
CONFLICTO TRABAJO- FAMILIA, PERCEPCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y BIENESTAR SUBJETIVO EN FUNCIONARIOS DE SALUD, REGIÓN DEL MAULE

**ANA VICTORIA BUSTO RAMÍREZ
MICHELLE FERNANDA ORELLANA CORNEJO
PSICÓLOGO**

RESUMEN

El presente estudio tiene por objetivo describir la relación que existe entre conflicto trabajo- familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de salud de la región del Maule. A 255 funcionarios de tres servicios públicos de salud, se les administraron los instrumentos de Escala CTF/CFT (Carlson, Kacmar y Williams, 2000), Cuestionario de Percepción de Equidad de Género (Gómez y Jiménez, 2015), Escala de Satisfacción Vital (Diener, Larden y Griffin, 1984) y la Escala de Felicidad Subjetiva (Lyubomirsky y Lepper, 1999). Se observó que la dirección del conflicto trabajo- familia se orienta predominantemente en la dirección de la familia hacia el trabajo. Asimismo, se encontró que existe una relación estadísticamente significativa y negativa entre las variables de conflicto trabajo- familia y la percepción de equidad de género, al igual que en las variables de conflicto trabajo- familia y bienestar subjetivo. Por el contrario, se evidencia que existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre la percepción de equidad de género y el bienestar subjetivo. Se concluye la necesidad de afrontar los cambios sociales que se han ido experimentando con la inserción de la mujer al mundo laboral y en como ocurre un desajuste en términos de conciliación trabajo- familia, entendiendo los desafíos postpandemia.

ABSTRACT

The aim of this study was to describe the relationship between work- family conflict, perception of gender equity and subjective well-being in health officials in the Maule region. The CTF/CFT Scale (Carlson, Kacmar and Williams, 2000), Gender Equity Perception Questionnaire (Gómez and Jiménez, 2015), Life Satisfaction Scale (Diener, Larden and Griffin, 1984) and the Subjective Happiness Scale (Lyubomirsky and Lepper, 1999) were administered to 255 employees of three public health services. It was observed that the direction of the workfamily conflict is predominantly oriented in the direction of the family towards work. Likewise, it was found that there is a statistically significant and negative relationship between the workfamily conflict variables and the perception of gender equity, as well as in the work-family conflict and subjective well-being variables. On the contrary, it is evident that there is a statistically significant and positive relationship between the perception of gender equity and subjective well-being. It is concluded that it is necessary to face the social changes that have been experienced with the insertion of women into the labor market and how a mismatch occurs in terms of work- family conciliation, understanding the post-pandemic challenges.