



UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**Cultura Institucional de Género, Equilibrio Trabajo-Familia y Justicia
Organizacional en Funcionarios/as del Servicio de Salud del Maule.**

Memoria para optar al título de Psicólogo

Mención Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Autores

Maríajosé Soledad Díaz Valdivia

Gabriela Antonia Silva Olate

Profesor guía

Andrés Eduardo Jiménez Figueroa

TALCA

Diciembre 2022

CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2023

Agradecimientos

Hoy queremos dar gracias a todas aquellas personas que han sido luz, en nuestros pasos por este pedregoso camino; sin saberlo han significado mucho más que un minuto de compañía, un abrazo compasivo o una palabra sincera. Nos levantaron y nos dieron ánimo de seguir ante el tropiezo, recordándonos lo importantes que somos y la capacidad que tenemos para lograr lo que deseamos. Gracias a ustedes, hoy somos más que ayer y, seremos mañana más que hoy.

A mi querida amiga y compañera, Maríajosé: por azar o destino, he visto mi reflejo en ti, el dolor, la alegría y la esperanza, el esfuerzo que pones en las cosas que amas, como te alegras por los demás, como buscas que otros puedan ser felices en un momento de tristeza. Gracias por cada café en la madrugada, por ser compañía incondicional en la soledad, por ser de esas personas que dan luz en la oscuridad, me ayudaste a salir adelante, a mantener la fe en la vida y en mí misma.

Gabriela, gracias por ser incondicional, por subirme el ánimo, por centrarme en momentos de desesperanza y poner mis pies en la tierra. Tú brillo se ve a kilómetros, tu presencia se siente en cada habitación que llenas con alegría y amor, entregas paz y comprensión con cada palabra que das con la más certera honestidad; has sido, eres y serás la mejor amiga que la vida puso en mi camino, verte crecer todos estos años es una bendición que voy a agradecer cada día de mi vida.

Gracias Andrés, por brindarnos incondicionalmente confianza y sabiduría, siendo un amable amigo y un guía para nuestro andar, apoyándonos en nuestro crecimiento profesional y personal sin dudar ni un solo día de lo que somos capaz.

Mención honrosa a nuestros compañeros de cuatro patas, que han significado calma y calidez en la Tempestad, brindándonos el amor más sincero e incondicional que puedes hallar.

Índice

Agradecimientos	2
Índice	3
Resumen	4
Introducción	6
Planteamiento de problema	12
Objetivo general	13
Objetivos específicos	13
Método	14
Instrumentos	15
Procedimiento	17
Plan de análisis	18
Resultados	19
Discusión	22
Conclusión	25
Referencias	28
Anexos	38

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 ($x=3,77$; $\sigma=1,32$), Justicia organizacional ($x=3,81$; $\sigma=1,29$), y Equilibrio trabajo-familia ($x=2,08$; $\sigma= 0,06$) 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.

Palabras clave: Servicios de Salud; Cultura institucional de género; Equilibrio trabajo-familia; Justicia organizacional.

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 ($\bar{x}=3.77$; $\sigma=1.32$), Organizational Justice ($\bar{x}=3.81$; $\sigma=1.29$), and Work-Family Balance ($\bar{x}=2.08$; $\sigma=0.06$) 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 Work-family 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.

Keywords: Health Services; Institutional gender culture; Work-family balance; Organizational justice.

Introducción

La evidencia nacional e internacional señala que, las condiciones laborales en hospitales públicos generan un incremento en el riesgo de sufrir enfermedades de salud física y mental, condiciones como: falta de infraestructura y recursos, jornadas laborales extensas (Aspiazu, 2017; Canales-Vergara et al., 2016), escasez de personal, sistema de trabajo por turnos (Pérez et al., 2017; Luengo-Martínez y Montoya-Cáceres, 2020), exposición al sufrimiento del usuario (Carrillo et al., 2018), pluriempleo (Ortega, 2019), y falta de desarrollo e implementación de estrategias de mejora (Manyisa y van Aswegen, 2017; Muñoz-Fernández et al., 2020), entre otras.

Dentro de los contextos complejos que deben enfrentar los Servicios de Salud, existen situaciones externas, como, por ejemplo, la pandemia por COVID-19 vivida a partir del año 2020, la cual produjo un incremento en la demanda psicosocial de los funcionarios/as dentro de un contexto con apoyo social bajo; produciendo una reducción en la percepción de control (Pérez et al., 2020; Travassos, 2020; Vega, 2001). Este fenómeno es explicado por el modelo de demanda, control, apoyo social; utilizado para “describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos” (Vega, 2001, p.1). El desequilibrio entre estos aspectos produce un nivel de bienestar psicológico bajo, sintomatología, enfermedades, alta tensión, y estrés (Canales-Vergara et al., 2016; Vega, 2001).

Aquí es donde se hace presente el concepto de equidad de género, como un término complejo que busca dar cuenta de la influencia social, cultural y legislativa sobre aspectos de igualdad/desigualdad de género (Biblioteca del congreso nacional, 2018). Tomando en consideración el contexto social y cultural, que ha transformado al género femenino en un factor de riesgo en contexto laboral (Arcos et al., 2004; Ortega, 2019).

En Latinoamérica la desigualdad entre géneros se expresa en el área laboral por medio de: la brecha salarial, la cual corresponde a un 22%; y la brecha laboral, la cual expresa que, por cada 10 trabajadores 6 de ellos corresponden al género masculino (Camarano, 2019). Es decir, las mujeres tienen una menor presencia en la fuerza laboral; y aquellas que sí cuentan con un empleo remunerado perciben un ingreso menor en comparación con sus pares masculinos.

Dentro de las políticas públicas internacionales de equidad de género se consideran aspectos como, incorporar a las mujeres a la fuerza laboral tras la maternidad y la brecha salarial; patrones socioculturales que agudizan la inequidad de género en contexto laboral (Altamirano, 2019; Odriozola y Imbert, 2019; Organización Internacional del Trabajo, 2017). Ante estas problemáticas, existen medidas de mitigación, como: la extensión de licencia por maternidad, ampliación de expectativas de cuidado en primera infancia, y regulación del trabajo doméstico remunerado (Blofield y Martínez, 2014), entre otras.

El contexto interno de los servicios de salud no está exento de estos desafíos; una necesidad emergente ante la alta feminización del área, la prevalencia de roles, estereotipos de género (Muñoz-Fernández et al., 2020; Pagotto et al, 2020) y una doble presencialidad que afecta en mayor medida al género femenino (Ortega, 2019).

Cultura Institucional de Género

Cultura institucional se define como una expresión de significados colectivos que identifica a los miembros de una organización diferenciándolos de otros, por lo cual, esta es una conciencia colectiva que a su vez marca pautas de comportamiento (Arboleda y López, 2017). Siendo un pilar fundamental para la promoción de la integración de la vida laboral, familiar y personal en los trabajadores (Fundación Chile Unido, 2018).

En un estudio a 1,020 estudiantes de diferentes licenciaturas (567 mujeres y 453 hombres) se aplicó el Cuestionario de Cultura institucional de género (CCIG en adelante),

donde se obtuvo que, en relación con el conocimiento de la normativa legislativa de igualdad de género, las mujeres obtuvieron un porcentaje de 64,4%, mientras que los hombres un 57,6%, siendo más receptivas las mujeres en cuanto a conocimiento (Kaldman et al., 2022). En relación con el CCIG, Román et al. (2016), en una muestra de 1.144 personas, se obtuvo que las mujeres presentan una media alta en relación con la media teórica, pero menor a la media de sus pares masculinos, indicando que las mujeres perciben menor equidad laboral, y menor afectación en relación con los procesos administrativos que los hombres.

En términos gubernamentales, en lo que respecta a la Equidad Laboral, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género contempla en sus acciones un Plan Nacional de Equidad Laboral con el propósito de contribuir hacia una transformación en donde mujeres y hombres tengan los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades laborales, teniendo como propuesta, alcanzar entre el año 2021 al 2030 el promedio establecido por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) de 63,8% en cuanto a participación laboral femenina; considerando en el plan cuatro pilares: la sociedad, empleabilidad, inserción y emprendimiento, y mercado laboral (2022).

Equilibrio trabajo-familia

El equilibrio trabajo-familia corresponde a la influencia, positiva o negativa, que se produce sobre la conducta de un sujeto, a partir de la interacción de un área como el trabajo, sobre otra área como la familia, o viceversa (Geurts et al., 2005). El ámbito laboral, posee retribuciones que favorecen el cumplimiento de requisitos del ámbito familiar (Otalora, 2007), proporcionando, además, seguridad económica y estatus; mientras que, el ámbito familiar le brinda al sujeto seguridad afectiva (Ugarteburu et al., 2008). Ambas áreas pueden ser compatibles y generar satisfacción en el individuo, no obstante, el conflicto se produce cuando la superposición presiona al sujeto, provocando fatiga, tensión, irritabilidad, y dificultad para el cumplimiento de las tareas asignadas (Jiménez et al., 2019; Otalora, 2007).

A partir de tres principales causas: la falta de tiempo, el estrés, y la incompatibilidad con el comportamiento del rol (Jiménez et al., 2020).

Se investigó acerca de las variables interacción trabajo-familia y salud, por medio del cuestionario CCIG, en una muestra de 82 trabajadores (47 hombres y 35 mujeres), obteniendo que las interacciones existentes entre el trabajo y familia en general se muestran positivas, sin grandes diferencias entre sexos; ahora también, las personas sugieren como aspecto a considerar, la calidad de apoyo familiar, ya que este podría determinar el posible impacto en la interacción trabajo-familia (Vidal y Sánchez, 2016). Así también, otra investigación que estudió la interacción trabajo-familia en una muestra conformada por profesionales de servicios de emergencia, en base al Cuestionario de Conciliación Trabajo-Familia (SWING en adelante) obtuvo una media de 27,38 (DE= 8,20) en las mujeres, 24,35 en hombres (DE=10,80); reconociendo diferencias significativas en cuanto los estadísticos sobre el nivel de equilibrio que existe entre hombres y mujeres, donde los hombres son quienes presentan un nivel más bajo, junto a mayores grados de dificultad y complicaciones ante los diferentes roles (trabajo/familia/vida personal) (Riquelme et al., 2012).

En cuanto a las políticas públicas vinculadas al Trabajo y la Familia, en Chile se ha desarrollado un amplio abanico de programas, planes y marcos legales en ámbitos diversos, como: subsidios, reducción de jornada laboral, permisos parentales, fuero laboral, bonos familiares, asignaciones económicas, ayuda en materias de desempleo y cesantía, programas de apoyo familiar y servicios de cuidado para escolares (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018; Jiménez et al., 2020). No obstante, las normativas asociadas se disponen de forma voluntaria por las organizaciones (Gómez y Jiménez, 2019).

Justicia Organizacional

Por otra parte, Justicia organizacional se define como las normativas y reglamentos que determinan la distribución de las recompensas, la toma de decisiones y el trato social en

cuanto a las relaciones interpersonales dentro de una institución (Sora et al., 2021). Surge como concepto a partir de la Teoría de la equidad de Adams, la cual da cuenta de un proceso de comparación del sujeto con referentes internos y externos (1965). Es decir, cuando un trabajador realiza comparaciones de esfuerzos desarrollados y recompensas obtenidas, evaluando la equidad existente (Instituto de Salud Pública, 2021). Destacando la relación de dicha variable con aspectos como Satisfacción laboral (Guevara, 2016) y menores niveles de Síndrome de Burnout (Vasquez-Trespalcios et al., 2019).

Ríos y Loli aplicaron la escala de Justicia organizacional de Colquitt (EJOC) en una muestra de 53 trabajadores del sector minero del Perú, obteniendo que la percepción de Justicia interpersonal está asociada al trato amable y respetuoso (2019). El análisis confirmatorio de factores mostró, en consistencia con otros estudios, que existe un mejor ajuste de los datos con el modelo de cuatro factores, por medio de las dimensiones de: Justicia procedimental, distributiva, interpersonal e informacional (Sánchez-Cardona, et al., 2015).

La equidad de género al ser aplicada en contexto laboral se vincula con aspectos económicos y adquisitivos de la persona, así como con las posibilidades que tiene cada género para obtener retribuciones y beneficios (Fiscalía Ministerio Público de Chile, 2018). Por tanto es fundamental el desarrollo de políticas internas, que promuevan espacios de trabajo bajo un contexto de igualdad, libre de violencia y discriminación; así como de políticas externas, es decir, que den garantías sobre el acceso a justicia con perspectiva de género y el respeto de los derechos humanos (Fiscalía Ministerio Público de Chile, 2018); comprendiéndolas como medidas que favorecen el bienestar económico, personal (Ugarteburu et al., 2008) y familiar (Otalora, 2007) de los funcionarios y funcionarias. Las cuales pueden ser aplicadas por medio de 5 enfoques: la flexibilización laboral, el apoyo a la maternidad y paternidad, ayudas económicas, integración familiar, y desarrollo personal

y calidad de vida; reconociéndolas como áreas de interés para los trabajadores, dado que el número de empresas y colaboradores interesados en esta temática va en aumento, presentando un crecimiento de 9.200 a 14.400 participantes entre el año 2007 al 2016 (Fundación Chile Unido, 2018).

En cuanto a normativas de equidad de género, en Chile destaca la Norma NCh 3262, la cual orienta y brinda herramientas para la implementación de Sistemas que gestionen de la igualdad de género, la equidad de género, la corresponsabilidad, y la conciliación trabajo, familia y vida personal (Instituto de Previsión Social, 2019). En esta misma línea, el marco legislativo de la Salud Ocupacional, en el libro II del Código del Trabajo, Art. 184 da cuenta de la obligatoriedad del empleador de brindar protección de la vida, salud física y psicológica del trabajador, considerando factores de riesgo, condiciones higiénicas y seguridad, con la finalidad de prevenir accidentes y enfermedades profesional; así mismo, el Ministerio de Salud de Chile, actualmente tiene en vigencia el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo que considera los factores psicosociales presentes en el ámbito laboral (Instituto de Salud Pública, 2021). Tomando en consideración riesgos psicosociales derivados del trabajo y que producen riesgos a la salud, este instrumento considera factores como: la Exigencia Psicológica Cuantitativa; Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades; Apoyo Social en la Empresa y Calidad del liderazgo; Compensaciones y Doble presencia (Superintendencia de Seguridad Social, s. f.). Protocolo que será modernizado generando instancias de fiscalización interna en las organizaciones por medio de 12 dimensiones, de las cuales se considera la Justicia organizacional y el Equilibrio trabajo-familia, vida personal, en un nuevo cuestionario conocido como CEAL-SM (Pérez y Candía, 2022).

Planteamiento de problema

Por medio de la presente investigación se pretende describir la relación entre la Cultura institucional de género, Equilibrio trabajo-familia y Justicia organizacional en funcionarios y funcionarias del Servicio de Salud del Maule. Considerando que, estas variables en su conjunto no han sido estudiadas ampliamente en funcionarios del Servicio de Salud pública, como se pudo constatar por medio de la búsqueda bibliográfica.

Se destaca que las condiciones laborales en hospitales públicos son inadecuadas tanto en términos de clima laboral e infraestructura, como de políticas organizacionales; siendo un ambiente propicio para la proliferación de enfermedades de salud física y mental, donde la alta demanda de recursos profesionales genera tensión y malestar (Aspiazu, 2017; Canales-Vergara et al., 2016; Luengo-Martínez y Montoya-Cáceres, 2020; Manyisa y van Aswegen, 2017; Muñoz-Fernández et al., 2020). Los funcionarios/as se ven expuestos a numerosos factores estresores implícitos en la profesión, como lo es la exposición continua a el dolor y el sufrimiento de los usuarios, la sobrecarga laboral y la falta de recursos; generando un contexto hospitalario donde la demanda supera al control y el apoyo social que puede brindar la organización (Canales-Vergara et al., 2016; Carrillo et al., 2018).

En Chile, se ha producido un aumento exponencial de la fuerza laboral femenina (22,36% a 40,21% entre 1960 y 2011) (Stefanelli et al, 2016), no obstante, permanecen vigentes aspectos de desigualdad entre el género femenino y masculino: como la brecha salarial entre los mismos (17.2%); y la distribución desigual del uso de tiempo para trabajo doméstico no remunerado, donde las mujeres destinan el doble de tiempo en comparación con sus pares masculinos (Fundación Chile Unido, 2018). Por tanto, este corresponde a un desafío dentro del contexto de los servicios de salud, una necesidad emergente ante la alta feminización del área, y la prevalencia de roles y estereotipos de género (Muñoz-Fernández et al., 2020; Pagotto et al, 2020).

Es a partir del incremento de la fuerza laboral femenina y las diferencias de género expresadas a nivel legal, político, socioeconómico e ideológico que la Cultura institucional de género, el Equilibrio trabajo-familia y la Justicia organizacional se convierten en variables de estudio relevante, tanto en contexto social como laboral (Fundación Chile Unido, 2018; Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Pregunta de investigación

¿Existe una relación significativa entre la variable Cultura institucional de género, Equilibrio trabajo-familia y Justicia organizacional?

Objetivos

Objetivo general

Describir la relación entre Cultura institucional de género, Equilibrio trabajo-familia y la percepción de Justicia organizacional en funcionarios y funcionarias del Servicio de Salud del Maule.

Objetivos específicos

- Describir el nivel de Cultura institucional de género, Equilibrio trabajo-familia y Justicia organizacional en funcionarios y funcionarias.
- Describir la relación entre Cultura institucional de género y Equilibrio trabajo-familia/familia-trabajo en funcionarios y funcionarias.
- Describir la relación entre Cultura Institucional de Género y Justicia Organizacional en funcionarios y funcionarias.
- Describir la relación entre Equilibrio trabajo-familia y Justicia Organizacional en funcionarios y funcionarias.

Hipótesis

- H₁: Existe un nivel moderado de Cultura institucional de género, Equilibrio trabajo-familia y Justicia organizacional.

- H₂: Existe una relación significativa positiva entre las dimensiones de Cultura institucional de género y Justicia organizacional.
- H₃: Existe una relación significativa positiva entre las dimensiones Interacción positiva trabajo-familia/familia-trabajo, y Cultura institucional de género.
- H₄: Existe una relación significativa positiva entre las dimensiones Interacción positiva trabajo-familia/familia-trabajo, y Justicia organizacional.

Método

Diseño

El diseño metodológico utilizado en este estudio corresponde a un modelo no experimental, en el cual no se han manipulado las variables, ni se ha desarrollado un proceso de selección de participantes al azar; con enfoque transversal, es decir, que busca analizar y describir la relación existente entre las variables estudiadas en un momento determinado; y un enfoque cuantitativo, que contempla una medición numérica de las variables con la utilización de instrumentos psicométricos (Hernández et al., 2004).

Tipo de estudio

Este estudio corresponde a una investigación descriptiva y correlacional, que ha analizado las variables de: Cultura institucional de género, Equilibrio trabajo-familia y Justicia organizacional dentro de una muestra de funcionarios/as de un hospital de la Región del Maule. Realizándose con el objetivo de desarrollar una contribución al conocimiento científico del área de Cultura institucional de género, Equilibrio trabajo-familia y Justicia organizacional en torno a funcionarios/as del Servicio de Salud.

Participantes

La población final del presente estudio corresponde a 135 participantes, los que corresponden a un 19.3% del universo hospitalario. Siendo un 84,4% perteneciente al género

femenino y un 15,6% al masculino; en cuanto al cargo institucional este corresponde a un 83,7% a funcionarios y funcionarias, mientras que un 11,1% a jefas de unidad o servicio, 3,0% a encargadas de comité/planes de trabajo y un 2,2% a directivas; donde un 45,9% reporta tener un cargo de tipo contrata, 36,3% de planta titular, 8,9% a honorarios, 6,7% de reemplazo, 1,5% virtual y 0,7% de practicante (ver anexo A).

Instrumentos

Cuestionario de Cultura institucional de género (CCIG)

Este instrumento, adaptado y validado por Román et al. (2016) (ver anexo B) en México, presenta una consistencia interna de Alfa de Cronbach de 0,88; y contempla 43 reactivos con respuesta en escala Likert de 5 alternativas orientadas a partir de las siguientes afirmaciones: que van de “totalmente en desacuerdo” a “totalmente de acuerdo”, dichos reactivos se encuentran distribuidos dentro de cuatro dimensiones denominadas:

1. Procesos administrativos, la cual contempla reactivos asociados a las políticas institucionales de contratación, desarrollo de carreras, acceso a puestos de toma de decisión y mecanismos de prevención y gestión en cuanto a hostigamiento sexual, maltrato e intimidación;
2. Equidad laboral, incorpora reactivos vinculados a las prácticas organizacionales de la cultura institucional que reflejan equidad de género, como la equidad salarial, el lenguaje no sexista, respeto al personal femenino con jefatura igualdad en cargos de poder y oportunidades de capacitación;
3. Prestaciones y clima laboral, incluye reactivos relacionados con la comunicación, formal e informal, así como reactivos asociados a la Equilibrio trabajo-familia; y finalmente,
4. Autoritarismo, esta es una dimensión compuesta por reactivos vinculados a condiciones de maltrato e intimidación por condiciones de género, sesgos sexistas

en la promoción o influencia, y permisos para atender circunstancias personales y familiares (Román et al., 2016).

Cuestionario de Conciliación Trabajo-Familia, SWING

Este instrumento adaptado y validado al español por Moreno et al. (ver anexo C) presenta una consistencia interna de Alfa de Cronbach de 0,77 y 0,89, cuenta con 22 reactivos con respuesta en escala Likert de 0 a 3 puntos asociados a conceptos que van de: “nunca” a “siempre” respectivamente; los reactivos se distribuyen en torno a cuatro dimensiones:

1. Interacción negativa trabajo-familia (8 reactivos),
2. Interacción negativa familia-trabajo (4 reactivos),
3. Interacción positiva trabajo-familia (5 reactivos) y
4. Interacción positiva familia-trabajo (5 reactivos) (2009).

Escala de Justicia Organizacional

Escala desarrollada por Colquitt (2001) y validada al español por Rodríguez-Montalbán et al. cuenta con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,88 a 0,94 (ver anexo D); y contempla 20 ítems con respuesta en escala Likert de 5 alternativas orientada con afirmaciones que van de “poco” hasta “mucho”, este instrumento está compuesto por cuatro dimensiones de la Justicia organizacional:

1. La Justicia distributiva, corresponde a la evaluación del sujeto sobre la recompensa que recibe por parte de la organización en base a sus esfuerzos;
2. Justicia procedimental, la cual se asocia con la percepción de justicia sobre la adjudicación de recompensas dentro de la organización;
3. Justicia interpersonal, corresponde a las cogniciones desarrolladas por parte de los trabajadores ante la evaluación de calidad sobre las relaciones con sus superiores; y

4. Justicia informacional, dimensión que contempla la calidad del trato dentro de la organización, es decir interacciones marcadas por la dignidad y el respeto, así como la entrega de información clara (Rodríguez-Montalbán et al., 2015).

Procedimiento

Criterios éticos

La presente investigación cuenta con la aprobación ética del Servicio de Salud del Maule (ver anexo E), contemplando los siguientes criterios de evaluación: desarrollo de un estudio descriptivo sin riesgos para los participantes, y aplicación de un consentimiento informado que explicita la correcta información al participante.

Reclutamiento

El proceso de difusión se desarrolló vía correo electrónico, donde por medio de una invitación para la participación de funcionarios/as del Servicio de Salud (de un hospital de la Región del Maule) en este estudio; del mismo modo, se realizó el envío del enlace correspondiente a la encuesta de Google Forms “Percepción de Cultura institucional de género, Equilibrio trabajo-familia y Justicia organizacional en funcionarios/as del Servicio de Salud del Maule”, la cual contenía en su primera página el apartado de Consentimiento Informado. Adicionalmente se realizó un proceso de sensibilización por medio de afiches y videos incentivando a la participación de los funcionarios en el estudio, estos insumos fueron gestionados de forma mancomunada entre el equipo de investigación y el Departamento de Calidad de Vida Laboral del Servicio de Salud del Maule. El contenido de dichos insumos contempla: la importancia de participar en el proceso de investigación, los beneficios que esta tiene para la institución, conceptos clave y las condiciones de resguardo de información del participante, entre otros aspectos.

Aplicación

La encuesta “Percepción de Cultura Institucional de Género, Equilibrio trabajo-familia y Justicia Organizacional en funcionarios/as del Servicio de Salud del Maule” fue auto aplicada por medio de la plataforma online Google Forms, en donde se aseguró la confidencialidad de los participantes y sus respectivos datos, esto bajo la aceptación del consentimiento de participación incluido al principio del formulario autoadministrado. Considerando una batería de instrumentos certificados éticamente por el Ministerio de Salud del Maule.

Plan de análisis

Se realizó una base completa la cual recopiló todos los datos obtenidos, la que permitió desarrollar un proceso de análisis cuantitativo a partir de cada uno de los cuestionarios. Para comenzar el proceso de análisis de datos, se llevó a cabo el cálculo de promedios y desviaciones estándar correspondientes a cada variable y sus respectivas dimensiones, posteriormente se desarrolló la prueba de normalidad de Kolmogorov, lo cual permitió determinar que la muestra no posee una distribución normal, y, por tanto, desarrollar análisis correlacional de Spearman, así como el análisis de fiabilidad de Cronbach. Para tal efecto, se utilizó Excel, Jamovi 1.2.27 y SPSS 15.0.

Se realizaron pruebas bivariadas para el establecimiento de correlaciones entre las variables estudiadas. Orientando la investigación en la búsqueda de relaciones significativas entre Cultura institucional de género, Equilibrio trabajo-familia y Justicia organizacional, junto a correlaciones positivas entre Cultura institucional de género y Justicia organizacional. Teóricamente se proyecta que la percepción de Cultura institucional de género tenga una influencia significativa sobre las dimensiones de interacción trabajo-familia y familia-trabajo en su dimensiones positivas, así como sobre las dimensiones de

Justicia organizacional, es decir, Justicia distributiva, procedimental, interpersonal, e informacional.

Resultados

A continuación, se presentan los principales resultados derivados del estudio. Por medio del proceso de análisis de las variables, se observa un puntaje moderado en las variables consideradas: Cultura institucional de género ($x=3,77$; $\sigma=1,32$), Justicia organizacional ($x=3,81$; $\sigma=1,29$) y Equilibrio trabajo-familia ($x=2,08$; $\sigma=0,06$) (ver anexo F).

En cuanto a Cultura institucional de género se aprecia un nivel alto de media en la dimensión de Equidad laboral ($x=4,09$; $\sigma=1,11$) y, Prestaciones y Clima laboral ($x=4,09$; $\sigma=1,07$), mientras que, la dimensión de Autoritarismo ($x=3,83$; $\sigma=1,31$) y Procesos administrativos ($x=3,86$; $\sigma=1,16$) presentan un nivel moderado.

En cuanto a la variable Justicia organizacional, esta presenta un nivel alto en su dimensión Justicia informacional ($x=4,12$; $\sigma=1,06$); mientras que, Justicia procedimental ($x=3,73$; $\sigma=1,39$), Justicia distributiva ($x=3,80$; $\sigma=1,22$) y Justicia interpersonal ($x=3,58$; $\sigma=1,38$) se encuentra en nivel moderado.

Respecto a la variable Equilibrio trabajo-familia estas presentan un nivel alto en la dimensión de Interacción positiva familia-trabajo ($x=2,21$; $\sigma=0,92$); un nivel moderado en la dimensión de Interacción positiva trabajo-familia ($x=2,03$; $\sigma=0,95$); y finalmente, un nivel bajo respecto a la dimensión Interacción negativa trabajo-familia ($x=1,35$; $\sigma=0,97$), e Interacción negativa familia-trabajo ($x=0,58$; $\sigma=0,83$).

A continuación, se realizó un análisis estadístico, para determinar si los datos presentan una distribución normal (ver anexo G) para, posteriormente aplicar un análisis correlacional de Spearman a la variable de Cultura Institucional y Equilibrio trabajo-familia:

Se obtuvo una relación significativa, negativa y débil entre la dimensión Autoritarismo y la dimensión Interacción negativa trabajo-familia ($r = -0,184$; $p = 0,033$). Observando una relación significativa, positiva y débil respecto a la dimensión Interacción positiva familia-trabajo ($r = 0,236$; $r = 0,006$) (ver anexo H).

Respecto a la dimensión Prestaciones y Clima laboral esta presenta: una relación significativa, negativa y moderada respecto a la dimensión de Interacción negativa trabajo-familia ($r = -0,416$; $p = 0,000$); una relación significativa, negativa y débil con la dimensión de Interacción negativa familia-trabajo ($r = -0,182$; $p = 0,035$); una relación significativa, positiva y débil con la dimensión Interacción positiva trabajo-familia ($r = 0,299$; $p = 0,008$) y la dimensión de Interacción positiva familia-trabajo ($r = 0,287$; $p = 0,001$).

En cuanto a la dimensión de Equidad laboral, esta presenta; una relación significativa, negativa y moderada respecto a la dimensión de Interacción negativa trabajo-familia ($r = -0,351$; $p = 0,000$); una relación significativa negativa y débil respecto a la dimensión de Interacción negativa familia-trabajo ($r = -0,199$; $p = 0,020$); una relación significativa, positiva y débil respecto a la dimensión de Interacción positiva trabajo-familia ($r = 0,229$; $p = 0,008$); y, una relación positiva, significativa y moderada respecto a la dimensión de Interacción positiva familia-trabajo ($r = 0,322$; $p = 0,000$).

Respecto a la dimensión de Procesos Administrativos, esta presenta una relación significativa, negativa y moderada respecto a la dimensión Interacción negativa trabajo-familia ($r = -0,314$; $p = 0,000$); una relación significativa, positiva y débil respecto a la dimensión Interacción positiva familia-trabajo ($r = 0,271$; $p = 0,001$).

En cuanto a la correlación de Spearman aplicada a la variable de Cultura institucional de género y Justicia organizacional, donde los resultados dan cuenta de:

Respecto a la dimensión de Autoritarismo, existe una relación significativa, positiva y fuerte respecto a las cuatro dimensiones de la variable de Justicia organizacional: Justicia

procedimental ($r= 0,575$; $p=0,000$); Justicia distributiva ($r= 0,605$; $p=0,000$); Justicia interpersonal ($r= 0,504$; $p=0,000$); y Justicia informacional ($r= 0,837$; $p=0,000$).

Respecto a la dimensión Prestaciones y Clima Laboral, esta presenta una relación significativa, positiva y fuerte con las dimensiones: Justicia procedimental ($r=0,640$; $p=0,000$), Justicia distributiva ($r= 0,677$; $p=0,000$) y Justicia informacional ($r=0,798$; $p=0,000$). Mientras que, presenta una relación significativa, positiva y moderada respecto a la dimensión de Justicia interpersonal ($r= 0,483$; $p=0,000$).

Por su lado, la dimensión Equidad Laboral presenta una relación significativa, positiva y fuerte respecto a las cuatro dimensiones de la variable de Justicia organizacional: Justicia procedimental ($r= 0,908$; $p= 0,000$); Justicia distributiva ($r= 0,829$; $p= 0,000$); Justicia interpersonal ($r= 0,546$; $p= 0,000$); Justicia informacional ($r= 0,765$; $p= 0,000$).

De igual manera, existe una relación significativa, positiva y fuerte respecto a la dimensión de Procesos administrativos y la dimensión: Justicia procedimental ($r= 0,713$; $p= 0,000$); Justicia distributiva ($r= 0,832$; $p= 0,000$); Justicia interpersonal ($r= 0,708$; $p= 0,000$); Justicia Informacional ($r= 0,793$; $p= 0,000$).

Por su parte, respecto a la variable de Equilibrio trabajo-familia y Justicia organizacional, se observa una relación significativa, negativa y moderada entre la dimensión de Interacción negativa trabajo-familia y la dimensión de: Justicia procedimental ($r= -0,328$; $p= 0,000$); Justicia distributiva ($r= -0,323$; $p= 0,000$); y Justicia informacional ($r= -0,314$; $p= 0,000$).

En cuanto a la dimensión de Interacción negativa familia-trabajo, esta presenta una relación significativa, negativa y débil respecto a la dimensión de Justicia procedimental ($r= -0,219$; $p= 0,011$) y Justicia informacional ($r= -0,192$; $p= 0,025$).

Respeto a la dimensión de Interacción positiva trabajo-familia, esta presenta una relación significativa, positiva y débil sobre las cuatro dimensiones de la variable Justicia

organizacional: Justicia procedimental ($r= 0,210$; $p= 0,014$); Justicia distributiva ($r= 0,211$; $p= 0,014$); Justicia interpersonal ($r= 0,204$; $p= 0,018$); y Justicia informacional ($r= 0,177$; $p= 0,040$).

Mientras que, la dimensión de Interacción positiva familia-trabajo presenta una relación significativa, positiva y moderada respecto a la dimensión de Justicia procedimental ($r= 0,311$; $p= 0,000$) y Justicia distributiva ($r= 0,332$; $p=0,000$); débil, respecto a la dimensión de Justicia interpersonal ($r= 0,232$; $p= 0,007$) y Justicia informacional ($r= 0,275$; $p= 0,001$).

Cabe mencionar que el cuestionario empleado presenta un Alfa de Cronbach de 0.826, expresando una consistencia interna alta (ver anexo I). Donde, cada una de las dimensiones presenta una relación alta ante las demás, excepto las dimensiones de la variable Equilibrio trabajo-familia, el cual presenta una relación débil; y negativa en el caso de las dimensiones Interacción negativa trabajo-familia y familia-trabajo.

Discusión

El objetivo general de esta investigación corresponde a la descripción de variables organizacionales, considerando la medida en que estas se presentan y la influencia que generan, con foco en la percepción de Cultura institucional de género, Equilibrio trabajo-familia y Justicia organizacional en funcionarios/as del Servicio de Salud del Maule.

A partir de la presentación y análisis de resultados del presente estudio, se desprende que la primera hipótesis planteada; “Existe un nivel moderado de Cultura institucional de género, Equilibrio trabajo-familia y Justicia organizacional” se acepta, puesto que, las variables consideradas presentan un nivel moderado.

Esto expresa que la Cultura institucional de Género percibida por funcionarios y funcionarias se presenta de forma moderada en la organización, por medio de políticas

institucionales, prácticas organizacionales con enfoque de género, y acciones dirigidas a favorecer el Equilibrio trabajo-familia (Román et al., 2016). Respecto a Justicia organizacional, la institución provee, moderadamente, recompensas proporcionadas a los esfuerzos realizados, presentando relaciones de calidad entre subordinados y superiores, así como buenas interacciones, marcadas por la dignidad, el respeto y la clara comunicación (Rodríguez-Montalbán et al., 2015). Por otro lado, la variable de Equilibrio trabajo-familia, presenta un nivel medio, considerando una afectación e influencia intermedia de los vínculos familiares debido al ámbito laboral.

Se considera la implementación de políticas de Equilibrio trabajo-familia como una interacción de tipo ganar-ganar, favoreciendo a las organizaciones y sus trabajadores (Fonseca y Cruz, 2019). Dentro de los beneficios a nivel organizacional se destacan: el incremento de la eficiencia, productividad, capacidad de atracción y retención de talentos, una mejor imagen corporativa, clima laboral, comunicación y adaptación a los cambios, así como una reducción del ausentismo, rotación del personal, y por tanto, reducción de costos operacionales; respecto a los beneficios existentes a nivel personal, se destaca: el incremento del compromiso, la lealtad, la calidad de vida, satisfacción, y estabilidad laboral, así como, una mejor relación con jefaturas, mayor felicidad, y menor estrés (Fundación Chile Unido, 2018).

Pérez et al. evidenciaron que existe una relación significativa entre los turnos laborales y la percepción de Conflicto trabajo-familia en trabajadores de una institución pública, donde las políticas de equilibrio no generaron un efecto mitigador (2017). Considerando, el trabajo por turnos como un factor de riesgo dentro de los servicios de salud pública que requiere una mayor regularización.

Por su parte, la segunda hipótesis señala que “Existe una relación significativa positiva entre las dimensiones de Cultura institucional de género y Justicia organizacional”

lo cual, se cumple, puesto que las variables presentan una relación significativa, moderada/fuerte y positiva en todas sus dimensiones. Por tanto, se presenta una consideración adecuada de los puntos de vista de los funcionarios y funcionarias, quienes son valorados por sus jefes/as de área y supervisores/as; así como una distribución parcialmente equitativa de las labores y recompensas (Omar, 2014) aspecto vinculado con el compromiso afectivo (Ríos y Loli, 2019). La Cultura institucional de género puede ser impulsada positivamente por medio de políticas, programas y planes dentro de las organizaciones, favoreciendo cambios estructurales del personal y de gestión institucional (Fábregas et al., 2013).

Respecto a la tercera hipótesis, la cual señala que “Existe una relación significativa positiva entre las dimensiones Interacción positiva trabajo-familia/familia-trabajo, y Cultura institucional de género”, se acepta. Ya que las dimensiones positivas de la variable Equilibrio trabajo-familia presentan una relación significativa y positiva respecto a las dimensiones de la variable Cultura institucional de género. Esto quiere decir que, a mayor nivel de Cultura institucional de género, mayor será el Equilibrio trabajo-familia percibido por los/as funcionarios/as (Jiménez y Hernández, 2020). Donde los aspectos de influencia positiva están presentes en la organización, impulsando valores institucionales, y permitiendo la visualización de los vínculos familiares como potenciadores del área laboral (Gallego et al., 2019). Se ha evidenciado una relación positiva y significativa de la variable Equilibrio trabajo-familia y la Cultura institucional de género, así como, una relación positiva y significativa entre la Cultura trabajo-familia y el desempeño percibido (Jiménez et al., 2020) comprendiendo la existencia de turnos laborales como un factor de gran influencia.

Y finalmente, la cuarta hipótesis; “Existe una relación significativa positiva entre las dimensiones Interacción positiva trabajo-familia/familia-trabajo, y Justicia

organizacional” se acepta, puesto que las dimensiones positivas de la variable Equilibrio trabajo-familia, dan cuenta de relaciones significativas y positivas respecto a las dimensiones de la variable Justicia organizacional. Particularmente, se destaca la relación directa existente entre la dimensión de Justicia interpersonal y la variable Equilibrio trabajo-familia (Andrade-Navia et al., 2019).

Respecto a la batería de cuestionarios utilizados, esta presenta un Alfa de Cronbach de 0.826, expresando una consistencia interna alta. Por lo tanto, el instrumento es válido y confiable para medir la Cultura institucional e identificar sesgos de género (Román et al., 2016). Del mismo modo, cada una de las dimensiones presenta una relación alta ante las demás, excepto las dimensiones de la variable Equilibrio trabajo-familia, la cual presenta una relación débil. Cabe destacar que, cada una de las dimensiones significa un incremento en la fiabilidad general de la batería de instrumentos aplicados, excepto las dimensiones de la variable Equilibrio trabajo-familia, estas presentan una relación débil; y negativa, en el caso de la dimensión Interacción negativa trabajo-familia/familia-trabajo.

Conclusión

La percepción de Cultura institucional de género y Justicia organizacional se presentan en mayor medida que el Equilibrio trabajo-familia, exhibiendo una mayor relación entre sus dimensiones. Se concluye la necesidad de favorecer el Equilibrio trabajo-familia por medio de políticas organizacionales; tomando en consideración el contexto de feminización laboral, doble presencialidad, alta demanda, bajo control y apoyo social a nivel hospitalario.

Esto desde una perspectiva de género, que visualiza las dificultades adicionales que presenta el género femenino para equilibrar el ámbito familiar y el laboral (Gallego et al., 2019) sobre todo en aquellas que ocupan cargos directivos (Gaete, 2018; Jiménez et al,

2019). Invitamos a repensar la feminización de los Servicios de Salud como un aspecto que nos impulsa a desarrollar medidas organizacionales orientadas al favorecimiento del Equilibrio trabajo-familia, por medio de políticas institucionales de Equidad laboral (Ortega, 2019) para favorecer el Bienestar Subjetivo y la Satisfacción laboral (Domínguez et al., 2018; Gaete et al., 2019; Pérez-Pérez et al., 2015).

Tomando en cuenta la posibilidad de implementar propuestas beneficiosas, en áreas como: Flexibilidad laboral; Ayuda a la Maternidad y a la Paternidad, postnatal, apoyo al infante; Apoyos Económicos; Integración Familiar; y, apoyo al Desarrollo Personal y Calidad de Vida (Fundación Chile Unido, 2018). Gestiones que deben guiarse por el lineamiento de la igualdad de derechos y oportunidades, superando la desigualdad asociada a condiciones de género (Fiscalía Ministerio Público de Chile, 2018), que hasta el momento ha caracterizado a los Servicios de Salud de Latinoamérica, el Caribe y Chile (Fábregas et al., 2013).

Respecto a la realización del estudio, dado el actual contexto de pandemia, el uso de tecnologías se considera una ventaja, permitiendo la aplicación de cuestionarios mediante Google Forms, favoreciendo la recopilación de datos a distancia; contando con ventajas económicas y técnicas en comparación la aplicación en papel, ya que sin inversión alguna, permite distintos tipos de respuestas, selecciones múltiples, casillas de verificación, escalas lineales, y un análisis de respuestas, facilitando la visualización en una hoja de cálculo exportable en formato Excel al finalizar (Espinosa, 2016).

Es de considerar, como posible limitación la feminización de los resultados, esto a partir de un 84,4% de respuestas del género femenino, explicado por el creciente ascenso de las mujeres a puestos de jefaturas de los hospitales y la alta feminización histórica de especialidades como administración o enfermería (Lespiau et al., 2022), por tanto, se

recomienda buscar paridad en cuanto a género para tener un contraste entre ambos y por ende obtener un parámetro de igualdad de género para la constitución de políticas públicas.

Se sugiere continuar realizando investigaciones en funcionarios/as del área de salud, dado que la pandemia por COVID-19 tuvo repercusiones psicosociales en ellos, provocando depresión y ansiedad en los mismos (Pupiales, 2021); considerando la depresión como un factor que aumenta la posibilidad de tener conflicto entre la familia y el trabajo (Jiménez y Moyano, 2008), por ende es necesario realizar estudios que vayan en concordancia a sus necesidades actuales y posteriormente aplicar medidas en favor del personal permitiendo una mejora en el entorno institucional.

Referencias

- Adams, J. S. (1965). Inequidad en el intercambio social. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Altamirano, M. (2019). Política social e igualdad de género en México, 2012-2018. *Foro Internacional*, (2), 755-789. DOI: 10.24201/fi.v60i2.2738
- Andrade-Navia, J., Ramírez-Plazas, E., y Rueda-Ramírez, H. (2019). El Alcance de las Prácticas de Dirección en la Vida de los Colaboradores: la Relación entre la Percepción de Justicia y el Conflicto Trabajo-Familia en las Organizaciones del sur Colombiano. *Revista EAN*, (87), 27-41. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200027
- Arboleda, G., y López, J. M. (2017). *Organizational Culture in Institutions Providing Health Services at Valle of Aburrá*. Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/15136>
- Arcos, E., Poblete, J., Molina, I., Miranda, C., Zúñiga, Y., Fecci, E., Rodríguez, L., Márquez, M. y Ramírez, M. (2004). Perspectiva de género en la formación de profesionales de la salud: Una tarea pendiente. *Rev Méd Chile*, 135, 708-717. <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v135n6/art04.pdf>
- Aspiazú, E. (2017). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. *Trabajo y sociedad*, (28), 11-35. <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n28/n28a02.pdf>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2018). *Políticas Públicas de Apoyo a la Familia en Chile, España y Tailandia*. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26069/1/BCN_Politicapoyo_a_la_familia_Chile__Espana_y_Tailandia_FINAL.pdf

- Blofield, M. y Martínez, J. (2014). *Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad*. Repositorio Institucional de Investigaciones Sociales. <https://repositorio.iis.ucr.ac.cr/handle/123456789/547>
- Camarano, C. (2019, 8 marzo). *En América Latina 4 de cada 10 Trabajadores son Mujeres (brecha salarial es de 22%)*. *Ámbito*. <https://www.ambito.com/economia/igualdad-genero/en-america-latina-4-cada-10-trabajadores-son-mujeres-brecha-salarial-es-22-n5019601>
- Canales-Vergara, M., Valenzuela-Suazo, S., y Paravic-Klijn, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*, 13(3), 178-186. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>
- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L. y Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(2), <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>. <https://doi.org/10.6018/eglobal>
- Colquitt, J. A. (2001, junio). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386-400. DOI: 10.1037/0021-9010.86.3.386
- Domínguez, C., Poblete, S., y Jiménez, A. (2018). *Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral, bienestar subjetivo en funcionarios públicos de la región del Maule* (Doctoral dissertation, Universidad de Talca (Chile). Facultad de Psicología). <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/11437>
- Espinosa, V. M. A. (2016). Beneficios de las encuestas electrónicas como apoyo para la investigación. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 7(22), 168-186. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7286080>

- Fábregas, S. M., Lugo, M. d. C., León, F. J., y Lugo, R. G. (2013). *Inequidades en la prestación de servicios de salud en Latinoamérica y el Caribe* (1st ed.). Fundación Interamericana Ciencia y Vida.
http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/37213/inequidades_salud.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fiscalía Ministerio Público de Chile. (2018). Política de Igualdad de Género de la Fiscalía de Chile.
http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/Politica_de_Igualdad_de_Genero_de_la_Fiscalia_de_Chile.pdf
- Fonseca, J. y Cruz, C. (2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. *Revista Ces Psicología*. Recuperado 13 de octubre de 2022, de <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>
- Fundación Chile Unido. (2018). Guía de Buenas Prácticas. Conciliación Familia, Trabajo y Vida Personal [PDF]. En *Ministerio de Energía* (1.^a ed.). Catalina Delpiano.
<https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/libro-conciliacion-familia-trabajo-y-vp-guia-de-buenas-practicas-f.-chile-unido.pdf>
- Gaete, M., Salgado, C., y Jiménez, A. (2019). *Percepción de equidad de género, equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa vitivinícola, Maule* (Doctoral dissertation, Universidad de Talca (Chile). Facultad de Psicología).
<http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/11852/5/20190047.pdf>
- Gaete, R. (2018). Conciliación trabajo-familia y responsabilidad social universitaria: experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), 81-100.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162018000100006&script=sci_arttext

- Gallego, J., Alarcón, V. y Trujillo, J. (2019). *Relación Entre el Clima Laboral y la Interacción Trabajo-Familia en los Operarios de la Empresa Maviltex de la Ciudad de Manizales* [Tesis de especialización]. Universidad de Manizales. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/4323>
- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., van Hooff, M. L., y Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. DOI: 10.1080/02678370500410208
- Gómez, V., y Jiménez, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, 26(79). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352019000100007#B22
- Guevara, M. (2016). Justicia Organizacional y Satisfacción Laboral en el Banco de la Nación del Perú, Agencia Trujillo, año 2015. *Ex Cathedra en negocios*, 1(1), 40-51. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/excathedraennegocios/article/view/1930>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana. <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2017/03/Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>
- Instituto de Previsión Social. (2019). *Norma de Género*. <https://ips.gob.cl/servlet/internet/inicio/temas-de-interes/certificacion-norma-chilena-de-igualdad-de-genero.html>
- Instituto de Salud Pública. (2021). *Guía Para La Gestión De Riesgos Psicosociales En El Trabajo: Justicia Organizacional* (1.^a ed.). Instituto de Salud Pública de Chile. <https://www.ispch.cl/wp->

content/uploads/2021/07/GuiaRiesgosPsicosocialesJusticiaOrganizacional01-02072021B.pdf

Jiménez Figueroa, A., y Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-23762008000100007&script=sci_arttext

Jiménez, A., Bravo, C., y Toledo, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Psicología*, 23. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000100006&script=sci_arttext

Jimenez, A., León, B., y Poblete, M. (2019) Cultura Trabajo Familia, Equilibrio Trabajo-Familia y Desempeño Percibido. *Dimensión Empresarial*. 17(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7158531>

Jiménez, A., Sepúlveda, F., y Faúndez, M. (2019). Conflicto trabajo-familia, equilibrio y bienestar en mujeres trabajadoras de una empresa de retail, dependiendo de su rol de proveedor. *GénEroos. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 26(25), 77-98. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/121/97>

Jiménez, A., y Hernández, A. (2020). Percepción de Equidad de Género y Equilibrio trabajo-familia en Trabajadores Pertenecientes a Empresas Públicas y Privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas*, 14(2). <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v14n2/1688-4221-cp-14-02-e2201.pdf>

Kaldman, C., Pérez, R., Rodríguez, M., y Valdez, E. (2022). Protocolo de actuación para analizar acciones preventivas en violencia de género en una universidad pública. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de*

- Ciencias Jurídicas y Sociales, 13(1), 61-75.
<https://revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/424/397>
- Lespiau, S., Payés, A., Deluca, N., Ginarte, M., Raiher, S., y Echelini, M. (2022). La feminización de las especialidades de formación en salud. Abordaje en el desarrollo de las Residencias del HEC—periodo 2012-2020.
<https://repositorio.hospitalelcruce.org/xmlui/handle/123456789/1182>
- Luengo-Martínez, C., y Montoya-Cáceres, P. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 66(259), 69-80.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000200069#B7
- Manyisa, Z., y van Aswegen, E. (2017). Factors affecting working conditions in public hospitals: A literature review. *Elsevier*, 28–38. <https://bit.ly/3Otz4Wt>
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2022). Resumen Plan Nacional de Equidad Laboral. En *Ministerio de la Mujer y Equidad de Género*.
https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/Plan-de-Equidad-Laboral-2021_2030.pdf
- Ministerio de Salud. (2013). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. En *Ministerio de Salud*.
<https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>
- Moreno, B., Sanzl, A., Rodríguez, A., y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)[Psychometric properties of the Spanish version of the Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING)].
<https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/76872/76872.pdf>

- Muñoz-Fernández, S. I., Molina-Valdespino, D., Ochoa-Palacios, R., Sánchez-Guerrero, O., y Esquivel-Acevedo, J. A. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediatr Mex.* 41, 127-146. <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
- Odrizola, S., y Imbert, J. (2019). Trabajo, género y cuidado: una visión desde la realidad contemporánea de Cuba. *Scielo.* 1-13. <http://scielo.sld.cu/pdf/eyd/v163n1/0252-8584-eyd-163-01-e10.pdf>
- Omar, A. (2014). Justicia Organizacional, Individualismo-Colectivismo y Estrés Laboral. *Psicología y salud*, 16(2). <https://doi.org/10.25009/pys.v16i2.774>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Panorama Laboral 2017 América Latina y el Caribe* (Nº 1). Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_613957/lang-es/index.htm
- Ortega, J. (2019). «Una Cuestión de Entrega»: Desigualdades de Género y Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo de Enfermería. *Sociedade e Cultura*, 22(1), 48-65. <https://doi.org/10.5216/sec.v22i1.57893>
- Otálora, G. (2007). La relación existente entre el Conflicto Trabajo-Familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuad. Adm.*, 20(34), 139-160. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922007000200007
- Pagotto, V., Giunta, D., y Dawidowski, A. (2020). Enfoque de género en las residencias médicas de un hospital universitario. *Medicina (B. Aires)*, 80(3), 219-228. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S0025-76802020000400005&script=sci_abstract&tlng=en

- Pérez, J. y Candia, M. (2022). Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO. *Superintendencia de Seguridad Social*. <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Manual-CEAL-SM-SUSESO.pdf>
- Pérez, M., Gómez, J., y Dieguez, R. (2020). Características clínico-epidemiológicas de la COVID-19. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(2), 1-15. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revhabciemed/hcm-2020/hcm202e.pdf>
- Pérez, V., Palací, F., y Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción psicológica*, 14(2), 193-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6317019&info=resumen>
- Pérez-Pérez, M., Vela-Jiménez, M., Abella-Gargés, S., y Martínez-Sánchez, Á. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados. *Universia Business*, 45, 16-33. <https://www.redalyc.org/pdf/433/43335414001.pdf>
- Pupiales Molina, D. E. (2021). *Efectos psicosociales ante la pandemia del Covid-19 en el personal de salud del Hospital San Luis de Otavalo 2021* (Bachelor's thesis). <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11403>
- Ríos, J., y Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de investigación en psicología*, 22(1), 127-138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162697>
- Riquelme, E., Rojas, E., y Jiménez, A. (2012). Perspectivas analíticas sobre la dinámica social: Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Revista Científicas Argentinas*, 18(15), 203-215.
- Rodríguez-Montalbán, R., Martínez-Lugo, M., y Sánchez-Cardona, I. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en

- una muestra de empleados (as) en Puerto Rico. *Revista puertorriqueña de psicología*, 26(2), 270-286. <https://www.redalyc.org/pdf/2332/233245621009.pdf>
- Román, R., Domínguez, S., Saucedo, M. y Tánori, J. (2016). Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el noroeste de México. La ventana. *Revista de estudios de género*, 5(44), 83-108. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362016000200083
- Sánchez-Cardona, I., Rodríguez-Montalbán, Ramón, y Martínez-Lugo, M. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en una muestra de empleados(as) en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2),270-286. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233245621009>
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, J. M., y Boada, J. (2021). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational justice in terms of type of contract. *Psicothema*. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/204643>
- Stefanelli, M. A., Valenzuela, M. T., Cárcamo, M., Urquidi, C., Cavada, G., y San Martín, P. (2016). Tendencia de la tasa global de fecundidad y el aumento de la fuerza laboral femenina en Chile. 1960–2011. *Revista Médica Chile*, 144, 658-663. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v144n5/art15.pdf>
- Superintendencia de Seguridad Social. (s. f.). *Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21*. Recuperado 13 de octubre de 2022, de <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>
- Travassos, C. (2020). A investigação em serviços de saúde e a pandemia de COVID-19. *Cad.Saúde Pública*, 36(9). doi:10.1590/0102-311X00243920
- Ugarteburu Gastañares, I., Cerrato Allende, J., y Ibarretxe Zorriquetta, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación

trabajo/familia.

(18),

17-

41. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2961816>

Vasquez-Trespalacios, E., Aranda, C. y Ortiz, M. (2019). Síndrome de Burnout y justicia Organizacional: una Revisión Sistemática. *Salud de los Trabajadores*, 27(2), 147-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=7388>

Vega, S. (2001). Riesgo Psicosocial: el Modelo Demanda-Control-Apoyo Social. *Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales España*. <https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+modelo+demanda-control-apoyosocial+%28I%29..pdf>

Vidal, G., y Sánchez, L. (2016). Interacción trabajo-familia y salud. Una aproximación desde los actores para la formación integral en la sociedad. *Revista internacional de investigación e innovación educativa*. 7, 38-53. <http://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/2298>

Anexos

Anexo A: Sociodemográficos

Tabla 1

Frecuencia Sexo de Funcionarios/as

Sexo	N	% del Total	% acumulativo
Hombre	20	14.8 %	14.8 %
Mujer	114	84.4 %	99.3 %
No responde	1	0.7 %	100.0 %

Tabla 2

Frecuencia Género de Funcionarios/as

Género	N	% del Total	% acumulativo
Femenino	114	84.4 %	84.4 %
Masculino	21	15.6 %	100.0 %

Tabla 3

Frecuencia de Estado civil de Funcionarios/as

Estado civil	N	% del Total	% acumulativo
Casado/a	40	29.6 %	29.6 %

Divorciado/a	7	5.2 %	34.8 %
En pareja (sin vínculo legal)	19	14.1 %	48.9 %
Soltero/a	67	49.6 %	98.5 %
Unión Civil	1	0.7 %	99.3 %
Viudo/a	1	0.7 %	100.0 %

Tabla 4

Frecuencia de Edad de Funcionarios/as

Edad	N	% del Total	% acumulativo
19 a 29	46	34.1 %	34.1 %
30 a 49	61	45.2 %	79.3 %
50 o +	28	20.7 %	100.0 %

Tabla 5

Frecuencia Pareja con Trabajo Remunerado

Respuesta	N	% del Total	% acumulativo
No	34	31.5 %	31.5 %
Sí	74	68.5 %	100.0 %

Tabla 6

Frecuencia Principal Proveedor Económico Familiar

Respuesta	N	% del Total	% acumulativo
No	63	46.7 %	46.7 %
Sí	72	53.3 %	100.0 %

Tabla 7

Frecuencia Nivel Educacional Principal Proveedor

Nivel Educacional	N	% del Total	% acumulativo
Ed. Básica	7	5.2 %	5.2 %
Ed. Media	37	27.4 %	32.6 %
Ed. Técnica	39	28.9 %	61.5 %
Posgrado	7	5.2 %	66.7 %
Universitaria	45	33.3 %	100.0 %

Tabla 8

Frecuencia Cargo Institucional

Cargo Institucional	N	% del Total	% acumulativo
Directivo/a	3	2.2 %	2.2 %
Encargado/a de comité/planes de trabajo	4	3.0 %	5.2 %

Funcionario/a	113	83.7 %	88.9 %
Jefe de unidad o servicio	15	11.1 %	100.0 %

Tabla 9

Frecuencia Años de Experiencia Laboral en el Área

Experiencia	N	% del Total	% acumulativo
- de 1	14	10.4 %	10.4 %
1 a 5	51	37.8 %	42.2 %
6 a 10	20	14.8 %	63.0 %
11 a 15	14	10.4 %	73.4 %
16 a 20	9	6.7 %	80.1 %
21 a 25	6	4.4 %	84.5 %
26 a 30	12	8.9 %	93.4 %
31 o +	8	5.9 %	99.9 %
No responde	1	0.7 %	100.0 %

Tabla 10

Frecuencia Horas Semanales Trabajadas

Horas	N	% del Total	% acumulativo
8 a 24	3	2.2 %	2.2 %

40 a 48	125	92.6 %	94.8 %
50 o +	5	3.7 %	98.5 %
No responde	2	1.5 %	100.0 %

Tabla 11

Frecuencia de Tipo de contrato

Tipo	N	% del Total	% acumulativo
Contrata	62	45.9 %	45.9 %
Honorarios	12	8.9 %	54.8 %
Planta titular	49	36.3 %	91.1 %
Practicante	1	0.7 %	91.9 %
Reemplazo	9	6.7 %	98.5 %
Virtual	2	1.5 %	100.0 %

Tabla 12

Frecuencias Tiempo en el Hogar

Horas	N	% del Total	% acumulativo
1 a 5	11	8.1 %	8.1 %
6 a 10	25	18.5 %	26.6 %
11 a 15	75	55.6 %	82.2 %

16 a 20	11	8.1 %	90.3 %
21 o +	1	0.7 %	91.0 %
No responde	12	8.9 %	100.0 %

Tabla 13

Frecuencia de Funcionarios/ que cuentan con asesor/a del hogar

Respuesta	N	% del Total	% acumulativo
No	116	85.9 %	85.9 %
Sí	19	14.1 %	100.0 %

Tabla 14

Frecuencia de Funcionarios/as a cargo de adultos mayores o inmunodependientes

Respuesta	N	% del Total	% acumulativo
No	118	87.4 %	87.4 %
Sí	17	12.6 %	100.0 %

Tabla 15

Frecuencia Rango de Ingresos del hogar

Rango	N	% del Total	% acumulativo
-------	---	-------------	---------------

150.000 - 300.000	4	3.0 %	3.0 %
300.001 - 450.000	33	24.4 %	27.4 %
450.001 - 675.000	31	23.0 %	59.4 %
675.001 - 975.000	25	18.5 %	68.9 %
975.001 - 1.575.000	23	17.0 %	85.9 %
1.575.001 - 2.175.000	8	5.9 %	91.8 %
2.175.001 o más	11	8.1 %	100.0 %

Tabla 16

Frecuencia Cantidad de Hijos por Funcionario/a

Número de hijos	N	% del Total	% acumulativo
0	52	38.5 %	38.5 %
1	43	31.9 %	70.4 %
2	29	21.5 %	91.9 %
3	10	7.4 %	99.3 %
4 o +	1	0.7 %	100.0 %

Tabla 17

Frecuencia edad de hijos/as de Funcionario/a

Años	Hijos/as	% del Total	% acumulativo
------	----------	-------------	---------------

1 a 10	52	39.1 %	39.1 %
11 a 20	41	30.8 %	69.9 %
21 a 30	36	27.1 %	97.0 %
31 o +	4	3.0 %	100.0 %

Anexo B: Cuestionario Cultura institucional de género

1 Totalmente en desacuerdo y 5 Totalmente de acuerdo.

Pregunta	1	2	3	4	5
1. Se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.					
2. Se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).					
3. Sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones.					
4. Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.					
5. Se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.					
6. Se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.					
7. Se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.					
8. Se informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.					
9. Se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.					

10. Los documentos oficiales que se emiten utilizan y promueven un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.					
11. Los criterios de selección de personal están colocados en lugares visibles.					
12. Existe el permiso licencia por paternidad.					
13. Se anuncian oportunamente las plazas disponibles.					
14. Las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser consultadas por cualquier persona y aplican sin distinción de sexo.					
15. En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.					
16. Existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.					
17. Se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.					
18. Las campañas públicas incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.					
19. Se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer.					

20. En mi institución se otorgan las mismas prestaciones (guardería, afiliación a servicios médicos, días laborables, licencias u otras) a mujeres y hombres.					
21. Importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.					
22. Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.					
23. Se respeta el permiso o licencia por maternidad.					
24. Considero necesario que exista un mecanismo (protocolo, instancia al interior, reglamento u otro) para proteger a hombres y mujeres de hostigamiento o acoso sexual.					
25. Se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.					
26. Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.					
27. En mi institución la contratación del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.					
28. Se otorgan promociones al personal debido a las relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.					
29. Estoy conforme con la respuesta a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.					

30. Considero que se debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.					
31. Las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.					
32. Existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.					
33. Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.					
34. Son claros los criterios de evaluación del desempeño.					
35. Los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.					
36. Se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.					
37. Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.					
38. En mi institución existen mecanismos de evaluación de desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.					
39. Se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.					

40. Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.					
41. Sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.					
42. Existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.					
43. El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.					

Anexo C: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

Interacción negativa trabajo-familia

Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador

Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo

Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales

Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas

No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo

Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies

Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa

Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos

Interacción negativa familia-trabajo

La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo

Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos

Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral

Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar

Interacción positiva trabajo-familia

Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos

Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo

Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas

El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa

Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo

Interacción positiva familia-trabajo

Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable

Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo

Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas

El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo

Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.

Anexo D: Instrumento de Escala de Justicia Organizacional

Indicaciones:

A continuación, se detallan una serie de preguntas a las que deberá responder marcando con una X dentro del recuadro, según sea su caso.

Lea cada interrogante con detenimiento y marque con sinceridad.

1 es nunca y 5 siempre.

Preguntas	1	2	3	4	5
1. ¿Tiene la libertad de expresar sus ideas u opiniones sobre las decisiones que se toman en la empresa?					
2. ¿Su participación en la organización, cumpliendo las normas y procedimientos, influye en los logros obtenidos?					
3. ¿Las normas y procedimientos de toma de decisión son justos?					
4. ¿La aplicación de reglas y normativas en la empresa responde a información correcta?					
5. ¿Atribuye los resultados obtenidos en la organización, a los procedimientos y normas utilizados en la toma de decisiones?					

6. ¿Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?					
7. ¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera confiable?					
8. ¿El salario, beneficios y reconocimientos que le dan en la empresa son de acuerdo al esfuerzo que pone a su trabajo?					
9. ¿El valor que usted da a su trabajo se ve reflejado en los incentivos y reconocimientos que le da la empresa?					
10. ¿El aporte que usted hace a la empresa por medio de su trabajo corresponde a los méritos que en ella le otorgan?					
11. ¿Las recompensas que recibe justifican su desempeño?					

Su jefe y/o compañeros:					
12. ¿Lo tratan con amabilidad y cortesía en situaciones cotidianas del trabajo?					

13. ¿Lo tratan con dignidad?					
14. ¿Respetan su punto de vista, aun cuando no concuerda con la idea de otros?					
15. ¿Evitan hacer comentarios inadecuados sobre usted?					

Su jefe (s):

16. ¿Es sincero cuando se comunica con usted?					
17. ¿Le explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones?					
18. ¿Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?					
19. ¿Se comunica con usted en los momentos oportunos?					
20. ¿Adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada colaborador?					

Anexo E: Documento de Aprobación de Proyecto de Investigación



Servicio de Salud Maule
Comité Ético Científico

DOCUMENTO DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título del estudio:

Percepción de Cultura de Equidad de Género, Justicia Organizacional, Equilibrio Trabajo Familia en funcionarias/os del Servicio de Salud del Maule.

Investigador principal: Andrés Jiménez Figueroa

Co- Investigadora: Verónica Gómez Urrutia

Lugar de realización: Servicio de Salud Maule

Documentos recibidos:

1. Protocolo del estudio.
2. Formulario de consentimiento informado.
3. Curriculum de investigador principal y co- investigadora.
4. Certificado de investigadores sobre conocimiento y respeto a la normativa que regula la investigación en seres humanos.

Documentos revisados y aprobados por el Comité:

1. Protocolo del estudio.
2. Formulario de consentimiento informado.

Criterios de evaluación:

- Se trata de un estudio descriptivo sin riesgos para los participantes.
- El consentimiento informado explicita la correcta información al participante y garantiza que su participación es voluntaria.
- Los investigadores tienen las competencias y experiencia acordes con la investigación a realizar.
- El protocolo cumple con criterios éticos y con la normativa vigente.
- El manejo de los datos personales será utilizando procedimientos que aseguren el anonimato y la confidencial.

Aprobación

Este proyecto ha sido **aprobado** con fecha 10 de septiembre de 2021 por el Comité Ético Científico del Servicio de Salud Maule.

Bella S

Dra. Bella Blanco Garcés
Presidenta del Comité Ético Científico
Servicio de Salud Maule



Talca, septiembre de 2021.

Anexo F: Medias

Tabla 18

Puntajes Generales por Variable

	Media	Desviación
Cultura institucional de género	3,77	1,32
Equilibrio Trabajo Familia	2,08	0,06
Justicia Organizacional	3,81	1,29

Tabla 19

Puntajes Generales por dimensión; Cultura institucional de género

	Media	Desviación
Procesos administrativos	3,86	1,16
Equidad Laboral	4,09	1,11
Prestaciones y clima laboral	4,09	1,07
Autoritarismo	3,83	1,31

Tabla 20

Puntajes Generales por dimensión; Equilibrio trabajo-familia

	Media	Desviación
Interacción negativa trabajo-familia	1,35	0,97
Interacción negativa familia-trabajo	0,58	0,83
Interacción positiva trabajo-familia	2,03	0,95
Interacción positiva familia-trabajo	2,21	0,92

Tabla 21

Puntajes Generales por dimensión; Justicia organizacional

	Media	Desviación
Justicia procedimental	3.73	1,39
Justicia distributiva	3.80	1,22
Justicia interpersonal	3.58	1,38
Justicia informacional	4,12	1,06

Anexo G: Prueba de Normalidad

Tabla 22

Kolmogorov-Smirnov(a)

	Estadístico	Gl	Sig.
Procedimental	,125	135	,000
Distributiva	,099	135	,002
Interpersonal	,100	135	,002
Informacional	,140	135	,000
Autoritarismo	,100	135	,002
Prestaciones y clima laboral	,151	135	,000
Equidad laboral	,149	135	,000
Procesos administrativos	,079	135	,038
Interacción negativa trabajo-familia	,094	135	,005
Interacción negativa familia-trabajo	,227	135	,000
Interacción positiva trabajo-familia	,149	135	,000
Interacción positiva familia-trabajo	,139	135	,000

a: Corrección de la significación de Lilliefors

Anexo H: Correlaciones

Tabla 23

Correlación de Spearman bivariada; Cultura institucional de género y Equilibrio trabajo familia

		<i>Autoritaris mo</i>	<i>Prestaciones y clima laboral</i>	<i>Equidad laboral</i>	<i>Procesos administra tivos</i>
<i>Interacción negativa trabajo-familia</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	<i>-,184(*)</i>	<i>-,416(**)</i>	<i>-,351(**)</i>	<i>-,314(**)</i>
	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>,033</i>	<i>,000</i>	<i>,000</i>	<i>,000</i>
<i>Interacción negativa familia-trabajo</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	<i>-,123</i>	<i>-,182(*)</i>	<i>-,199(*)</i>	<i>-,162</i>
	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>,157</i>	<i>,035</i>	<i>,020</i>	<i>,060</i>
<i>Interacción positiva trabajo-familia</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	<i>,076</i>	<i>,229(**)</i>	<i>,229(**)</i>	<i>,153</i>
	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>,381</i>	<i>,008</i>	<i>,008</i>	<i>,076</i>
<i>Interacción positiva familia-trabajo</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	<i>,236(**)</i>	<i>,287(**)</i>	<i>,322(**)</i>	<i>,271(**)</i>
	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>,006</i>	<i>,001</i>	<i>,000</i>	<i>,001</i>

Tabla 24

Correlación de Spearman bivariada; Cultura institucional de género y Justicia organizacional

		<i>Autoritaris mo</i>	<i>Prestaciones y clima laboral</i>	<i>Equidad laboral</i>	<i>Procesos administra tivos</i>
<i>Justicia procedimental</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	,575(**)	,640(**)	,908(**)	,713(**)
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	,000	,000	,000
<i>Justicia distributiva</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	,605(**)	,677(**)	,829(**)	,832(**)
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	,000	,000	,000
<i>Justicia interpersonal</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	,504(**)	,483(**)	,546(**)	,708(**)
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	,000	,000	,000
<i>Justicia informativa</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	,837(**)	,798(**)	,765(**)	,793(**)
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	,000	,000	,000

Tabla 25

Correlación de Spearman bivariada; Justicia Organizacional y Equilibrio Trabajo Familia

		Interacción negativa trabajo- familia	Interacción negativa familia- trabajo	Interacción positiva trabajo- familia	Interacción positiva familia- trabajo
Justicia procedimental	Coefficiente de correlación	-,328(**)	-,219(*)	,210(*)	,311(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,011	,014	,000
Justicia distributiva	Coefficiente de correlación	-,323(**)	-,106	,211(*)	,332(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,221	,014	,000
Justicia interpersonal	Coefficiente de correlación	-,122	-,076	,204(*)	,232(**)
	Sig. (bilateral)	,158	,384	,018	,007
Justicia informativa	Coefficiente de correlación	-,314(**)	-,192(*)	,177(*)	,275(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,025	,040	,001

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

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Anexo I: Alfa de Cronbach

Tabla 26

Alfa de Cronbach instrumentos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	12

Tabla 27

Alfa de Cronbach; correlación por elemento

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Procedimental	,732	,798
Distributiva	,778	,783
Interpersonal	,604	,803
Informacional	,770	,786
Autoritarismo	,708	,795
Prestaciones y clima laboral	,708	,794
Equidad laboral	,840	,784
Procesos administrativos	,818	,785
Interacción negativa trabajo-familia	-,280	,873

Interacción negativa familia-trabajo	-,159	,860
Interacción positiva trabajo-familia	,259	,831
Interacción positiva familia-trabajo	,327	,826
