrollo organizacional con un enfoque estratégico orientado a la responsabilidad social empresarial (INN, 2012). Su aplicación y alcance es amplio para empresas de cualquier tamaño y actividad productiva, enfocándose en 3 ámbitos organizacionales claves: gestión de personas, infraestructura y ambiente de trabajo (SERNAM, 2013b).

### **Método**

El estudio se basó en la aplicación de un juicio de expertos bajo el método Delphi para validar el contenido de un cuestionario, cuyo panel estuvo conformado por 5 mujeres y 1 hombre quienes están a cargo de las unidades de recursos humanos en empresas de servicios y mineras donde se está implementando la norma.

A partir de las variables incluidas en los ámbitos gestión de personas y ambiente de trabajo, se definieron constructos y dimensiones, donde éstas últimas entregan una noción respecto al contenido a incluir en cada pregunta. Se elaboró un cuestionario tipo no estructurado conformado por 39 preguntas cerradas bajo la modalidad de selección múltiple (18 consultas para el ámbito gestión de personas y 21 para el ámbito ambiente de trabajo), cuyas variables, constructos y dimensiones consideradas en su diseño fueron las siguientes:

## **Ámbito gestión de personas**

- Variable: reclutamiento y selección del personal – constructo: reclutamiento.

- Dimensiones:

Definición del perfil de cargo sin discriminación por razón de sexo (pregunta 1).

Medios usados para reclutar (pregunta 2).

Tasa proporcional de mujeres reclutadas según su participación del proceso (pregunta 3).

- Variable: reclutamiento y selección del personal – constructo: selección.

- Dimensiones:

Mecanismos de selección con garantías de imparcialidad y objetividad (pregunta 4).

Personal encargado de la selección interno y externo con competencias en temáticas con enfoque de género (pregunta 5).

Tasa proporcional de mujeres seleccionadas en relación a los cargos (pregunta 6).

- Variable: representación equilibrada de hombres y mujeres en cargos de responsabilidad – constructo: equilibrio de género.

- Dimensiones:

Procedimientos y mecanismos para garantizar el acceso igualitario a cargos directivos o de toma de decisiones (pregunta 7).

Proporción de hombres / mujeres en los cargos directivos (pregunta 8).

Gestión del talento sin discriminación por razón de sexo y/o género (pregunta 9).

- Variable: acceso a la capacitación – constructo: capacitación.

- Dimensiones:

Plan de formación para mejorar el desempeño en posiciones actuales y futuras en mujeres/hombres (pregunta 10).

Tasa de capacitación recibida por mujeres y hombres (pregunta 11).

Modelo de desarrollo de capacitación no discriminatorio por razón de sexo, documentado y difundido a toda la organización (pregunta 12).



## 1159 *Muñoz Vargas & King-Domínguez – Validación del Contenido de un Instrumento de Evaluación*

- Variable: desarrollo de carrera – constructo: desarrollo.

- Dimensiones:

Promoción de hombres y mujeres con garantías de igualdad de oportunidades con enfoque de género (pregunta 13).

Tasa de movilidad vertical-horizontal en la organización (pregunta 14).

Acceso con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres dentro de la organización (pregunta 15).

- Variable: prácticas de remuneración y compensación con criterios de igualdad – constructo: remuneración.

- Dimensiones:

Procedimiento para detallar cargos con escalas de remuneraciones (pregunta 16).

Declaración de políticas remuneracionales sin discriminación por razón de sexo y/o género (pregunta 17).

- Variable: prácticas de remuneración y compensación con criterios de igualdad – constructo: compensación.

- Dimensión:

Procedimiento de compensación de beneficios iguales para hombres/mujeres (pregunta 18).

### **Ámbito ambiente de trabajo**

- Variable: Implementar medidas que permitan la eliminación de todo trato abusivo, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y subordinados, como así también entre pares – constructo: discriminación.

- Dimensiones:

Acciones de respeto y no discriminación en el trato (pregunta 19).

Definición de un procedimiento de detección de prácticas discriminatorias (pregunta 20).

Definición de un procedimiento de eliminación de prácticas discriminatorias (pregunta 21).

- Variable: Difundir la importancia para mujeres y hombres de desempeñarse en un ambiente con garantías de igualdad de oportunidades - constructo: comunicación.

- Dimensiones:

Política de comunicación y sensibilización al interior de la organización en temáticas de equidad de género (pregunta 22).

Estrategia comunicacional clara definida (pregunta 23).

Utilización de un lenguaje inclusivo según la estrategia comunicacional definida (pregunta 24).

- Variable: Revisar e incluir en el reglamento materias de prevención y sanción del acoso sexual – constructo: acoso sexual.

- Dimensiones:

Política de prevención, sanción y eliminación del acoso sexual (pregunta 25).

Protocolo de difusión respecto a la política de prevención, sanción y eliminación del acoso sexual (pregunta 26).

Procedimiento de atención ante situaciones de acoso sexual que garantice un trato igualitario (pregunta 27).

- Variable: Revisar e incluir en el reglamento materias de prevención y sanción del acoso laboral - constructo: acoso laboral.

- Dimensiones:

Política de prevención, sanción y eliminación del acoso laboral (pregunta 28).

Protocolo de difusión respecto a la política de prevención, sanción y eliminación del acoso laboral (pregunta 29).

Procedimiento de atención ante situaciones de acoso laboral (pregunta 30).

- Variable: Asegurar que se implementen programas de salud integral (física y mental) para las personas de la organización, tomando en cuenta los riesgos de salud asociados a su sexo - constructo: salud integral.

- Dimensiones:

Presencia de un programa en salud física y mental para los/as trabajadores/as (pregunta 31).

1161 *Muñoz Vargas & King-Domínguez – Validación del Contenido de un Instrumento de Evaluación*

Promoción de instancias de diagnóstico preventivo para enfermedades de mayor incidencia en ambos sexos (pregunta 32).

Programa o acciones que promuevan la vida saludable con enfoque de género (pregunta 33).

- Variable: Estimular acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad para las personas de la organización - constructo: conciliación.

- Dimensiones:

Política en relación al uso licencias y permisos adicionales a las establecidas en la legislación (pregunta 34).

Presencia de servicios de cuidados para personas dependientes (pregunta 35).

Organización del trabajo (pregunta 36).

- Variable: Asegurar que se tomen medidas de prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar - constructo: violencia intrafamiliar.

- Dimensiones:

Política de prevención, orientación y asistencia a personas afectadas por la violencia intrafamiliar (pregunta 37).

Protocolo de actuación frente a casos de violencia intrafamiliar (pregunta 38).

Capacitación en acciones sobre la problemática de la violencia intrafamiliar a toda la organización (pregunta 39).

Respecto a la aplicación del instrumento, se procedió a distribuirlo en su primera circulación bajo la modalidad online, para lo cual se cursó una invitación que describía el objetivo del estudio junto con un instructivo que incluyó el procedimiento de validación del contenido (tabla 1). En relación a la segunda circulación, se realizó dicho panel presencialmente en las dependencias del SERNAM, permitiendo reforzar conceptos incluidos en los consolidados individuales correspondientes a los resultados de la primera circulación y profundizar en la importancia de evaluar los aspectos para la validación del instrumento.

Tabla 1.

*Atributos para la validación del contenido según su calificación.*

<b>Atributo</b>	<b>Definición</b>	<b>Codificación</b>
Claridad	Facilidad con que el juez (a) comprende su significado y la forma en que se combinan las palabras	1: No cumple 2: Cumple a un bajo nivel 3: Cumple a un nivel moderado 4: Cumple en un alto nivel
Relevancia	La pregunta es importante considerarla para explicar la dimensión, entendida como una característica determinada de un constructo que tiene un sostén teórico dentro de una variable de la norma	1: <u>Esencial</u> . Pregunta es importante e indispensable incluirla 2: <u>Útil</u> . Pregunta es importante pero no indispensable incluirla 3: <u>No necesario</u> . Pregunta no es importante ni indispensable incluirla
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con la dimensión considerada	0: No cumple 1: Cumple
Pregunta abierta	(ajuste adecuado dimensión – pregunta) Inclusión de observaciones que enriquezcan el contenido de la pregunta	Sin escala

Respecto a la validación del contenido de las preguntas, se procedió a analizar los atributos mencionados en la tabla 1 tomando en cuenta lo siguiente:

### **Claridad**

Analizada a través del Rango Intercuartílico Relativo (RIR), el cual evalúa el consenso general entre los jueces. Se asumió como criterio de consenso aquellos porcentajes de respuestas que posean un RIR menor o igual a un 10%, siendo definido a partir de la siguiente fórmula:

$$RIR = (Q3 - Q1)/Me$$

Donde:

*RIR* = Rango Intercuartílico Relativo.

*Q3* = Cuartil 3 equivalente al percentil 75, representando al valor que deja el 75% de las respuestas por debajo de ella y el 25% por encima.

*Q1* = Cuartil 1 equivalente al percentil 25, representando al valor que deja el 25% de las respuestas por debajo de ella y el 75% por encima.

*Me* = Mediana individual obtenida para cada pregunta.

### **Relevancia**

Se utilizó el índice de validez de contenido propuesto por Lawshe (1975), el cual se sustenta en la valoración otorgada por los jueces a cada pregunta según 3 categorías, donde para definir consenso en la categoría esencial se utilizó la siguiente expresión:

$$IVC = \frac{ne - N/2}{N/2}$$

Donde:

*IVC* = Índice de validez de contenido.

*ne* = Número de expertos que ha calificado la pregunta como esencial.

*N* = Número total de expertos que ha calificado a la pregunta.

Dicho índice varía entre +1 y -1, donde los valores que son más cercanos al primero indican una mejor validez del contenido, considerando que más de la mitad de los jueces acuerdan la pregunta como esencial (Tristán-López, 2008).

### **Coherencia**

Se evaluó tomando en cuenta la relación lógica entre la pregunta elaborada con la dimensión (grado de ajuste adecuado dimensión – pregunta). Para ello, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Q de Cochran, la cual considera para su ejecución supuestos respecto a la categorización de variables nominales dicotómicas con un mínimo de 3 o más muestras relacionadas entre sí (Badii, Guillen, Araiza, Cerna, Valenzuela, &

Landeros, 2012). El análisis se realizará considerando las preguntas en grupos de 3 equivalentes a las 3 dimensiones, aplicando dicho test para cada situación con el objetivo de docimar la siguiente hipótesis:

*H0* = El juicio de los expertos no difiere significativamente (sin diferencias en el grado de ajuste de cada dimensión con su respectiva pregunta).

*H1* = Al menos un par de expertos emite juicios distintos (con diferencias en el grado de ajuste de cada dimensión con su respectiva pregunta).

Asumiendo un ajuste de los datos según la distribución chi cuadrada, se rechaza la *H0* si el nivel de significancia es menor a un  $\alpha = 0,05$  (regla de decisión  $p \leq 0,05$ ).

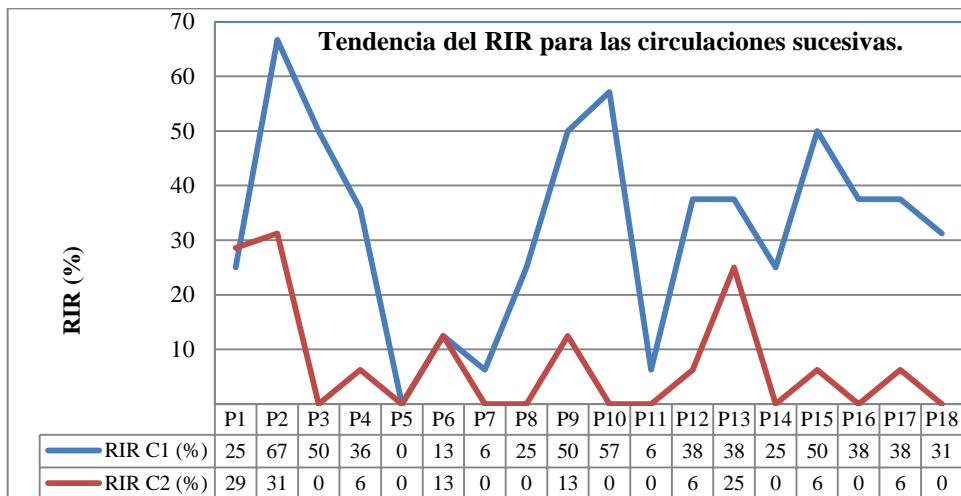
## **Resultados**

Respecto a los cambios realizados al instrumento, se modificaron en la primera circulación 31 preguntas con 73 observaciones, cuyo mayor porcentaje de cambios estuvo representado por la modificación hecha a la alternativa (20 preguntas), seguido por la modificación de la consulta – dimensión (4 preguntas). El cierre del proceso que involucró la aplicación del cuestionario corregido en su segunda circulación, determinó la inclusión de 11 observaciones para la versión definitiva, de las cuales 4 indicaban la profundización en cambios estructurales del instrumento. Se excluyeron 7 observaciones que incluían apreciaciones personales de los jueces.

De los resultados obtenidos para el ámbito gestión de personas en el atributo calidad se concluye que existió una fuerte atenuación de los valores del RIR en la segunda iteración (figura 1 pregunta 1 a la 18), donde el 72,2% de las preguntas cumplirían con el criterio de consenso (bajo un 10%), 11,1% estarían cercanas a cumplir (preguntas con un 13%) y 16,7% no llegarían al consenso grupal (lejos a un 10%). Producto de esto, se ratifican diferencias en la definición de conceptos claves para los panelistas respecto a ciertas preguntas (pregunta 1, 2 y 13), donde la internalización de conceptos de género en el ámbito de recursos humanos posee enfoques estratégicos diferentes de abordaje organizacional.

Figura 1.

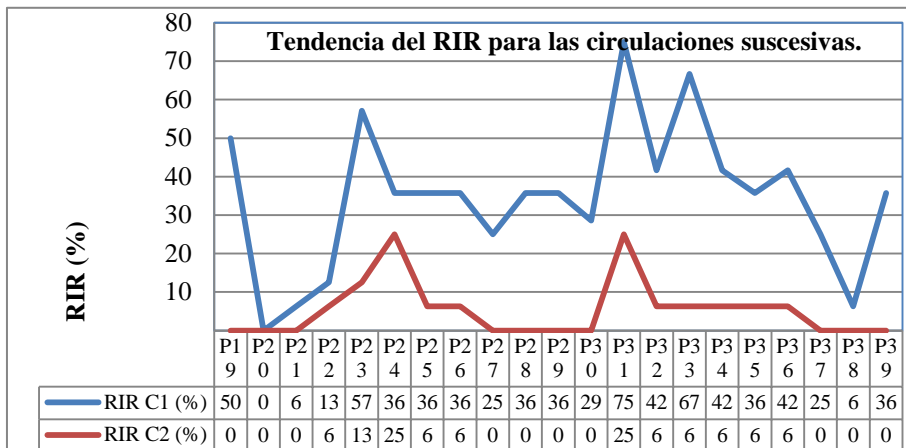
*RIR obtenido en las iteraciones sucesivas para cada pregunta del ámbito gestión de personas / atributo claridad.*



El RIR correspondiente al ámbito ambiente de trabajo demuestra una fuerte atenuación de los valores esperados en la segunda circulación (figura 2 pregunta 19 a la 39), donde el 85,7% de las preguntas cumplirían con el criterio de consenso (bajo un 10%), 4,7% estarían cercanas a cumplir (consultas con un 13%) y un 9,5% que no llegarían al consenso grupal (lejos a un 10%). Esto ratifica que las observaciones cogidas en la primera circulación permitieron lograr un fuerte consenso entre los panelistas, reduciendo las brechas a niveles aceptables en casi todas las preguntas.

Figura 2.

RIR obtenido en las iteraciones sucesivas para cada pregunta del ámbito ambiente de trabajo / atributo claridad.

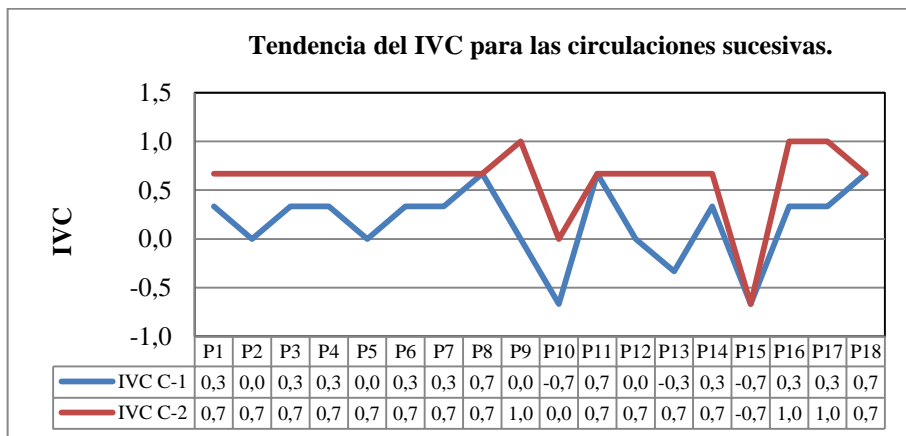


En relación al atributo relevancia, el IVC obtenido para el ámbito gestión de personas en la segunda circulación demuestra un ajuste adecuado para casi la totas las preguntas, no llegando sí al óptimo sugerido (figura 3). Independiente de ello, el 72,2% de las consultas alcanzan un IVC de +0,7 en la segunda circulación, denotando la eficiencia en el grado de ajuste y un consenso casi absoluto de los panelistas debido a que solo uno de ellos difiere respecto a la calificación esencial. En el opuesto, la pregunta 10 y 15 presentan grados de ajuste muy bajos, motivo por el cual sus validaciones de los contenidos no serían adecuadas.



Figura 3.

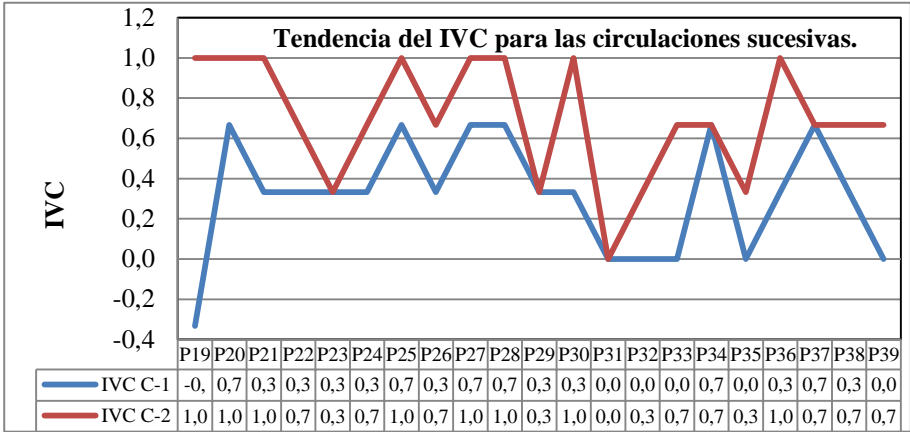
*Resultados del IVC en cada circulación para el ámbito gestión de personas.*



La figura 4 representa el IVC obtenido para el ámbito ambiente de trabajo en la segunda circulación, donde el 38% de sus preguntas alcanzan un nivel óptimo. A su vez, igual porcentaje de consultas representan casi un consenso absoluto de los panelistas debido a que solo uno de ellos difiere respecto a la calificación esencial. Con una validez débil del contenido se presentan 4 preguntas equivalentes a un 19%, cuyo IVC de +0,33 no permite lograr consenso producto de la existencia de 2 panelistas que difieren su calificación respecto a la codificación del atributo como esencial (preguntas 23, 29, 32 y 35). Por último, la pregunta 31 presenta un nulo consenso en la validez del contenido con un IVC igual a 0, donde se hacen notorias las diferencias entre los jueces sobre si la consulta es esencial o útil en su inclusión.

Figura 4.

Resultados del IVC en cada circulación para el ámbito ambiente de trabajo.



El atributo coherencia evaluado por medio del test estadístico Q de Cochran se detalla en las tablas 2 y 3, donde se puede apreciar para todos los casos que el juicio de los expertos/as no demuestran diferencias significativas en relación al ajuste dimensión – pregunta (valor p o significación asintótica  $\geq$  a 0,05). Respecto a la primera circulación del ámbito gestión de personas, se denota para todos los casos que no se alcanza el nivel de rechazo en relación a las diferencias de las valoraciones otorgadas por los jueces en sus calificaciones a pesar de que se manifestaron resultados estadísticos bajos del valor p (0,368). Ello refleja que existen calificaciones distintas de los panelistas donde al modificar las consultas producto de las observaciones sugeridas para la segunda circulación, se llega a un consenso absoluto respecto al cumplimiento en casi todos los casos sin realizar dicha prueba (salvo el pool de preguntas 4,5 y 6 que se mantiene en equilibrio con sus calificaciones de cada iteración). Para el caso del ámbito ambiente de trabajo, se manifiesta en ambas circulaciones un consenso casi perfecto para el conjunto de preguntas agrupadas a excepción del pool 19,20 y 21, 31,32 y 33, donde éste último atenúa su significación estadística representando un mayor consenso entre panelistas.

1169 *Muñoz Vargas & King-Domínguez – Validación del Contenido de un Instrumento de Evaluación*

Tabla 2.

*Estadísticos obtenidos al aplicar el test Q de Cochran para las preguntas del ámbito gestión de personas.*

Nº de pregunta	Estadísticos circulación 1 (C1)			Estadísticos circulación 2 (C2)			Observaciones
	Q Cochran	Grados libertad	Sig. Asintótica	Q Cochran	Grados libertad	Sig. Asintótica	
	P1						
P2	2,000	2	0,368	-	-	-	
P3							
P4							
P5	2,000	2	0,368	2,000	2	0,368	
P6							
P7							Sin prueba en la C2.
P8	1,000	2	0,607	-	-	-	
P9							
P10							Sin prueba en la C2.
P11	1,000	2	0,607	-	-	-	
P12							
P13							Sin prueba en la C2.
P14	2,000	2	0,368	-	-	-	
P15							
P16							Sin prueba en la C2.
P17	0,000	2	1,000	-	-	-	
P18							

Tabla 3.

*Estadísticos obtenidos al aplicar el test Q de Cochran para las preguntas del ámbito ambiente de trabajo.*

Nº de pregunta	Estadísticos circulación 1 (C1)			Estadísticos circulación 2 (C2)			Observaciones
	Q Cochran	Grados libertad	Sig. Asintótica	Q Cochran	Grados libertad	Sig. Asintótica	
	P19						
P20	2,000	2	0,368	-	-	-	
P21							
P22							Sin prueba en la C1 y C2.
P23	-	-	-	-	-	-	
P24							
P25							Sin prueba en la C1 y C2.
P26	-	-	-	-	-	-	
P27							
P28							Sin prueba en la C1 y C2.
P29	-	-	-	-	-	-	
P30							
P31							
P32	3,000	2	0,223	2,000	2	0,368	
P33							
P34							Sin prueba en la C1 y C2.
P35	-	-	-	-	-	-	
P36							
P37							Sin prueba en la C1 y C2.
P38	-	-	-	-	-	-	
P39							

Tomando en consideración los resultados generales obtenidos del proceso, la propuesta final de validación del cuestionario considera la utilización de 24 preguntas, donde se procedió a realizar el cruce de la información obtenida para cada atributo, dejando aquellos que se

encontraban muy próximos a los óptimos definidos (RIR de 10% - IVC igual a 1). Esto se asumió producto de la variación sensible obtenida en los resultados como consecuencia de solo una calificación distinta a la ideal esperada por los jueces.

De acuerdo a lo antes mencionado, el instrumento final validado corresponde a un cuestionario de selección múltiple con 24 preguntas, las cuales se presentan a continuación siguiendo la misma secuencia numérica original asignada a las dimensiones para el diseño de las consultas:

*Cuestionario de evaluación para los ámbitos gestión de personas y ambiente de trabajo de la Norma Chilena NCh 3262/2012.*

Pregunta N°3. En relación al reclutamiento y la tasa proporcional de mujeres, entendida esta última como la totalidad de ellas que participan de este proceso, se puede concluir que:

- a) La organización no posee un registro de este tipo. No hay evidencias de su medición.
- b) La organización posee un registro de este tipo, el cual es calculado sobre la base de la totalidad de hombres y mujeres que participan del proceso.
- c) La organización posee un registro de este tipo, el cual es calculado sobre la base de la totalidad de hombres o de mujeres que participan del proceso.
- d) La organización no posee un registro de este tipo, pero está en la etapa de su implementación (existen bases de datos al respecto).

Pregunta N°4. De acuerdo a los mecanismos de selección curricular implementados en la organización, se puede asegurar que:

- a) La organización selecciona usando mecanismos totalmente imparciales y objetivos sin discriminar por sexo (tales como entrevistas sin preguntas personales y evaluaciones).
- b) La organización selecciona solo bajo algunos mecanismos imparciales, imposibilitando así la erradicación discriminatoria por sexo (solo considera algunas veces el uso de entrevistas sin preguntas personales o evaluaciones).
- c) La organización no posee un mecanismo imparcial en el proceso de selección curricular del personal, no permitiendo la inclusión de hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

d) La organización no posee un mecanismo claro para seleccionar curricularmente el personal (no contempla entrevistas técnicas, psicológicas o pruebas de selección, entre otras).

Pregunta N°5. Según el nivel de preparación del personal encargado de la selección (capacitación y formación con enfoque de género), se puede decir que éste es:

- a) Muy bueno. Altamente preparado a través de cursos, talleres y diplomados que superan las expectativas exigidas por la norma.
- b) Bueno. Preparado con cursos y talleres, cumpliendo con los aspectos requeridos según la norma.
- c) Regular. Posee solo algunos talleres importantes relacionados con la formación en el enfoque de género.
- d) Básico. Existen competencias adquiridas solo en el trabajo, sin una certificación formal que acredite la formación en el enfoque de género. No cumple.
- e) No existe preparación alguna de competencias técnicas en dicha temática.

Pregunta N°6. En relación a la tasa proporcional de mujeres seleccionadas de acuerdo a los cargos, se puede mencionar que:

- a) La organización no posee un registro de este tipo. No hay evidencias de su implementación.
- b) La organización posee un registro de este tipo, el cual es calculado y obtenido sobre la base de la totalidad de mujeres que son seleccionadas versus la totalidad de vacantes en los cargos involucrados.
- c) La organización posee un registro de este tipo, el cual es calculado y obtenido sobre la base de la totalidad de las personas seleccionadas versus la totalidad de vacantes en los cargos involucrados (tanto hombres como mujeres).
- d) La organización no posee un registro de este tipo, pero está en la etapa de su implementación (existen bases de datos al respecto).

Pregunta N°7. En el marco de la implementación de procedimientos, protocolos y mecanismos que aseguren accesos igualitarios en materias de género a cargos de toma de decisiones, se puede mencionar que:

- a) La organización los tiene implementados, sin sesgos en cuanto a los requisitos en materia de género.
- b) La organización los tiene implementados, pero se detectan sesgos respecto a los requisitos exigidos en materia de género.
- c) La organización no los tiene implementados. No es posible detectar sesgos en materia de género.
- d) La organización está en proceso de implementación. Se requiere precisar algunos requisitos de acceso igualitario en materia de género para dichos cargos.

Pregunta N°8. Evaluando la proporcionalidad establecida entre hombres / mujeres en los cargos directivos de la organización, se puede concluir que:

- a) Existe un registro claro contable respecto a la cantidad de mujeres que ocupan estos cargos permitiendo determinar el nivel de segregación vertical existente.
- b) No existe un registro contable respecto a la cantidad de mujeres que ocupan estos cargos. No es posible determinar el nivel de segregación vertical existente.
- c) Existe un registro contable parcial respecto a la cantidad de mujeres que ocupan estos cargos, lo cual dificulta establecer la proporción establecida.
- d) Se realiza registro contable para establecer dicha proporción, pero éste es errado no considerando por ejemplo todos los cargos directivos existentes.

Pregunta N°11. En relación a la tasa de capacitación de mujeres y hombres en la organización, se puede mencionar que:

- a) La organización no posee un registro de este tipo. No hay evidencias de la implementación de ese indicador.
- b) La organización posee un registro completo, el cual es calculado sobre la base de la totalidad de hombres y mujeres que son capacitados en un período determinado de tiempo según tipo de capacitación realizada.
- c) La organización posee un registro, pero falta especificidad respecto a los tipos de capacitación recibidas.
- d) La organización no tiene contemplado dentro de su política de desarrollo la capacitación de los trabajadores/as.

Pregunta N°12. Al considerar el modelo formativo de capacitación en la organización, se puede afirmar que:

- a) Se tiene un modelo formativo de capacitación discriminatorio por razón de sexo.
- b) Se posee un modelo formativo de capacitación no discriminatorio por razón de sexo, el cual está documentado y difundido en la organización.
- c) No se tiene un modelo formativo de capacitación definido.
- d) Se posee un modelo formativo de capacitación no discriminatorio por razón de sexo, pero éste no está documentado ni difundido.

Pregunta N°14. En relación a la tasa de movilidad vertical-horizontal dada en la organización, se puede concluir que:

- a) La organización no posee un registro de este tipo. No hay evidencias de la implementación de ese indicador.
- b) La organización posee un registro completo, el cual es calculado sobre la base de la totalidad de hombres y mujeres que son reubicados en distintos puestos laborales.
- c) La organización posee un registro, pero falta especificidad en la información respecto a la movilidad vertical u horizontal que se lleva a cabo.
- d) La organización realiza un solo registro correcto y completo de la movilidad laboral al interior de ésta (ya sea vertical u horizontal).

Pregunta N°16. Según los procedimientos definidos en la organización respecto a las escalas de remuneraciones que se deben tener para diferentes cargos, se puede afirmar que:

- a) Están en conocimiento por parte de la gerencia de recursos humanos, los cuales son absolutamente transparentes y detallados para todas sus unidades.
- b) Están en conocimiento por parte de la gerencia de recursos humanos, los cuales son medianamente transparentes y detallados solo para algunas de sus unidades o departamentos.
- c) Están en conocimiento por parte de la gerencia de recursos humanos y son transparentes pero no detallados para todas sus unidades.
- d) No están definidos tales procedimientos.



1175 *Muñoz Vargas & King-Domínguez – Validación del Contenido de un Instrumento de Evaluación*

Pregunta N°17. Considerando la declaración de políticas remuneracionales, es correcto mencionar que:

- a) Se encuentra correctamente confeccionada dejando en claro la ausencia de la discriminación por causa de sexo y/o género.
- b) Se encuentra confeccionada, pero hay aspectos algo confusos o poco claros respecto a la ausencia de la discriminación por causa de sexo y/o género.
- c) Se encuentra confeccionada con varias falencias respecto a la política remuneracional, aunque deja en claro la ausencia de la discriminación por causa de sexo y/o género.
- d) No se encuentra diseñada.

Pregunta N°18. En relación a los procedimientos de compensación con beneficios iguales para hombres / mujeres definidos en la organización, es correcto mencionar que:

- a) Son transparentes, detallados para todas sus unidades, actualizados y sin sesgos de género.
- b) Son transparentes, detallados solo para algunas de sus unidades o departamentos y sin actualizaciones.
- c) Son transparentes pero no detallados para todas sus unidades. Además presenta solo algunas actualizaciones al respecto.
- d) Son transparentes, detallados para todas sus unidades, actualizados pero con sesgos de género.
- e) No están definidos tales procedimientos.

Pregunta N°19. En el marco de las acciones de respeto y no discriminación en el trato (tales como cursos, talleres o campañas de difusión) promovidas en la organización, es posible concluir que:

- a) Existe una declaración formal por medio de una política, procurando realizar dichas acciones periódicamente con la participación de todas las personas.
- b) Existe una declaración formal por medio de una política. Las acciones de respeto y no discriminación se realizan esporádicamente entre las personas.
- c) Existe una declaración formal por medio de una política. Las acciones de respeto sin discriminación entre las personas no se realizan.

d) No existe una declaración formal a través de una política que promueva acciones de respeto y no discriminación en el trato.

Pregunta N°20. En el marco de los procedimientos definidos en la organización respecto a la detección de prácticas discriminatorias, se concluye que:

- a) Existen y son transparentes, detallados para todas sus unidades y están actualizados.
- b) Existen y son transparentes, detallados solo para algunas de sus unidades sin poseer actualizaciones.
- c) Existen y son transparentes, pero no se detallan para todas sus unidades. Además presenta solo algunas actualizaciones al respecto.
- d) No se encuentran diseñados.

Pregunta N°21. En relación a los procedimientos definidos en la organización respecto a la eliminación de prácticas discriminatorias, se ratifica que:

- a) Existen y son transparentes, detallados para todas sus unidades y están actualizados.
- b) Existen y son transparentes, detallados solo para algunas de sus unidades y no poseen actualizaciones.
- c) Existen y son transparentes, pero no están detallados para todas sus unidades. Además presenta solo algunas actualizaciones al respecto.
- d) No están definidos tales procedimientos.

Pregunta N°22. Considerando la política de comunicación y sensibilización al interior de la organización en temáticas de equidad de género, se concluye que:

- a) Existe y se difunde a todo el personal en forma esporádica por los medios oficiales predispuestos, procurando su acceso total. Recoge la opinión de las personas.
- b) Existe, pero se difunde esporádicamente solo a parte del personal por los medios oficiales predispuestos. No se cautela su completo acceso, sin recoger la opinión de las personas.

- c) Existe y se difunde a todo el personal por los medios oficiales predispuestos, pero no se procura su acceso total. Su difusión es esporádica y recoge la opinión de un grupo de personas.
- d) No se encuentra diseñada.

Pregunta N°25. Considerando la política de prevención, sanción y eliminación del acoso sexual al interior de la organización en temáticas de equidad de género, se concluye que:

- a) Se difunde entre todas las personas con garantía de confidencialidad en su tratamiento, siendo revisada y actualizada periódicamente.
- b) Se difunde entre todas las personas con garantía de confidencialidad en su tratamiento, siendo revisada y actualizada esporádicamente.
- c) Se difunde solo en algunas personas con garantía de confidencialidad en su tratamiento, siendo revisada y actualizada periódicamente.
- d) Se difunde solo en algunas personas con garantía de confidencialidad en su tratamiento sin una revisión y actualización periódica.
- e) Se difunde entre todas las personas pero sin garantía de confidencialidad en su tratamiento, siendo revisada y actualizada periódicamente.

Pregunta N°26. Considerando el protocolo de difusión respecto a la política de prevención, sanción y eliminación del acoso sexual, es posible concluir que:

- a) Utiliza los medios dispuestos y enfatiza en todos sus contenidos. Además es asequible a todas las personas y se difunde permanentemente.
- b) Utiliza los medios dispuestos y enfatiza en todos sus contenidos. Es asequible a todas las personas pero se difunde esporádicamente.
- c) Utiliza los medios, pero enfatiza solo algunos contenidos. Es asequible a algunas personas y se difunde permanentemente.
- d) Utiliza algunos medios para su difusión, enfatizando todos sus contenidos. Es asequible a algunas personas y su difusión es esporádica.

Pregunta N°27. En relación al procedimiento de atención ante situaciones de acoso sexual con garantías de trato igualitario, se ratifica que:

- a) Está presente y se maneja confidencialmente. Garantiza siempre un trato igualitario y se revisa permanentemente.

- b) Está presente y se maneja confidencialmente. No garantiza un trato igualitario y no es revisado permanentemente.
- c) Está presente pero no se maneja confidencialmente, aunque garantiza siempre un trato igualitario. No se revisa permanentemente.
- d) Está presente pero no se maneja confidencialmente y no garantiza un trato igualitario. No presenta revisiones permanentes.

Pregunta N°28. Considerando la política de prevención, sanción y eliminación del acoso laboral al interior de la organización en temáticas de equidad de género, se concluye que:

- a) Se difunde entre todas las personas con garantía de confidencialidad en su tratamiento, siendo revisado y actualizado periódicamente.
- b) Se difunde entre todas las personas con garantía de confidencialidad en su tratamiento, siendo revisado y actualizado esporádicamente.
- c) Se difunde solo en algunas personas con garantía de confidencialidad en su tratamiento, siendo revisado y actualizado periódicamente.
- d) Se difunde solo en algunas personas con garantía de confidencialidad en su tratamiento sin una revisión y actualización periódica.

Pregunta N°30. En relación al procedimiento de atención ante situaciones de acoso laboral con garantías de trato igualitario, se ratifica que:

- a) Está presente y se maneja confidencialmente. Garantiza siempre un trato igualitario y se revisa permanentemente.
- b) Está presente y se maneja confidencialmente. No garantiza un trato igualitario y no es revisado permanentemente.
- c) Está presente pero no se maneja confidencialmente, aunque garantiza siempre un trato igualitario. No se revisa permanentemente.
- d) Está presente pero no se maneja confidencialmente y no garantiza un trato igualitario. No presenta revisiones permanentes.

Pregunta N°37. Considerando la política de prevención, orientación y asistencia a personas afectadas por la violencia intrafamiliar, se concluye que:

- a) Se difunde entre todas las personas con garantía de confidencialidad en su tratamiento. Además existe conocimiento del procedimiento de acción, con una revisión y actualización periódica.

- b) Se difunde entre todas las personas con garantía de confidencialidad en su tratamiento. Existe un conocimiento acotado del procedimiento de acción, con una revisión y actualización periódica.
- c) Se difunde entre todas las personas con garantía de confidencialidad en su tratamiento. Además existe conocimiento del procedimiento de acción, pero sin una revisión y actualización periódica.
- d) No se difunde entre todas las personas y no cuenta con una garantía de confidencialidad en su tratamiento. No hay conocimiento del procedimiento de acción y revisión, sin una actualización periódica.

Pregunta N°38. Considerando el protocolo de actuación frente a casos de violencia intrafamiliar en la organización, es posible concluir que:

- a) Utiliza los medios adecuados dispuestos y se difunde frecuentemente. Enfatiza en todos sus contenidos siendo éstos claros y entendibles por todos los niveles de la organización.
- b) Utiliza los medios adecuados dispuestos y se difunde esporádicamente. Enfatiza en todos sus contenidos, siendo éstos claros y entendibles por todos los niveles de la organización.
- c) Utiliza los medios adecuados y se difunde frecuentemente. Enfatiza solo en algunos contenidos, siendo éstos poco claros y poco entendibles por todos los niveles de la organización.
- d) Utiliza solo algunos medios adecuados y su difusión es frecuente. Enfatiza en todos sus contenidos, siendo éstos poco claros y poco entendibles por todos los niveles de la organización.

Pregunta N°39. Según el programa de capacitación en acciones sobre la problemática de la violencia intrafamiliar aplicada a toda la organización, se corrobora que:

- a) Se realiza considerando siempre tanto a hombres como a mujeres, abordando todos los contenidos que involucran dicha temática. Se realizan acciones que promueven la participación activa de los hombres y mujeres en forma igualitaria.
- b) Se realiza considerando siempre tanto a hombres como a mujeres, abordando solo algunos contenidos que involucran dicha temática. Se

realizan acciones que promueven la participación activa de los hombres y mujeres en forma igualitaria.

c) Se realiza considerando siempre solo a un sexo (hombres o mujeres), abordando solo algunos contenidos que involucran dicha temática. Se realizan a su vez algunas acciones que promueven la participación activa de los hombres y mujeres en forma igualitaria.

d) Se realiza considerando siempre tanto a hombres como a mujeres, abordando todos los contenidos que involucran dicha temática. No se detecta la realización de ninguna acción que promueva la participación activa de los hombres y mujeres en forma igualitaria.

### **Conclusiones**

Los resultados de la validación del instrumento para los atributos en cuestión excluyeron las consultas que presentaban sesgo respecto a los óptimos confiables, hecho que ante un nuevo escenario con un estado de avance en la certificación de la norma, permitiría tener nociones profundas en los ejes temáticos del sistema de gestión facilitando una revalidación de esta herramienta. Esto se fundamentaría debido a que los panelistas que participaron de este proceso están en etapas iniciales respecto a la implementación de la norma, sin la profundización de muchos aspectos con visiones divergentes que hicieron calificar preguntas en forma desigual.

La decisión de no efectuar una tercera circulación se sustentó en la fuerte estabilización de varios resultados obtenidos entre las 2 circulaciones realizadas, situación que motivo dejar el cuestionario con 24 preguntas (12 consultas para cada ámbito) excluyendo un total de 15 consultas (6 para gestión de personas y 9 para ambiente de trabajo). Bajo una supuesta nueva iteración, los cambios tendientes a un consenso general difícilmente se hubiesen consolidado en aquellas preguntas críticas, ya que las objeciones a los estándares del sistema de gestión y la visión distinta con enfoques estratégicos respecto a la internalización de conceptos de género en el ámbito de recursos humanos permanecerían constantes.

La validación de este instrumento para los ámbitos incluidos en la NCh3262/2012 sobre Sistema de Gestión de Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal es pionero en esta línea de trabajo, situación que en el futuro permitiría enriquecer ámbitos no

incorporados en este estudio (infraestructura), estableciendo un modelo de acción que se puede seguir para incluir todos los ejes/variables de la norma.

Asimismo, la realización de futuros estudios facilitará la investigación enfocada a examinar las propiedades sicométricas del instrumento, tales como la validez del constructo y su confiabilidad, los cuales son fundamentales para determinar si la herramienta es capaz de generar inferencias válidas y demostrar niveles aceptables de estabilidad.

### Referencias

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción Laboral de las Mujeres en América Latina: Una Fuerza de Trabajo Secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224 – 235. doi: [10.1590/S0104-026X2004000200013](https://doi.org/10.1590/S0104-026X2004000200013)
- Badii, M. H, Guillen, A., Araiza, L.A., Cerna, E., Valenzuela, J. & Landeros, J. (2012). Métodos No Paramétricos de Uso Común. *International Journal of Good Conscience*, 7(1), 132-155.
- Esquivel, V. (2011). *La Economía del Cuidado en América Latina: Poniendo a los Cuidados en el Centro de la Agenda*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Faúndez, A., Guerrero, E. & Quiroz, S. (2010). *Guía ¿Cómo incorporar enfoque de género en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Inclusión y Equidad Consultora*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Gobierno de Chile.
- Godoy, L. Y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psyche (Santiago)*, 18(2), 51-64. doi: [10.4067/S0718-22282009000200004](https://doi.org/10.4067/S0718-22282009000200004)
- Henríquez, H. & Riquelme, V. (2010). *El Derecho a Ganar lo Mismo. Ley 20.348 sobre Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. Temas Laborales N° 27.
- INN, (2012). *Norma Chilena 3262/2012. Sistemas de Gestión – Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal – Requisitos*. Instituto Nacional de Normalización. Chile.

- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach to Content Validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575. doi: [10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x)
- Ley 20.005. (2005). *Ley de la República que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo. Chile.
- Ley 20.607. (2012). *Ley de la República que Modifica el Código del Trabajo, Sancionando las Prácticas de Acoso Laboral*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo. Chile.
- OIT. (2011). *Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar*. Consejo de Administración, 312 reunión. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Sección de Formulación de Políticas, Segmento de Empleo y Protección Social. Ginebra, Noviembre de 2011.
- Rodríguez Gustá, A. L., & Caminotti, M. (2010). Políticas públicas de equidad de género: las estrategias fragmentarias de la Argentina y Chile. *Revista SAAP*, 4(1). Recuperado de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1853-19702010000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-19702010000100003&lng=es&tlng=es).
- Romanik, K. (2011). *El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral. Informe de actualidad laboral 2*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile.
- SERNAM. (2013a). *Nota Técnica sobre Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Empresas*. Sello Iguala Conciliación. Santiago. Chile.
- SERNAM, (2013b). *Guía Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones*. Servicio Nacional de la Mujer, Consultora Inclusión y Equidad y Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Santiago, Chile.
- Tristán-López, A. (2008). Modificación al modelo de Lawshe para el dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento objetivo. *Instituto de Evaluación e Ingeniería Avanzada, México. Avances en Medición*, 6, 37-48.
- World Economic Forum. (2013). *The Global Gender Gap Reporter. Insight Report. Committed to improving the state of the world*. Geneva, Switzerland.



**Vasco Muñoz Vargas, Chief Engineering career in Risk Prevention**

**Andrea King-Domínguez, Magister in Administración**

**Contact address:**

Professional Institute AIEP - Bellavista Headquarters. Bellavista # 121, Providencia - Santiago.

Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad del Bío-Bío. Av. Collao 1202, Concepción, Chile

**E-mail address:** [vasco.vargas@aipe.cl](mailto:vasco.vargas@aipe.cl); [aking@ubiobio.cl](mailto:aking@ubiobio.cl)