

EQUILIBRIO ENTRE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y SATISFACCIÓN LABORAL DE MUJERES CON TRABAJO REMUNERADO DURANTE LA CRISIS SANITARIA DE 2020 EN LA CIUDAD DE LA PAZ

BALANCE BETWEEN FAMILY CONCILIATION AND JOB SATISFACTION OF WOMEN WITH PAID WORK DURING THE 2020 HEALTH CRISIS IN LA PAZ CITY
EQUILÍBRIO ENTRE CONCILIAÇÃO FAMILIAR E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE MULHERES COM TRABALHO PAGO DURANTE A CRISE DE SAÚDE DE 2020 NA CIDADE DE LA PAZ

Natalia Anahi Villavicencio Sánchez¹, Lic. Paola Andrea Arce Duran²
Universidad Católica Boliviana “San Pablo”

RESUMEN

Dentro del contexto boliviano, se conoce que las condiciones sociales y laborales para mujeres y hombres son muy distintas, además de que ellas cumplen con dos funciones: el trabajo remunerado y no remunerado. Situación que las ponía ya en desventaja, y que se complicó mucho más con la llegada del Covid-19. Ante esta situación surge el interés por determinar si existe equilibrio entre la conciliación de la vida familiar y la satisfacción laboral de mujeres con trabajo remunerado durante la crisis sanitaria del año 2020 específicamente en la ciudad de La Paz. Para esto se aplicó el Inventario de Relaciones entre Familia y Trabajo y la Escala de Satisfacción Laboral a personas voluntarias que durante la cuarentena, formaban parte de una organización y recibían beneficios de acuerdo a la ley. La muestra fue de 177 trabajadores, de los cuales 126 son mujeres y 51 son hombres con una dispersión de edad entre los 18 hasta los 60 años. Los resultados mostraron que la conciliación familia trabajo es más alta para las mujeres, mientras que la satisfacción laboral es más alta en hombres; al mismo tiempo, las variables mostraron una correlación de dependencia entre ellas, ya que al aumentar una también aumenta la otra. Se

¹ villavicencionatalia09@gmail.com

² parce@ucb.edu.bo

concluyó que no existió equilibrio entre la conciliación familiar y la satisfacción laboral en mujeres bolivianas durante la crisis sanitaria del año 2020 y que debido a esta, la brecha de Sexo se amplificó y agravó todas las desigualdades ya existentes en la sociedad.

Palabras clave: Desigualdad de Sexo, Conciliación familia trabajo, Satisfacción laboral, Crisis sanitaria, Covid-19

ABSTRACT

Within the Bolivian context, it is known that the social and labor conditions for women and men are very different and the fact to fulfill two functions: paid and unpaid work, was already at a disadvantage. And became much more complicated with the arrival of Covid-19. Given this situation, the interest arises to determine if there is a balance between the reconciliation of family life and women's job satisfaction with paid work during the health crisis of 2020 specifically in the city of La Paz. For this, the Inventory of Relationships between Family and Work and the Job Satisfaction Scale was applied to volunteers who, during quarantine, were part of an organization and received benefits according to the law. The sample consisted of 177 workers, of which 126 are women and 51 are men with an age dispersion between 18 and 60 years. Where the results showed that the work-family conciliation is higher for women, while job satisfaction is higher for men; at the same time, the variables showed a dependency correlation between them, since increasing one also increases the other. It was concluded that there was no balance between family reconciliation and job satisfaction in Bolivian women during the 2020 health crisis and that due to this, the gender gap widened and aggravated all the existing inequalities in society.

Keywords: Gender inequality, Work-family conciliation, Job satisfaction, Health crisis, Covid-19

RESUMO

No contexto boliviano, sabe-se que as condições sociais e de trabalho para mulheres e homens são muito diferentes e o fato de cumprir duas funções: trabalho remunerado e não remunerado, já estava em desvantagem. E ficou muito mais complicado com a chegada da Covid-19. Diante dessa situação, surge o interesse em determinar se há equilíbrio entre a conciliação da vida familiar e a satisfação profissional das mulheres com o trabalho remunerado durante a crise de saúde de 2020 especificamente na cidade de La Paz. Para isso, foi aplicado o Inventário das Relações Família e Trabalho e a Escala de Satisfação no Trabalho aos voluntários que, durante a quarentena, faziam parte de uma organização e recebiam benefícios nos termos da legislação. A amostra foi composta por 177 trabalhadores, sendo 126 mulheres e 51 homens com dispersão etária entre 18 e 60 anos. Onde os resultados mostraram que a conciliação trabalho-família é maior para as mulheres, enquanto a satisfação no trabalho é maior para os homens; ao mesmo tempo, as variáveis apresentaram correlação de dependência entre si, visto que aumentar uma também aumenta a outra. Concluiu-se que não houve equilíbrio entre reconciliação familiar e satisfação no trabalho das mulheres bolivianas durante a crise de saúde de 2020 e que, devido a isso, o hiato de gênero ampliou e agravou todas as desigualdades existentes na sociedade.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero, Conciliação trabalho-família, Satisfação no trabalho, Crise de saúde, Covid-19

INTRODUCCIÓN

En el contexto boliviano, se conoce que las condiciones sociales y laborales para mujeres y hombres son muy distintas, a pesar de los esfuerzos que se hacen para reducir la brecha de género existente en la sociedad. Esto es algo que implica aspectos sociales como la clase social, orientación sexual, edad, raza y territorio; y aspectos organizacionales como la diferencia de salarios, el trato de pares y supervisores, las oportunidades de participación, la educación, entre otros.

Como antecedente es importante mencionar que, en su mayoría las mujeres han cumplido con dos funciones: ser responsable de su familia y trabajar fuera de casa. Esto implicaba mayores exigencias físicas y emocionales para ellas, por lo que podían presentar deficiencias e insatisfacción (Sánchez-Castillo, 2012).

En relación al trabajo no remunerado, la desigualdad de género fue la vía para que se naturalicen las labores domésticas como responsabilidad exclusiva de las mujeres, de forma que se pasaba esta labor de una a otra y de generación en generación; mientras se creaba una jerarquización por clase, género y lugar de procedencia. Lo cual recalca qué cosas podía y no podía hacer una persona (Mora, 2020).

“Es posible ver mujeres trabajando para otras mujeres, lo que nos permite afirmar que la división sexual de clase, raza y género está en todas partes. Para que yo pueda «abandonar el trabajo doméstico», debe haber otro modelo, en este modelo de compra y venta de la fuerza laboral que tome mi lugar.” (Mora, 2020, párr. 5).

Y respecto a la participación de las mujeres en el ámbito laboral ha experimentado un crecimiento continuo y progresivo, que se da principalmente por factores como los constantes cambios sociales, culturales, económicos, tecnológicos y laborales que han ido modificando a la población mundial, (Isla, Ordinola, Rondan y Villarba, 2017) que también han afectado a la población boliviana. Otros factores que inciden a la vez, son el incremento de la esperanza de vida, la educación promedio y la tendencia a tener menos hijos.

Según datos de *Global Employment Trends for Women* en 2018, la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral era del 48,5%; 26,5 puntos porcentuales más bajas que la de los hombres (OIT, 2018).

De acuerdo a las previsiones, el índice de mejora, que desde el año 2009 ha venido desacelerándose, se detendrá en el periodo 2018-2021, y posiblemente incluso retroceda e invalide las mejoras relativamente menores logradas en el último decenio en materia de igualdad de género en el acceso al mercado de trabajo (OIT, 2018).

Las brechas más reducidas entre las tasas de participación se registran en los países en desarrollo, Bolivia considerado uno de ellos (11,8 puntos porcentuales en 2018), y se prevé que permanezcan estables en todo el periodo 2018 - 2021. En este grupo de países, las mujeres tienen una de las tasas de participación más elevadas (69,3 por ciento), lo cual suele reflejar la necesidad económica de buscar empleo a causa de la pobreza predominante y la falta de acceso al sistema de protección social (OIT, 2018).

Naciones Unidas Bolivia informa que solo el 12,8% de las mujeres bolivianas trabajan en industrias o empresas, donde cuentan con un salario y beneficios de acuerdo a la ley (ONU mujeres, 2018), el resto de las mujeres bolivianas tienen trabajos precarios o mayormente en el comercio formal – informal.

Esta fue la situación a la que se enfrentaron la mayoría de las mujeres bolivianas desde 1960 hasta principios del año 2020, que con el pasar de los años si se pudo percibir algunas mejoras, pero no se alcanzó la igualdad.

En consecuencia, la suma de los factores previamente mencionados mostró que encontrar el equilibrio para conciliar el trabajo y la familia se presentan como una labor muy complicada para cualquier mujer que trabaje, situación que se complicó mucho más con la crisis sanitaria del año 2020.

El avance que se había logrado, dio un giro inesperado cuando la Organización Mundial de la Salud declaró una emergencia de salud pública de preocupación internacional, en otras palabras, una pandemia debido al virus del Covid-19. Lo que implicó distanciamiento social, cuarentena y aislamiento alrededor del mundo.

El distanciamiento social consiste en mantener una distancia segura entre las personas, especialmente con aquellas que no pertenecen al mismo hogar, la cual debe ser de un metro y medio mínimamente. La cuarentena significa que todos deben permanecer en casa y solo se podía salir a las calles para abastecerse de productos de primera necesidad. Mientras que el aislamiento implicaba encerrarse en un cuarto y cortar todo tipo de contacto con otras personas, medida que se aplicó a quienes estuvieron expuestos o sufrieron el contagio. Estas medidas se practicaron para evitar la propagación del virus (CDC, 2020).

Debido a esta situación el panorama de las mujeres durante la cuarentena cambió bruscamente, al asumir el teletrabajo, las labores domésticas, las salidas al trabajo para reuniones o situaciones necesarias, el cuidado de los niños y adultos mayores, además de las labores educativas (Mora, 2020). Lo que se representa como más trabajo, menos dinero, menos horas de sueño, graves problemas psicológicos y mayor estrés que conlleva violencia, es decir, sobrecarga de labores para ellas (Lagos, 2020).

En otras palabras, ellas pasan aproximadamente ochenta horas a la semana realizando trabajos remunerados y no remunerados desde casa, más cuatro horas si alguien de la familia está enfermo y requiere cuidados especiales. Mientras que los hombres realizan labores solo por 57 horas. Entonces, seis de cada diez mujeres están viviendo sin tiempo libre, factor que solo afecta a tres de cada diez hombres (Lagos, 2020).

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en un informe reciente anunció: “El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado ha aumentado como resultado de las consecuencias del brote de Covid-19, por el cuidado de pacientes en casa, los cierres de escuelas, el cuidado de personas adultas mayores y las cuarentenas obligatorias. Las mujeres y las niñas son las cuidadoras principales en el hogar y tienen mayores responsabilidades domésticas y de cuidado familiar. A nivel mundial, hacen dos veces y media más de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que los hombres” (Mora, 2020, párr. 8).

En Bolivia, en marzo del año 2020 se declaró estado de emergencia sanitaria, hecho que permitió endurecer las medidas de la cuarentena previamente establecida, para poder

contener el avance del Covid-19. Lo que procedió en la prohibición de la libre circulación de personas y movilidades; salvo personal de seguridad y salud (Infobae, 2020).

Hablando más específicamente sobre el trabajo remunerado durante la cuarentena, el desarrollo de las relaciones laborales se vio afectado por la normativa que fue emitida. Hecho que ha generado confusión e incertidumbre en los empleados al no saber cómo se administrarían las mismas durante este tiempo. Si bien muchas organizaciones suspendieron actividades, otras recurrieron al teletrabajo (Montellano y Pemintel, 2020).

En Bolivia no existía una normativa que regule el teletrabajo o el *home office*, pero tampoco una que la prohíba; por lo que fue viable para el empleador y sus trabajadores desarrollar las actividades laborales bajo esta modalidad mientras dura el estado de emergencia sanitaria (Montellano y Pemintel, 2020). Para finales de abril, se lanzó el primer reglamento de implementación del teletrabajo.

Junto con esta nueva modalidad de trabajo ha surgido la necesidad de adquirir nuevos conocimientos y desarrollar nuevas competencias entre los trabajadores, además de que existen nuevas prioridades, como el uso personal del tiempo dedicado a la vida familiar, factor que pasa a ser más valorado que en épocas anteriores. Por otra parte, se han percibido varios beneficios como la reducción de costo de transporte, optimización de recursos, intercambio de conocimiento, mayor capacidad de autonomía, entre otros (Varas, 2019).

Se considera que el teletrabajo ha ayudado a los empleados en cuanto a la irrupción de las tareas y la dificultad para conciliar familia y trabajo. Pero en este punto existen muchas contradicciones, especialmente para las mujeres. Estudios recientes han mostrado que la experiencia para las teletrabajadoras se refleja en aspectos positivos y negativos; como mayor comodidad en el trabajo y sobrecarga de tareas en el hogar (Paris, 2011).

Sin embargo, esta lucha es aún más complicada para mujeres que están al frente de batalla, como enfermeras, doctoras, cuidadoras, policías, militares, representantes de naciones; quienes se enfrentan a riesgos de salud más graves. Por lo que la crisis debería ser el momento para reconsiderar los avances a nivel social (Medina y Lerer, 2020).

Por lo que únicamente se puede esperar que las mujeres pierdan la posición que con tantos años de trabajo y esfuerzo habían alcanzado, ya que el retroceso será de una o dos

décadas, normalizando nuevamente el trabajo en casa, reduciendo la mano de obra femenina, reduciendo los derechos y limitando la educación (Lagos, 2020).

Considerando lo planteado, la presente investigación se delimita a determinar el equilibrio entre la conciliación de la vida familiar y la satisfacción laboral de mujeres con trabajo remunerado durante la crisis sanitaria del año 2020 en la ciudad de La Paz, como también identificar la perspectiva de los trabajadores acerca de la conciliación familia y trabajo en función al género.

Por una parte, la investigación se centra en la conciliación familia y trabajo, se ha percibido que encontrar el equilibrio entre ambos factores resulta una tarea muy complicada especialmente para las mujeres, puesto que ellas realizan más tareas de casa en comparación a la mayoría de los hombres y ocupan más tiempo respondiendo a las necesidades y cuidado de los hijos.

La conciliación familiar y laboral se puede definir como “La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes” (Euskadi, 2020, párr. 3).

La conciliación de la vida laboral y familiar, también es un tema importante para el área de recursos humanos porque constantemente los empleados buscan una mejor calidad de vida, considerando los cambios en las estructuras familiares y principalmente por el avance a la igualdad laboral entre hombres y mujeres. Desde siempre, este aspecto se ha estudiado desde el conflicto para cumplir con ambos roles, ser un buen trabajador, ser buen padre/madre y cumplir con la familia. Pero por disposiciones de tiempo, cada persona dedica más a uno que al otro, disminuyendo la capacidad en el otro. Entonces, por esta competencia se puede generar insatisfacción en los empleados (Pérez, Vela, Abella y Martínez, 2015).

Por otra parte, esta investigación también se centra en la satisfacción laboral ya que, al igual que en cualquier otro país del mundo, las empresas bolivianas tienen como principal

propósito alcanzar el éxito y ser competitivas para estar mejor posicionadas en el mercado, con el pasar de los años el recurso humano es considerado el factor que más se toma en cuenta para lograr esto, por lo que se considera que es elemental para alcanzar los objetivos organizacionales, a pesar de la situación que todos han enfrentado.

Para esto, se ha identificado el concepto de la variable de estudio, satisfacción laboral, que es el resultado de factores intrínsecos y extrínsecos, entre los cuales se puede resaltar la motivación, el desarrollo profesional de la persona, la pertenencia a la organización, entre otros. Por eso es que es algo sumamente importante trabajar en la satisfacción de todos los empleados, además de que este se tornará en mayor productividad y resultados positivos para la organización (Fuentes, 2012).

La satisfacción laboral se puede entender como el grado en que un empleado manifiesta una valoración positiva respecto a su posición en el trabajo, ya que es un estado emocional placentero resultante de la evaluación que realiza la persona al respecto de su rol y experiencia laboral, la cual está constituida por componentes cognitivos y afectivos que influyen en su bienestar (Böhrt, 2015).

En base a lo anteriormente mencionado, lo que esta investigación busca responder es ¿Existe equilibrio entre la conciliación de la vida familiar y la satisfacción laboral de mujeres con trabajo remunerado durante la crisis sanitaria del año 2020 en la ciudad de La Paz?

MÉTODO

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación, entendiéndola como un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno; es un estudio cuantitativo de carácter secuencial y probatorio, que sigue una lógica deductiva partiendo del conocimiento general al particular, es decir de leyes y teorías hasta los datos.

Al mismo tiempo es un estudio descriptivo, ya que se limita a describir la existencia de fenómenos coexistentes, y mediante datos numéricos lograr su interpretación. (Hernández,

Fernández y Baptista, 2014). Al hablar de un estudio descriptivo – correlacional se procede a describir las dos variables principales de la investigación, conciliación familia trabajo y satisfacción laboral, en relación con variables sociodemográficas y organizacionales.

MUESTRA Y PARTICIPANTES

Para poder realizar esta investigación, considerando las circunstancias de la emergencia sanitaria del año 2020 por la pandemia del Covid-19, se utilizó una muestra no probabilística, la cual se caracteriza por constar de un procedimiento de selección informal y en ocasiones, arbitrario. Se procedió con este tipo de muestra, al requerir personas con determinadas características (Monje, 2011).

A raíz de la elección de una muestra no probabilística, se utilizó la muestra de sujetos voluntarios, esta se refiere a una muestra fortuita donde los sujetos acceden de forma voluntaria a participar en la investigación (Monje, 2011).

Al utilizar el muestreo voluntario la investigación se hace propensa a tener un sesgo, para eliminar esta posibilidad la investigadora no eligió a los participantes. Es decir que, no se buscaron personas específicas de las cuales ya se conocía su situación. Por lo que, cada punto de la muestra representa atributos de un número de elementos de la población. De esta forma, se pudo obtener una buena muestra que pueda ser representativa de la población (Monje, 2011).

Para asegurar que el muestreo voluntario refleje a la población, se utilizó el método aleatorio simple, esto significa que cualquier miembro de la población tiene las mismas oportunidades de participar en la investigación. Por medio de este método, se elimina completamente la posibilidad de un sesgo (Monje, 2011).

Por lo tanto, la muestra de este estudio fue seleccionada por medio de un muestreo voluntario dentro de la población de la ciudad de La Paz, con personas mayores de 20 años que estuvieron trabajando dentro de una organización durante la cuarentena, es decir que sean asalariadas y reciban beneficios de acuerdo a la ley.

El total de la muestra fue de 177 trabajadores, de los cuales 126 son mujeres y 51 son hombres con una dispersión de edad entre los 20 hasta los 60 años. Este segmento poblacional fue escogido tomando en cuenta que, por su composición, atravesaron la dificultad de seguir con la normalidad del trabajo durante la cuarentena.

Para este estudio se tomó en cuenta cuatro variables sociodemográficas que son edad, sexo, estado civil y número de hijos. En edad la muestra se dividió en personas entre 20 a 29 años (24,9%), entre 30 a 39 años (24,3%), entre 40 a 49 años (41,2%) y más de 50 años (9,6%). Dentro de sexo se identificó a 126 son mujeres (71,2%) y 51 son hombres (28,8%). En estado civil se tuvo a personas casadas (41,8%), convivientes (7,3%), divorciados o separados (14,7%) y solteros (36,2%). Y en el número de hijos se identificaron personas sin hijos (36,7%), con uno o dos (47,4%) y con tres o cuatro hijos (15,9%).

Además de dos variables organizacionales que corresponden a la antigüedad en la organización y cuál fue el modo de trabajo durante la cuarentena. De acuerdo a la antigüedad en la organización se identificó personas que trabajaron menos de 3 meses (7,9%), de 3 meses a un año (21,5%), de un año y un mes a 3 años (20,3%), de 3 años y un mes a 5 años (13,6%), de 5 años y un mes a 9 años (13%) y más de 9 años y un mes (23,7%). Y en el tipo de trabajo durante la cuarentena, una parte lo realizó desde casa (65%), otra desde sus lugares de trabajo (19,7%) y finalmente quienes no trabajaron durante ese tiempo (15,3%).

INSTRUMENTOS

Para la presente investigación se utilizaron dos instrumentos que permitieron medir las principales variables conciliación familia trabajo y satisfacción laboral, además de un cuestionario para las variables sociodemográficas y organizacionales.

Ambos cuestionarios fueron presentados a los participantes por medio de un Formulario de *Google*, el cual les permitió completarlo de forma anónima en la seguridad de sus hogares.

Se recurrió a una plataforma virtual al ser estas las principales herramientas digitales de apoyo a las actividades educativas, laborales e investigativas durante la crisis sanitaria. Es por eso que se exploró el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) en la recreación y uso de formularios elaborados, en este caso *Google Forms*.

El primer instrumento fue el inventario Relaciones entre familia y trabajo, de Fernando Arias Galicia, validado por María Emily Reiko Ito Sugiyama (1987). Este test fue diseñado específicamente para la aplicación a mujeres que trabajan fuera del hogar, evalúa las relaciones en el trabajo femenino y la situación familiar de la mujer.

El cual se encuentra dividido en dos sub tests, que miden extensión del trabajo y convivencia familiar. Adicionalmente se agregaron dos preguntas de control, que permitirán ver la relación directa entre ambos sub tests.

Por lo tanto, el inventario cuenta con 25 ítems, de los cuales ocho miden extensión del trabajo y diecisiete miden la convivencia familiar; es de tipo Likert, de siete niveles donde 1= muy insatisfecho y 7= muy satisfecho.

La confiabilidad para el inventario completo fue de 0.66, para el sub test extensión del trabajo de 0.80 y para el sub test convivencia familiar de 0.79.

El segundo instrumento fue la escala de Satisfacción Laboral, elaborado por Warr, Cook y Wall; traducida al español por Pérez-Bilbao y Fidalgo (1979). Esta permite la operacionalización del constructo satisfacción laboral, por medio de la experiencia de los trabajadores en un empleo remunerado, recogiendo la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

Esta escala se basa en el modelo de los dos factores, donde los factores presentes son intrínsecos y extrínsecos. Por medio de 15 ítems, de los cuales ocho miden factores extrínsecos y siete miden factores intrínsecos; es de tipo Likert, de siete niveles donde 1= muy insatisfecho y 7= muy satisfecho.

La confiabilidad para la escala completa fue de 0.95, de igual forma para ambas subescalas es mayor a 0.90.

Procedimiento

La investigación comenzó con la elección del tema y revisión bibliográfica actualizada de las variables de interés. Se prosiguió con la elaboración del planteamiento del problema y la pregunta de investigación. Además del desarrollo de los aspectos teóricos pertinentes de las variables que se estudiaron y avance de la metodología de la investigación. Para continuar con la segmentación poblacional que participaría de la misma, considerando los factores del caso, se utilizó el muestreo voluntario de personas que trabajaban dentro de una organización durante la cuarentena. Una vez definidos, se hizo la elección de los instrumentos para la medición de las dos variables principales: la conciliación familia – trabajo y la satisfacción laboral. Considerando más pertinente utilizar el Inventario de Relaciones entre familia y trabajo (Arias Galicia, 1987) y la Escala de Satisfacción Laboral (Warr, Cook y Wall, 1979) para su posterior aplicación. Seguido por el proceso de análisis de datos en el Programa SPSS versión 25. Para concluir con la elaboración de resultados, conclusiones y discusión.

Análisis de datos

Para la presente investigación, se utilizó el análisis de datos no paramétricos, considerando las siguientes condiciones que se presentan en este caso (Hernández, Fernández y Baptista, 2014):

- Los análisis no paramétricos no requieren de presupuesto respecto a la distribución de la población, esto quiere decir que acepta una distribución no normal.
- Las variables pueden ser medidas mediante datos nominales u ordinales, no necesariamente demanda datos de intervalo o razón. En otras palabras, estas deben ser categóricas.
- Las pruebas estadísticas no paramétricas más utilizadas son chi cuadrada, coeficiente de correlación de Spearman y coeficiente de correlación e independencia para tabulaciones cruzadas.

Para comenzar se utilizó las tablas de contingencia, las cuales son útiles para describir conjuntamente dos o más variables al convertir los datos en frecuencias de porcentajes, además de servir para el cálculo de los coeficientes. Por una parte, se utilizó la prueba chi

cuadrada (X^2) para evaluar la relación entre las dos variables categóricas de la investigación: Conciliación Familia Trabajo y Satisfacción Laboral. Esta prueba permite determinar si existe relación o no entre dos variables, pero no indica el grado o tipo de relación, es decir que no indica el porcentaje de influencia de una variable sobre la otra. Por otra parte, se realizó una correlación bivariada entre las variables de estudio para lo cual se utilizó el coeficiente de Spearman (rs) que permite relacionar estadísticamente escalas tipo Likert que son consideradas ordinales (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) además de ser una medida de asociación lineal que utiliza rangos, números de orden de cada grupo y los compara entre sí. Al ser una medida de correlación indica la asociación o interdependencia entre dos variables por medio de dos indicadores: Fuerza (0 a 1) y Dirección (+,-) (Martínez y Colaboradores, 2009).

RESULTADOS

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

La variable conciliación familia y trabajo se distribuye de la siguiente manera: 26% buena, 70,6% regular y 3,4% baja.

Haciendo referencia al sexo, el 29,4% de las mujeres puntúan una alta conciliación, mientras que para un 66,6% el nivel de conciliación es media y baja solo para el 4%. Por otro lado, el 17,6% de los hombres puntúan con una alta conciliación, un 80,4% con conciliación media y el 2% se sitúa en el nivel bajo. Lo que expresa que la mayoría de los hombres y las mujeres mantienen la tendencia de conciliación familia trabajo dentro del nivel medio; pero son ellas quienes presentan una más alta conciliación.

En función al número de hijos, la tendencia de la muestra es puntuar en un nivel regular de conciliación para todos los grupos. Pero realizando una comparación entre los mismos, la mayor parte de la muestra tiene uno o dos hijos puntuando 67,9% en conciliación regular y 29,7% en buena conciliación. Seguido por las personas que no tienen ningún hijo, puntuando 78,5% y 18,4% respectivamente. Quienes mostraron la más alta conciliación es el grupo de personas que tiene 3 o 4 hijos, puntuando 59,3% y 33,3%. Denotando de esta

forma que a mayor cantidad de hijos mejor es la conciliación familia trabajo o a menor cantidad de hijos menor es la conciliación.

De acuerdo al tipo de trabajo realizado durante la cuarentena rígida, de igual manera la tendencia de la muestra puntúa en un nivel regular para cada grupo. En este caso, la conciliación fue más alta para quienes trabajaron desde casa con un 27%, seguido por quienes no pudieron trabajar con un 25,9% y terminando con quienes normalmente trabajaron en sus respectivas organizaciones con un 22,9%.

Mientras que la variable satisfacción laboral se distribuye de esta manera: 52% alta, 42,4% media y 5,6% baja.

Los participantes según el sexo se dispersan de la siguiente forma: las mujeres puntuaron en satisfacción laboral baja un 6,4%, en media un 46% y en alta un 47,6%. Mientras que los hombres puntuaron en satisfacción laboral baja 4%, en media 33,3% y en alta con 62,7%. Por lo que se puede observar que la mayoría de mujeres y hombres mantienen la tendencia de satisfacción laboral dentro del nivel alto; siendo ellos quienes presentan niveles más altos de satisfacción laboral durante la cuarentena.

En lo referente al tipo de trabajo durante la cuarentena, la tendencia de la muestra se encuentra en un nivel alto de satisfacción laboral para las personas que realizaron teletrabajo puntuando un 53,9% y también para las personas que normalmente recurrieron a sus lugares de trabajo puntuando un 57,1%. Pero para el grupo de personas que no pudieron trabajar, la tendencia de la muestra se encuentra en un nivel medio.

Resultados Inferenciales

Se obtuvieron los siguientes resultados en función de la relación existente entre las variables de estudio y del análisis correlacional de las mismas.

Tabla 1.

Datos cruzados por rangos de Conciliación Familia Trabajo y Satisfacción Laboral.

| | | Satisfacción Laboral | | | Total | | |
|---------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | Baja | Media | Alta | | | |
| | | Recuento | 4 | 2 | 0 | 6 | |
| | | Recuento esperado | ,3 | 2,5 | 3,1 | 6,0 | |
| | | % dentro de Rangos | 66,7 | 33,3 | 0,0 | 100,0 | |
| Conciliación Familia Trabajo | Pobre | Conciliación FT | | | | | |
| | | % dentro de Rangos | 40,0 | 2,7 | 0,0 | 3,4 | |
| | | Satisfacción Laboral | | | | | |
| | | | % del total | 2,3 | 1,1 | 0,0 | 3,4 |
| | | | Recuento | 5 | 60 | 60 | 125 |
| | | | Recuento esperado | 7,1 | 53,0 | 65,0 | 125,0 |
| | | | % dentro de Rangos | 4,0 | 48,0 | 48,0 | 100,0 |
| | | Regular | Conciliación FT | | | | |
| | % dentro de Rangos | | 50,0 | 80,0 | 65,2 | 70,6 | |
| | Satisfacción Laboral | | | | | | |
| | | | % del total | 2,8 | 33,9 | 33,9 | 70,6 |
| | | | Recuento | 1 | 13 | 32 | 46 |
| | | Recuento esperado | 2,6 | 19,5 | 23,9 | 46,0 | |
| | | % dentro de Rangos | 2,2 | 28,3 | 69,6 | 100,0 | |
| | Buena | Conciliación FT | | | | | |
| % dentro de Rangos | | 10,0 | 17,3 | 34,8 | 26,0 | | |
| Satisfacción Laboral | | | | | | | |
| | | % del total | 0,6 | 7,3 | 18,1 | 26,0 | |
| | | Recuento | 10 | 75 | 92 | 177 | |
| | | Recuento esperado | 10,0 | 75,0 | 92,0 | 177,0 | |
| | | % dentro de Rangos | 5,6 | 42,4 | 52,0 | 100,0 | |
| | Total | Conciliación FT | | | | | |
| % dentro de Rangos | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | | |
| Satisfacción Laboral | | | | | | | |
| | | % del total | 5,6 | 42,4 | 52,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de SPSS.

En la tabla 1, los datos arrojaron las tablas cruzadas de las dos principales variables de la investigación son sus respectivos rangos. En donde se puede observar que 5,6% (n=10) de la muestra presento niveles bajos de satisfacción laboral, de ese total, 2,3% percibía también una pobre conciliación, un 2,8% puntuaron dentro de un nivel regular y solo un 0,6% una buena conciliación familia trabajo.

Por otra parte, un 42,4% (n=75) de la muestra presento un nivel medio respecto a la satisfacción laboral y en referencia con la conciliación familia trabajo, el 1,1% puntuó dentro del nivel pobre, 33,9% en el nivel regular y 17,3% en un nivel bueno.

Y un 52% (n=92) de la población puntuó en el nivel de alta satisfacción laboral, de los cuales nadie mostro un nivel pobre en conciliación, 33,9% se encuentra dentro del nivel regular y el 18,1% con buena conciliación familia trabajo.

Para la tabla 1 las frecuencias observadas se sometieron a la prueba estadística chi cuadrada para determinar si existe o no asociación entre las variables.

Al aplicar dicha prueba el valor para chi cuadrado de Pearson fue de 50,573^a; donde se encontró un valor de significación menor a 0,05 (p = ,000). Por lo que, estos resultados señalan que si existe asociación entre las variables. Teniendo en cuenta el valor de p (significación) en la chi cuadrado se puede determinar que la conciliación familia trabajo está asociada a la satisfacción laboral.

A continuación, se presenta la tabla con los resultados obtenidos a partir del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 2.

Índice de Correlación de Spearman.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--------------------------------|---------|---------|---------|-------|---------|------|
| 1 Conciliación Familia Trabajo | 1 | | | | | |
| Sig. (bilateral) | ,000 | | | | | |
| 2 Extensión del Trabajo | 0,454 | 1** | | | | |
| Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | | | | |
| 3 Convivencia Familiar | 0,868 | 0,327** | 1** | | | |
| Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | | | |
| 4 Satisfacción Laboral | 0,280** | 0,410 | 0,240 | 1** | | |
| Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | |
| 5 Factores Intrínsecos | 0,283 | 0,352** | 0,243** | 0,819 | 1 | |
| Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | |
| 6 Factores Extrínsecos | 0,221 | 0,327** | 0,168** | 0,832 | 0,630** | 1** |
| Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,026 | ,000 | ,000 | ,000 |

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de SPSS.

La tabla 2 detalla las relaciones entre las variables Conciliación Familia Trabajo y Satisfacción laboral, ambas con sus dos subcategorías. Se puede observar de manera general que, existe una correlación positiva entre todos los valores obtenidos por medio de la Rho de Spearman; se afirma esto al no existir ningún valor negativo. Esto quiere decir que, las variables presentan una correlación de dependencia entre ellas, por lo que al aumentar una, también aumentará la otra.

Entre las principales variables de estudio, Conciliación Familia Trabajo y Satisfacción Laboral, se percibe una correlación positiva débil estadísticamente significativa (0,280**). Esto significa que, la conciliación familia trabajo, afecta en menor medida, a la satisfacción laboral percibida por los empleados. Por lo que no existe un equilibrio entre ellas.

La variable Conciliación Familia Trabajo, presenta una correlación positiva buena con su subcategoría convivencia familiar (0,868), mientras que presenta una correlación positiva moderada con su subcategoría extensión del trabajo (0,454). Lo que quiere decir que, a medida que la extensión del trabajo aumenta llega a afectar en cierta medida la conciliación familia trabajo. Entre ambas subcategorías, convivencia familiar y extensión del trabajo, existe una correlación positiva moderada estadísticamente significativa (0,327**).

En cuanto a la variable Satisfacción Laboral, presenta una correlación positiva buena al respecto de sus dos subcategorías, factores intrínsecos (0,819) y factores extrínsecos (0,832). Entre estas subcategorías, existe una correlación positiva altamente significativa (0,630**). Lo que muestra la consistencia interna del instrumento entre satisfacción laboral y sus sub categorías factores intrínsecos y extrínsecos.

Por último, se puede observar entre las subcategorías de las dos variables que, entre extensión del trabajo y factores intrínsecos (0,352**) como también factores extrínsecos (0,327**) las correlaciones son positivas moderadas estadísticamente significativas. Mientras que entre convivencia familiar y factores intrínsecos (0,243**) como con factores extrínsecos (0,168**) son correlaciones positivas débiles estadísticamente significativas.

CONCLUSIONES Y DISCUSIONES

En cuanto a las variables sociodemográficas, la relación entre la conciliación familia trabajo y el sexo, muestra que tanto hombres como mujeres en su mayoría percibieron una conciliación media durante la cuarentena, sin embargo, las mujeres muestran niveles más altos de conciliación en comparación a los hombres. En cuanto a la extensión del trabajo y a la convivencia familiar, también son más altas para las mujeres.

A pesar de la situación que vive cada mujer, es evidente considerar que ellas sienten una más alta extensión del trabajo considerando que durante la cuarentena ellas realizaron hasta dos veces y medio más trabajo no remunerado que los hombres, donde tuvieron que acomodar el trabajo, el cuidado de los hijos, la educación o acompañamiento escolar de los mismos y el cuidado propio y de los demás integrantes de la familia; todo esto dentro de un solo espacio, que es la casa.

Más allá de la evidencia vista en la revisión bibliográfica donde se muestra que las mujeres si tienen más carga horaria y cumplen con más roles que los hombres, considerando las horas de trabajo remuneradas y no remuneradas y el tiempo dedicado a las necesidades de los hijos; las mujeres perciben una más alta convivencia familiar. Factor que está influido por el hecho de que ellas dedican más tiempo a sus hogares y al cuidado del mismo.

Esto permite evidenciar que a pesar de las desigualdades de género que se reflejaron más en la sociedad durante la cuarentena, a las cuales las mujeres se enfrentan día a día, ellas han encontrado la forma de lograr una mejor conciliación familia trabajo que los hombres.

Relacionando la satisfacción y el sexo, se pudo observar que tanto hombres como mujeres presentan indicadores elevados en cuanto a la variable, lo que quiere decir altos niveles de satisfacción laboral. Pero esta es más alta en los hombres y, más baja en las mujeres.

Probablemente este factor sea causado por la situación que enfrentaron las mujeres dentro de sus hogares durante la cuarentena, al tener que crear espacios que les permitieran trabajar. Donde no se puede obviar que, el cambio en la dinámica laboral limitó la comunicación con compañeros y supervisores, cambió la responsabilidad de cada persona y en muchos casos aumentó, lograr la organización se hizo una tarea mucho más difícil y las políticas favorables de las organizaciones ya no se pudieron manejar de la misma manera; factores que se perciben como consecuencia de la crisis sanitaria.

Este hallazgo permite concluir que durante la cuarentena los hombres mostraron una mejor actitud hacia su trabajo en comparación a las mujeres, además de lo mencionado anteriormente, puede ser el resultado de más altos salarios para ellos, mayores

oportunidades de crecimiento, mejores relaciones con supervisores, entre otros. Además de, las responsabilidades que se incrementaron para las mujeres durante la crisis. Situaciones que se conocen, que son distintas para hombre y mujeres.

La conciliación familia trabajo y la relación con el número de hijos muestra que a mayor cantidad de hijos mejor es la conciliación y la convivencia familiar incluyendo a las personas que no tienen hijos. Por otra parte, la extensión del trabajo es más alta para las personas que tienen uno o dos hijos, no así para quienes no tienen hijos o tienen tres o más hijos.

Esto puede darse por la posibilidad de que cuando las personas van teniendo hijos, también van aprendiendo las mejores formas de lograr la conciliación familia trabajo y como ir mejorando la convivencia familiar entre todos. Y, al ser padres primerizos o de solo dos hijos la extensión del trabajo aumenta por el mismo hecho de aun no saber bien como alcanzar esta conciliación. Donde también puede influir la convivencia entre hermanos y la ayuda que puedan darse entre ellos.

Continuando con las variables organizacionales, el tipo de trabajo realizado durante la cuarentena por cada participante y su relación con la conciliación familia trabajo muestra que, las personas que trabajaron desde casa presentan el nivel más alto y más bajo de conciliación.

Este resultado muestra que, la conciliación familia trabajo durante la cuarentena para las personas que trabajaron desde casa presentó el nivel más alto y más bajo en comparación con los demás grupos; esto puede deberse a que si bien el estar en casa ayuda a lograr una mejor conciliación también puede impedirla. Dato que se corrobora con las investigaciones previamente revisadas, las cuales afirman que las mujeres tienen un discurso ambivalente sobre el teletrabajo en relación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; ya que ellas afirman que libera y esclaviza, es una trampa y una oportunidad, permite la realización personal pero puede llevar a la renuncia.

Ahora por lo que refiere al tipo de trabajo realizado durante la cuarentena y los niveles de satisfacción laboral percibidos por cada participante se pudo observar que, la

satisfacción y fue más alta en las personas que asistieron a sus respectivos lugares de trabajo.

Relacionando este resultado con investigaciones revisadas sobre el teletrabajo, las cuales explican que a mejor percepción del apoyo organizacional que recibe un teletrabajador, mayores serán sus niveles de satisfacción. Ya que esta modalidad de trabajo acerca el trabajo a las personas, combina las políticas corporativas basadas en el cumplimiento de objetivos que al aumentar la calidad de vida de las personas, genera mayor satisfacción laboral.

Esto permite decir que, si bien el apoyo organizacional aún se da de mejor forma dentro de las instalaciones de la organización, como tradicionalmente siempre ha sido. A raíz de la crisis sanitaria, también la pudieron otorgar por medio de políticas en el teletrabajo; ya que en ambas modalidades se obtuvieron buenos resultados.

Este resultado nos muestra que, al estar en el lugar de trabajo los niveles de satisfacción son más altos para los empleados, esto puede deberse a que uno aprende más dentro de la organización, hay más variedad de trabajo, conoce mejor sus responsabilidades y uno tiene mayor autonomía, además de la interacción que se tiene con compañeros y supervisores. Mientras que al trabajar desde casa, uno puede manejar mejor las horas de trabajo, realiza las tareas desde el lugar que le parece más cómodo y adecua la relación con supervisores, además de que hay mayor manejo de la vida personal.

Los resultados alcanzados confirman la relación existente entre la conciliación familia trabajo y la satisfacción laboral. La correlación positiva es significativa, lo que representa que a mayor conciliación familia trabajo, mayor será la satisfacción laboral. Pero, al demostrarse una correlación débil entre ambos elementos, haciendo referencia a la fuerza de proporción; se puede afirmar que no existe equilibrio para mujeres ni hombres.

Por lo que se puede concluir que, no existió equilibrio entre la conciliación de la vida familiar y la satisfacción laboral en mujeres bolivianas durante la crisis sanitaria del año 2020. Lo que es evidente por el hecho de que las mujeres presentan más altos niveles de conciliación que los hombres y niveles de satisfacción laboral por debajo de los niveles que

presentan los mismos, lo cual representa que no hay equilibrio entre ambos factores para ellas y tampoco para ellos.

Considerando la referencia utilizada, es oportuno decir que, las mujeres del país siempre tuvieron mayores exigencias físicas, emociones y laborales a las cuales responder para poder avanzar en todos los aspectos de sus vidas tratando de lograr la igualdad o los beneficios de los cuales solo los hombres gozan; como facilidad de acceso al mundo laboral, mayores oportunidades para generar dinero y menor carga de trabajo en el hogar. Además de que, en la sociedad no se promueve la conciliación familia trabajo de tal forma que, su incidencia sea evidente en la población boliviana.

Sobre la misma línea, es evidente que las condiciones de vida para los hombres y para las mujeres nunca fueron las mismas, a pesar de la brecha que redujo en los últimos años. A pesar de la inserción de la mujer al mercado laboral, los hombres siempre tuvieron mayor presencia y mejores beneficios, el trabajo de casa y de cuidado de los hijos continuo encomendado como responsabilidad solo de ellas; además de que, dos tercios de los hogares monoparentales están encabezados por mujeres.

Lastimosamente en esta situación es oportuno decir que, la situación de la mujer que venía en mejora, logrando avanzar profesionalmente y equilibrando la vida laboral y familiar se detuvo ante la emergencia sanitaria, que detuvo todas las mejoras que ya habían alcanzado hasta la fecha, reflejando la necesidad de participación activa de la mujer en la planificación económica y social con un enfoque sobre la vida y el futuro de las mujeres.

En conclusión, la crisis sanitaria por la que atravesó el mundo entero a causa de la pandemia que amenaza la vida de todas las personas, amplificó y agravó todas las desigualdades existentes. Estas desigualdades permitieron ver a los más afectados, la gravedad del impacto y los esfuerzos por la recuperación. Situación que requiere una respuesta de toda la sociedad, tomando en cuenta la desigualdad de las personas que quedaron más vulnerables o impactadas por la crisis, donde no se pueden repetir políticas del pasado o no aprovechar este momento para reconstruir la sociedad de una forma más igualitaria, inclusiva y resiliente. Por lo que, todos los planes en respuesta al Covid-19 necesitan abordar el Sexo a partir del impacto percibido durante la pandemia. Lo cual

impulsará mejores resultados de desarrollo sostenible y apoyará una recuperación más rápida, que logrará poner a las mujeres de pie (ONU Mujeres, 2020).

LIMITACIONES

Dentro de las limitaciones primeramente es importante mencionar que, el material bibliográfico es escaso respecto al tema de conciliación familia y trabajo, pero en especial las investigaciones realizadas al respecto del tema en el país, al igual que las investigaciones de género que no implican violencia. Lo cual muestra, la poca investigación y la incertidumbre que se tiene en temas que aborden la situación real de la mujer boliviana dentro del mercado laboral y la relación con su vida familiar.

También considerando que Bolivia es uno de los países que no avanzó en comparación a otros países de la región, más allá de normativas, en sentido de igualdad de género. Ya que siguen existiendo labores que se consideran que son únicas para mujeres o para hombres, ya sean profesiones, puestos de trabajo o las tareas del hogar.

En segundo lugar hay que considerar que, dentro de la población boliviana aproximadamente el 30% de la misma es parte de la economía formal del país, esto quiere decir que más de dos tercios de las personas de Bolivia tienen trabajos informales, precarios y mayormente dentro del comercio.

Debido a la necesidad de aprovechar la contingencia de la cuarentena rígida y la reactividad a ese momento específico, es que se tuvo que realizar una toma de datos en circunstancias un tanto adversas por la imposibilidad de seleccionar la muestra o aplicarla de forma presencial, por ello, el número se vio reducido a 177 personas.

En tercer y último lugar, luego de realizar la validación de datos, se hallaron representaciones muy pequeñas dentro de algunas variables sociodemográficas y organizacionales que dificultaron el análisis de los resultados, por lo cual no formaron parte del análisis de resultados.

RECOMENDACIONES

Como recomendación, se propone ampliar el tamaño de la muestra de estudio, manteniendo las variables estudiadas; ya que al expandir este estudio se podrá obtener resultados sobre la situación actual de todas las mujeres bolivianas abarcando todo el territorio nacional. Lo que permitiría comparar territorios, tipos de organizaciones y también se podría incluir el nivel jerárquico en el que se encuentra cada participante.

Al mismo tiempo, si bien el realizar este estudio de forma cuantitativa mostró resultados muy interesantes pero desalentadores, se recomienda para futuros estudios, complementar la información con un análisis cualitativo por medio de entrevistas y otras herramientas cualitativas, ya que al ser un estudio centrado en la gente a partir de lo que ellos dicen y hacen en su escenario social permitiría explicar los principales motivos de porqué las mujeres se encuentran en esta situación. Al mismo tiempo, podría ampliarse la investigación con un estudio comparativo de como la crisis sanitaria cambio la vida de las personas.

Por otra parte, al ser este un estudio de género que buscó comparar la situación de las mujeres y de los hombres dentro de sus ámbitos laborales y situaciones familiares durante la cuarentena, queda una brecha de discusión entre la igualdad y equidad de género tanto en organizaciones como en núcleos familiares. Si bien estos dos términos están estrechamente relacionados, es importante aclarar que, la equidad busca avanzar hacia una sociedad más justa, tomando en cuenta las diferencias existentes entre personas y grupos sociales. Mientras que la igualdad de Sexo es un principio jurídico universal, que parte de la idea de que tenemos los mismos derechos y posibilidades tratando de alcanzar las mismas oportunidades para todos. Por lo que se recomienda, tratar estos temas con cuidado dentro de cada organización y también buscar programas para educar a la población respecto a esto.

Con el objetivo de facilitar el equilibrio, se recomienda a los departamentos de recursos humanos promover buenas prácticas desde una perspectiva organizacional que pueda facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral así sea de una forma indirecta, que al

mismo tiempo incrementaría los niveles de satisfacción laboral de los empleados. Estas prácticas, que generalmente se las realiza desde el área de recursos humanos (Alles, 2016), se refieren especialmente a:

- La exploración de las motivaciones de cada persona en los procesos de selección y promoción interna, estas ayudan a predecir los cambios, aceptaciones o no de nuevos puestos de trabajo.
- Rol de los jefes en la armonización de los diferentes intereses de sus colaboradores, ya que ellos serán los primeros en detectar cualquier problema en un colaborador, como también los primeros en brindar ayuda y consejos; dentro de los límites que su autoridad le permita.
- Teletrabajo, cuando se utiliza el enfoque “ganar – ganar” o algo bueno para todos los involucrados, facilita la conciliación entre vida personal, familiar y laboral.
- Promoción de los valores organizacionales y personales, al ser estos la esencia, definen la razón de ser de una empresa u organización.
- Encuestas anuales o semestrales sobre satisfacción laboral acompañadas por encuestas sobre valores y/o proyectos personales de los colaboradores, para posteriormente trabajar sobre la base de los resultados permite dar voz a los empleados, abrir canales de comunicación y conocer las condiciones laborales que se está ofreciendo dentro de la organización.

De igual forma, desde una perspectiva individual existen buenas prácticas que una persona puede realizar para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral (Alles, 2016); dentro de ellas las más conocidas son:

- Una agenda sin pendientes: En la vida de cualquier persona trabajadora el día comienza con una serie de pendientes que atender o resolver, los cuales se resuelven, se derivan o se asignan como pendientes para otro día. Y así, se tiene una agenda sin pendientes. Esto permite finalizar el día sin esa sensación de haber dejado algo sin hacer o sin esa carga que deja un sentimiento de angustia o incertidumbre.
- Establecer prioridades y planificar: En primer lugar hay que anotarlos todos para posteriormente establecer un orden de prioridades, seguido de un buen manejo del

tiempo con horarios diarios tomando en cuenta que el día solo tiene 24 horas y la semana 7 días de los cuales 5 son jornadas laborales. Este método permite darle a cada actividad el tiempo y la prioridad que ameritan, siempre tomando en cuenta cuales son las fortalezas y debilidades de cada uno.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2016). *Conciliar vida profesional y personal, dos miradas: organizacional e individual*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Böhrtr, R. (2015). *Influencia del Índice L-MX y la satisfacción laboral sobre el compromiso en la organización, estudio en dos factorías de Bolivia*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada, España.
- CDC - Centros para el Control y Prevención de Enfermedades. (2020). *Enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-19)*. Recuperado de <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/social-distancing.html#>
- Euskadi: Servicio Web del Gobierno Vasco. (2020) *¿Qué es la conciliación personal, familiar y laboral?* Recuperado de: <https://www.euskadi.eus/que-es-la-conciliacion-personal-familiar-y-laboral/web01-a2concil/es/>
- Fernández, N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Cuadernos de Gestión – Universidad de la Rioja, volumen 2, 65 – 90. Recuperado de <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad* (Tesis de doctorado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Hernández, R. S., Fernández, C. C., y Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D. F., México: Mc Graw Hill Education.
- Infobae. *Jeanine Áñez decretó el estado de emergencia sanitaria en Bolivia por el coronavirus*. (25 de marzo de 2020). Recuperado de <https://www.infobae.com/america/america-latina/2020/03/25/jeanine-anez-decreto-el-estado-de-emergencia-sanitaria-en-bolivia-por-el-coronavirus/>

- Isla, A. D., Ordinola, R.B., Rondan, N.J. y Villalba, M.J. (2017). *Satisfacción laboral de las mujeres ejecutivas*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9654/ISLA_ORDINOLA_SATISFACCION_EJECUTIVAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ito, S. (1987). *Influencia de variables familiares y laborales en la satisfacción de mujeres profesionales con su trabajo*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Lagos, A. C. (4 de julio de 2020). *El alto precio que han pagado las mujeres en cuarentena*. El Espectador. Recuperado de <https://www.elespectador.com/noticias/el-mundo/mujeres-en-cuarentena-el-precio-de-la-pandemia-en-america-latina/>
- Martínez, R. M., Tuya, L. C., Martínez, M., Pérez, A. & Cánovas, A. M. (2009). *El Coeficiente De Correlaciona De Los Rangos De Spearman, Caracterización*. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(2). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es.
- Medina, J. y Lerer, L. (24 de abril de 2020). *Cuando el trabajo de mamá es el que debe esperar*. The New York Times. Recuperado de <https://www.nytimes.com/es/2020/04/24/espanol/trabajo-remoto-zoom-mujer.html>
- Monje, C. A. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Montellano, R. y Pemintel, A. (2020). *Bolivia: Bienestar en las relaciones laborales en tiempos de coronavirus*. Ferrere. Recuperado de: <https://www.ferrere.com/es/novedades/bolivia-bienestar-en-las-relaciones-laborales-en-tiempos-de-coronavirus/>
- Mora, L. R. (2020). *Mujeres en Cuarentena: La triple jornada tan invisible como el virus mismo*. Sección Feminismos. Recuperado de <https://masalladelacortina.com/contenido/935/mujeres-en-cuarentena-la-triple-jornada-tan-invisible-como-el-virus->

mismo?fbclid=IwAR0cNEc6409R8w9Gfut_Yg88RGO5yU_Z_bmQd3OiDDO_BYGk9Gp
99COtK6s#null

- OIT - Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf

- ONU Mujeres. (2020). *Policy Brief: The impact of the COVID_19 on women*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406>

- ONU Mujeres. (2018). *Informe anual 2018*. Recuperado de http://www.nu.org.bo/wp-content/uploads/2019/07/MEMORIA-ONU-MUJERES-2018-web-BAJA_compressed-1.pdf

- Paris, L. (2011). *Teletrabajo y Sexo: perspectivas de los teletrabajadores acerca de la conciliación familia - trabajo*. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad Psicología Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de <https://www.academica.org/000-052/427>

- Pérez, P., Vela, J., Abella, G. y Martínez, S. (2015). *El Enriquecimiento Trabajo-Familia: Nuevo Enfoque en el Estudio de la Conciliación y la Satisfacción Laboral de los Empleados*. *Universia Business Review*, volumen (45), 16-33. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/433/43335414001.pdf>

- Sánchez-Castillo, C. (2012). *Satisfacción de mujeres trabajadoras con la relación familia y trabajo*. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50 (2), 135-140.

- Varas, C. I. (2019). *Apoyo Organizacional Percibido y Satisfacción Laboral en Teletrabajadores* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/145639>

Recibido: 30/06/21

Aceptado: 18/07/21

NO EXISTEN CONFLICTO DE INTERESES