
CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN FUNCIONARIOS/AS DEL SERVICIO DE SALUD DEL MAULE

**MARIAJOSÉ SOLEDAD DÍAZ VALDIVIA
GABRIELA ANTONIA SILVA OLATE
PSICÓLOGO**

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo describir la relación que existe entre Cultura institucional de género, Equilibrio trabajo-familia y Justicia organizacional en funcionarios/as del Servicio de Salud del Maule. A 135 funcionarios/as de un hospital de mediana complejidad, 84,4% de género femenino, se les administró el Cuestionario de Cultura institucional de género (CCIG) (Román, et al., 2016), el Cuestionario de Conciliación trabajo-familia, SWING (Moreno et al., 2009) y la Escala de Justicia organizacional (Rodríguez-Montalbán et al., 2015). Se observó una percepción de Cultura institucional de género ($\bar{x}=3,77$; $\sigma=1,32$), Justicia organizacional ($\bar{x}=3,81$; $\sigma=1,29$), y Equilibrio trabajo-familia ($\bar{x}=2,08$; $\sigma=0,06$) en nivel moderado. Se aprecia una relación significativa, moderada-fuerte y positiva entre Cultura institucional de género y Justicia organizacional. Por su parte, la variable Equilibrio trabajo-familia presenta, antes las demás, una relación significativa, débil-moderada; positiva, sobre las dimensiones de Interacción positiva; y negativa, sobre las negativas. Se discuten estrategias organizacionales que favorecen la inserción laboral femenina y el Equilibrio trabajo-familia. Se concluye, la necesidad de favorecer el Equilibrio trabajo-familia por medio de políticas organizacionales, ante un contexto de feminización laboral, alta demanda, bajo control y apoyo social en los servicios de salud.

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the relationship between Institutional Gender Culture, Work-Family Balance and Organizational Justice in Maule's Health Service. The Institutional Gender Culture Questionnaire (CCIG) (Román, et al., 2016), the Work-Family Reconciliation Questionnaire, SWING (Moreno et al., 2009) and the Organizational Justice Scale (Rodríguez-Montalbán et al., 2015) were administered to 135 employees participated of a medium complexity hospital, 84.4% of whom were female. A perception of Institutional Gender Culture ($x=3.77$; $\sigma=1.32$), Organizational Justice ($x=3.81$; $\sigma=1.29$), and Work-Family Balance ($x=2.08$; $\sigma= 0.06$) at moderate level was observed. A significant, moderate-strong and positive relationship was observed between Institutional gender culture and Organizational justice. For its part, the variable Workfamily balance presents, before the others, a significant, weak-moderate relationship; positive, on the dimensions of Positive interaction; and negative, on the negative ones. Organizational strategies that favor female labor insertion and work-family balance are discussed. It is concluded that there is a need to favor work-family balance by means of organizational policies, in a context of feminization of labor, high demand, low control and social support in health services.