



UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA, BIENESTAR SUBJETIVO Y PERCEPCIÓN DE
EQUIDAD DE GÉNERO, EN FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL SERVICIO
DE SALUD PÚBLICA, DE LA REGIÓN DEL LIBERTADOR BERNARDO
O'HIGGINS.**

Memoria Para optar a Título de Psicólogo

Mención del Trabajo y de las Organizaciones

Alumna

Vyera Paz Hernández Arancibia

Profesor Guía

Andrés Jiménez Figueroa

TALCA

Enero de 2019

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, 2019

AGRADECIMIENTOS

La etapa universitaria tuvo de dulce y agraz, fue un camino lleno de sorpresas, momentos muy lindos y enriquecedores que atesoraré siempre, sin embargo no estuvo exento de desafíos complejos; sobre carga académica, problemas propios de la edad, pero sin duda lo más difícil, un par de enfermedades que pusieron en riesgo mi sueño de ser psicóloga. Jamás pensé en rendirme, pero no hubiese sido posible sin mi gran motor, mi familia y amigos, que me han acompañado a lo largo de todos estos años, y es a ellos a quienes les quiero agradecer y dedicar este logro.

Agradezco a mis padres, Mauricio Hernández Carrasco y Consuelo Arancibia Jiménez, por enseñarme a amar la vida, a soñar, esforzarme y vencer cada obstáculo sin titubear. Gracias por su esfuerzo diario para darme lo mejor, por sostenerme, abrazarme y alentarme siempre. A Mis hermanos, Cristóbal Hernández Arancibia y Rocío Hernández Arancibia, por el apoyo incondicional; la vida no solo nos hizo acompañarnos en casa, sino que también en todas nuestras etapas escolares, gracias por caminar conmigo.

A mis Niños, Daniel Troncoso y María Paz Escobar, mis segundos padres, que han estado en cada etapa de mi vida, en mis derrotas y logros, independiente si son pequeños o grandes, siempre preocupados por apoyarme de cualquier forma.

A mi Tía Nanita y Tía Nani, dos grandes mujeres, que admiro y quiero profundamente, sin duda son parte importante de quién soy hoy como persona. Gracias por tanto.

Gracias mi Alelu, por enseñarme que los sueños se cumplen, por los detalles, por aterrizarme, guiarme y abrazarme, cada vez que fue necesario. A mi Marzu, por la confianza y cariño toda la vida.

A mis amigos y amigas, los que estuvieron desde antes de la universidad y a lo más lindo que está me entregó, porque más allá de los conocimientos adquiridos, son las relaciones personales, lo más importante para mí y aquí conocí a grandes personas, de una calidad humana exquisita. Gracias por estar siempre dispuestos a ayudarme, apoyarme, protegerme y darme un abrazo siempre que lo necesité. Gracias por estar conmigo, gracias por hacerme mejor persona.

Finalmente, quiero agradecer al Profesor Andrés Jiménez, por su comprensión, por reservar un cupo para mí y esperarme con los brazos abiertos sin dudar cuando pude reintegrarme a la Universidad. Por su disposición y entrega a la enseñanza.

RESUMEN

El propósito de la presente investigación consistió en determinar la relación entre Equilibrio trabajo-Familia, Bienestar Subjetivo y Percepción de equidad de género en funcionarios de salud pública. El estudio se realizó bajo una metodología de tipo cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental y transversal. Con una muestra de 185 funcionarios (107 hombres y 78 mujeres) de la Salud Pública, a quienes se les administro los siguientes instrumentos: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), Escala de satisfacción vital, Escala de felicidad subjetiva y un Cuestionario de percepción de equidad de género. En cuanto a los resultados se observa que no existe una relación significativa entre las variables, Equilibrio trabajo-familia y Bienestar subjetivo, este último compuesto por satisfacción vital ($r_p=0,142$; $p>0,05$) y felicidad subjetiva ($r_p=0,262$; $p>0,05$). Tampoco se halló una relación estadísticamente significativa entre Percepción de equidad de género y Bienestar subjetivo, en donde Satisfacción vital y Percepción de equidad de género ($r_p=0,110$; $p>0,05$), pero si una asociación positiva, muy débil entre felicidad subjetiva y percepción de equidad de género ($r_p=0,157$; $p<0,05$), pero si se encontró una asociación positiva y significativa entre Equilibrio trabajo-familia y percepción de equidad de género ($r_p= 0,210$, $p<0,05$). Se concluye que, a pesar del avance en cuanto a las políticas públicas en conciliación trabajo-familia e igualdad de género, es primordial seguir trabajando en la materia. La salud pública, no es la excepción puesto que para brindar una atención integral y adecuada a la comunidad, los funcionarios deben estar saludables y trabajar condiciones óptimas.

Palabras clave: Equilibrio Trabajo-Familia, Bienestar Subjetivo, Percepción de Equidad de Género.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. DISCUSIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	10
2.1 Trabajo- Familia	10
2.2 Equilibrio trabajo-familia	16
2.3 Conflicto Trabajo-Familia	18
2.4 Bienestar Subjetivo.....	19
2.5 Percepción de equidad de género.	21
2.6 Políticas organizacionales.	23
2.7 Formulación del Problema	26
3. OBJETIVOS.....	29
4. HIPÓTESIS	30
5. MÉTODO	31
5.1 Tipo de Estudio	31
5.2 Diseño de la Investigación	31
5.3 Participantes	31
5.4 Instrumentos- Variables.....	32
5.5 Procedimiento	34
5.6 Plan de análisis	35
6. RESULTADOS	36
7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN	41
8. REFERENCIAS.....	48
8.1. ANEXOS.....	60
Anexo 1. Tablas.	60
Anexo 2. Dossier de Instrumentos	62

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo y la familia son dos áreas fundamentales en el desarrollo de cada persona, siendo sus características el ser interdependientes y complementarias entre sí. La influencia de cada una de ellas no se puede estudiar de forma aislada, ya que ambas influyen una sobre el otra (Jiménez y Moyano, 2008).

Algunos autores señalan, que existe un aumento en la frecuencia de personas que esperan que en sus trabajos, se les permita un mayor uso de las competencias y habilidades adquiridas en el transcurso de su formación, por tanto una mayor satisfacción laboral intrínseca, lo cual conlleva a desarrollarse personalmente y a su vez brindarles oportunidad de recibir compensaciones de tipo, psicológicas, materiales y sociales (Grady, 1984; Mateu, 1984; Peiró, 1990; citado en González, Peiró y Bravo, 1996).

Por otra parte, no es posible dejar a un lado la familia, la cual autores como, Acuña y Olavarrieta (1993), la definen como un grupo de personas que comparten un espacio en común, los cuales toman decisiones de manera conjunta.

Estos primeros antecedentes, dejan entre ver un problema que aún está lejos de acabar, pues la incorporación de la mujer al mundo laboral, no significó el abandono de los roles tradicionalmente impuestos, por tanto, junto con el trabajo siguen siendo las principales responsables de la mantención de la casa y el cuidado de los hijos. En consecuencia de ello son muchas las que se desempeñan en jornadas parciales, las que generalmente no están sujetas a ningún tipo de regulación, además de generar menores ingresos (Dirección del Trabajo, 2013). Estas irregularidades podrían tener ciertas consecuencias, ya que las personas

esperan cumplir con todas aquellas demandas que el trabajo implique, con el fin de obtener los beneficios deseados, sin embargo el tiempo que se invierte para alcanzar las altas expectativas en los diferentes roles, cobra una importancia fundamental en el equilibrio del trabajo y la familia (Greenhaus & Beutell, 1985). Cabe señalar, que ambas esferas podrían ejercer cierto efecto positivo y/o negativo entre sí, por ende, la conducta en el ámbito laboral tiende a afectar a la familia y viceversa (Rodríguez y Hernández, 2015). En la misma línea, existe evidencia de que el equilibrio trabajo-familia está en íntima relación con la satisfacción que podría generar un buen ambiente de trabajo, relaciones interpersonales óptimas y cercanas entre compañeros, solo si están las condiciones para ello (Dawson, Veliziotis & Hopkins, 2017).

Lo antes mencionado, da luces que permiten comprender el fenómeno que se produce en los intentos por conservar un equilibrio entre ambos aspectos. Siendo demostrado por diversas investigaciones, las que indican que entre más horas dedica una persona a trabajar, mayores niveles de conflicto trabajo-familia presenta (Kinnuen, Feldt, Geurts & Pulkkien, 2006). Así mismo, la jornada de trabajo por turnos y en horario nocturno también dificulta la conciliación entre el ámbito laboral y familiar, perjudicando las relaciones personales de los trabajadores y su desempeño en las labores domésticas (Van Hooff et al, 2005).

Entre las consecuencias que puede generar este desajuste, se encuentran problemas derivados del estrés en el trabajo, el bienestar personal, el desempeño en el trabajo y el funcionamiento familiar (Frone, 2003). Estas y otras variables son parte de lo que se denomina, Calidad de vida laboral, la cual puede ser definida como el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente

laboral (Fernández, 1999). En ésta percepción tiene gran influencia el Bienestar Subjetivo, el cual se refiere al balance global que las personas hacen de sus oportunidades vitales -recursos sociales y personales, aptitudes individuales-, del curso de los acontecimientos a los que se enfrentan –privación u opulencia, soledad o compañía- y de la experiencia emocional derivada de ello (Veenhoven, 1994; citado en Zubieta, Muratori y Fernández, 2012). De ésta manera surgen preguntas como: ¿Existe diferencia entre roles según el sexo?, y ¿Afecta esto en el equilibrio Trabajo-Familia? y por último ¿Existe relación entre Equilibrio trabajo-familia, Bienestar subjetivo y Percepción de equidad de género en funcionarios y funcionarias de la salud pública?

Por medio del presente estudio, se busca responder las interrogantes antes planteadas, a través de la obtención de datos sobre la relación entre equilibrio trabajo-familia, bienestar subjetivo y la percepción de equidad de género en funcionarios de la salud pública, pues estos profesionales están insertos en un rubro en el que desempeñan labores que cambian según las distintas circunstancias que se van presentando día a día, lo cual conlleva a que sea un trabajo que genera altos niveles de estrés, pues se desarrolla bajo presión, y a través del sistema de turnos. Esta realidad demuestra, lo complejo que puede llegar a ser lograr un equilibrio “trabajo-familia”, pues cada persona tiene, metas, deseos y sueños en cada uno de los roles en los que se desenvuelve, pretendiendo dar lo mejor de sí en cada uno de ellos, sin embargo muchas veces, por el nivel de exigencia y los constantes cambios, que van de la mano con el desarrollo acelerado del mundo, hace que sea altamente complejo mantener un equilibrio.

De acuerdo a lo antes mencionado, la principal contribución de la presente investigación, es proporcionar datos cuantificados con respecto a la asociación entre

Equilibrio trabajo-familia, Bienestar subjetivo y Percepción de equidad de género en el área de la salud pública, puesto que éstas organizaciones tienen como misión otorgar prestaciones de salud integral a toda la población, por tanto es imprescindible que sus funcionarios desarrollen sus actividades en un ambiente saludable, que les permita mantener un conciliación entre el trabajo y la familia, y de esta forma estar en óptimas condiciones para velar por la salud de otros. Por tanto, estudiar éstas variables son indicadores que involucran a toda la comunidad de la institución lo cual contribuye al bienestar personal y social de los funcionarios y usuarios.

2. DISCUSIÓN BIBLIOGRÁFICA

2.1 Trabajo- Familia

Trabajo:

Según la ONU (2015) el trabajo resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Por ende, significa contar con oportunidades de un trabajo productivo y con remuneraciones dignas, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias; obtener mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan a sus vidas así como también igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

El concepto de trabajo para economía laboral se vincula en general a las actividades remuneradas y consideradas productivas dentro del mercado. En ese sentido, cabe evidenciar que en cuanto a los análisis económicos estos suelen referirse al trabajo asalariado, por cuenta propia, formal e informal y en diferentes sectores de la actividad económica (Espino, 2011).

En palabras más simples, el trabajo otorga a las personas un sentido de pertenencia, así como también su importancia radica en que entrega a las personas un propósito, satisfacción y un medio donde expresarse en la sociedad (Robbins, S. 1994; citado en Fernández y Paravic, 2003).

Contextualización del Trabajo

Sin duda el trabajo a lo largo de la historia, ha experimentado importantes cambios tanto a nivel de conceptualización, así como también en la forma en que es entendido, es por ello que para su mejor comprensión se hace necesario conocer a cabalidad, cuál es su influencia en el ser humano.

Lo anterior, es respaldado por Ansoleaga y Castillo (2011) refiriéndose a las principales transformaciones del trabajo como:

El fuerte incremento en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación; aumento de las relaciones interpersonales, que tienen el propósito de realizar tareas del trabajo (clientes, usuarios, proveedores); intensificación del trabajo en relación con el tiempo que se dispone para llevar a cabo cierta cantidad de tareas; imposición de metas difíciles de alcanzar; aumento del trabajo o la “caza de los tiempos muertos”; el crecimiento del empleo atípico, por mencionar algunos.

De esta manera, es posible concebir que el trabajo es un elemento social, cuya evolución es evidencia del sin número de movimientos culturales y socioeconómicos de cada época. Por consiguiente, se dice que el trabajo es un mecanismo de subjetivación, que establece modos de sentir, pensar y actuar, según los cambios que van presentando (Nardi, 2006; citado en Suárez y Polo, 2015).

Existen algunas teorías, que permiten comprender de mejor manera el actuar de las personas frente al trabajo y sus modificaciones. Díaz (1998), expone una Teoría X propuesta por McGregor en 1960, en la cual se asume que el Ser Humano siente antipatía por el trabajo,

la que es inherente a su condición humana, por lo cual el individuo evitará el trabajo siempre que pueda. Así mismo lo señalan Porter, Lawler y Hackman (1975), quienes comentan que la aversión a la actividad tiene sus raíces en la creencia bíblica de que el trabajo es un castigo divino. Dada esta condición es que la mayoría de las personas ha de ser obligada a trabajar en pos de los objetivos organizacionales. El salario como compensación del esfuerzo laboral, o cualquier otro tipo de recompensa, no son suficientes para que el individuo ejerza el esfuerzo necesario. Es la razón por la cual las organizaciones amenazan al trabajador con algún tipo de castigo si este incumple sus obligaciones. Finalmente, este Ser Humano prefiere ser dirigido, pues prefiere evitar responsabilidades, tiene pocas ambiciones, busca la seguridad y estabilidad ante todo (Díaz, 1998).

McGregor (1960) citado en Ramírez, Abreu y Badii (2008), plantea la existencia de una Teoría Y en contraste a la Teoría X, la cual postula a través de cuatro enunciados:

- 1) Los empleados pueden percibir el trabajo tan natural como descansar o jugar.
- 2) La gente ejercerá la autodirección y el autocontrol si están comprometidos con sus objetivos.
- 3) La persona promedio puede aprender a aceptar, aun buscar, la responsabilidad.
- 4) La habilidad de tomar decisiones innovadoras se halla ampliamente dispersa en toda la población y no necesariamente es propiedad exclusiva de aquellos que tienen puestos gerenciales (p.155).

A las dos teorías se puede agregar una tercera visión, conforme a lo planteado por Schein (1988), la cual lleva por nombre punto de vista social:

Esta asume que la conducta individual está influida esencialmente por las interacciones sociales; que las personas buscan relaciones sociales significativas en el lugar de trabajo, respondiendo a las expectativas de quienes les rodean, incluso en ocasiones, más que a los incentivos económicos. Finalmente todos los trabajadores llevan su mundo social a su trabajo, creando así un entorno laboral con el que buscan cubrir sus necesidades sociales básicas, las cuales no se desvanecen tras cruzar los límites de la organización.

Familia.

El concepto de familia se puede entender como un sistema de interrelación biopsicosocial que media entre el individuo y la sociedad, encontrándose integrada por un número variable de individuos, unidos por vínculos de consanguinidad, unión, matrimonio o adopción; desde el punto de vista funcional y psicológico, implica además compartir un mismo espacio físico (Torres, Ortega, Garrido y Reyes, 2008).

Según Díaz (2009) la familia es una “institución” que se rige por normas para la constitución de la pareja sexual y de la afiliación intergeneracional, a la vez es un campo de batalla del sexo y poder mediante el cual se delimita las fronteras entre miembros y no miembros. Entonces la familia será quién capacita a la persona para poder aportar en diversos espacios sociales, como por ejemplo en relaciones de amistad o el trabajo (Pezoa, Riumallo, Becker, 2011).

Funcionamiento familiar.

El funcionamiento familiar ha sido definido como, aquel conjunto de atributos que caracterizan a la familia como sistema y que explican las regularidades encontradas en la forma cómo el sistema familiar opera, evalúa o se comporta (McCubbin y Thompson, 1987; citado en Universidad de Valencia, 2010).

El ejercicio de esta se ha transformando de manera paulatina, debido a los cambios en la estructura y dinámica familiar, el aumento de hogares monoparentales, el acceso a una mayor educación por parte de la mujer y la flexibilización en las condiciones de trabajo (Cifre y Salanova, 2004; Román, Avendaño y Tomicic, 2004; citado en Jiménez y Moyano, 2008).

Según los análisis más recientes sobre la familia, se han destacado las transformaciones que experimentan aquellos modelos familiares en forma paralela a los cambios de la sociedad (Valdés, 2007).

Conforme a los múltiples cambios que se han generado en la familia, autores como, Thernborn (2007) sostienen la existencia de una enorme diversidad de familias en el mundo, lo cual conlleva a que el proceso no sea homogeneizante de carácter global. Por tanto, la enorme diversidad no sería más que una respuesta, a cambios originados en una dinámica no propia del desarrollo, sino a una dinámica exógena, compleja y multidimensional que integra diversos procesos de población, migración, abandono del campo, proletarización, industrialización y desindustrialización, secularización y escolarización, así como de anticoncepción (Díaz, 2009).

Estos constantes movimientos, influirían directamente en:

Tres aspectos de la institución familiar en juego permanentemente: la regulación del orden sexual (matrimonio, cohabitación y límites de la sexualidad marital y no marital); la estructura de poder interno (patriarcado, dominio de los hombres de mayor edad) y finalmente la fecundidad o hijos (Díaz, 2009).

Dentro del mismo marco de constantes reestructuraciones está el ingreso de las mujeres al ámbito extra-doméstico, a su vez el involucramiento de los hombres a las tareas del hogar, la situación mundial de crisis económica, las altas tasas de desempleo que conllevan a la búsqueda de fuentes de ingreso extra, las que han empujado a las familias a modificar su estructura (Gómez, González y Rey, 2014). Cabe mencionar que en ocasiones, el desempleo ha motivado que los varones asuman el protagonismo en labores domésticas, sin embargo pese al aumento de hombres cuidadores, el peso de las atenciones sigue recayendo sobre las mujeres (Martín y Rivera, 2018)

En base a lo anterior, es importante conocer cuáles han sido los principales cambios en la estructura familiar. Según Díaz (2009), a nivel global se encuentra la caída de la tasa de fecundidad, reducción del número de familias biparentales nucleares clásicas, en las uniparentales y familias sin hijos, familias extendidas y compuestas.

Múltiples investigaciones indican que un sistema familiar que mantenga un gran énfasis en el sentimiento de vinculación emocional entre sus miembros (elevada vinculación) y a la vez una gran capacidad de cambio de sus roles y estructuras familiares en función de las

demandas externas a la familia (elevada adaptabilidad) evidenciara menos problemas de ajuste y adaptación durante el ciclo vital que una familia (Universidad de Valencia, 2010).

2.2 Equilibrio trabajo-familia

Autores como Marks y MacDermid (1996) definen el término equilibrio trabajo-familia, como la tendencia a comprometerse totalmente en cada rol desempeñado por el sujeto, manifestando una actitud de cuidado y atención plena, viéndose reflejada una condición de equilibrio positiva entre roles (citado en Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Así mismo Mauno y Rantanen (2013) sostienen que, éste puede entenderse como un meta-constructo que hace referencia a la relación que existe entre el trabajo y la familia, entendiendo a ambos dominios como vinculantes.

Frone (2003) menciona que el equilibrio trabajo-familia puede ser entendido, como la falta de conflicto entre el trabajo y la familia y como el modo en el que el trabajo favorece la vida familiar generando un equilibrio positivo.

Greenhaus et al. (2003) Proponen que para lograr el equilibrio entre ambas esferas, es necesario que se consiga una armonía en tres factores; (1) *Equilibrio de tiempo*, que implica dedicar equitativamente un cantidad de tiempo en el trabajo y a los roles familiares, (2) *niveles de compromiso*, es decir, un nivel de compromiso similar en el ámbito familiar y laboral, y por último (3) *satisfacción*, es decir, un nivel de satisfacción similar en ambas esferas.

En la necesidad de buscar un equilibrio entre el trabajo y la familia, sin dejar de reconocer el conflicto existente entre ambos ámbitos, es que se han planteado diversas teorías al respecto (Grzywacz & Marks, 2000).

Entre algunos de los modelos se destacan los *modelos causales*, los cuales postulan que aquello que sucede en un dominio de la vida (trabajo), tiene efectos sobre el otro (familiar), existiendo un impacto causal entre ambas esferas (Jiménez y Moyano, 2008). Entre los modelos de tipo causal se encuentran los siguientes:

1. *Modelo Spillover*, el cual postula que la modificación en uno de los dominios tiene una repercusión simultánea en el otro, generando una relación positiva entre trabajo y familia (Guest, 2001).
2. *Modelo de Compensación*, postula que existe una relación negativa entre los dominios, en el cual el sujeto realiza esfuerzos para compensar el bajo nivel de satisfacción dado en un sólo ámbito de la vida (Jiménez y Moyano, 2008). Esto implica una reducción de tiempo y energía en un rol, y por el contrario un aumento de estos elementos en el otro (Guest, 2001).
3. *Modelo de agotamiento de recursos*, establece una relación negativa entre ambos dominios, puesto que explica cómo las personas utilizan recursos limitados en un sólo ámbito de la vida (familiar), lo cual disminuye la disponibilidad de utilizarlos en otro (trabajo) (Guest, 2001).

Finalmente, algunos investigadores dedicados al estudio del equilibrio trabajo-familia lo han expuesto como la falta del conflicto trabajo-familia, también lo han considerado como la magnitud o la intensidad con la que la familia interfiere con el trabajo o que el trabajo

interfiere con la familia (Grzywacz & Carlson, 2007). En este sentido, Debeljuh y Jáuregui (2004), dicen que:

La respuesta para poder equilibrar las demandas del trabajo y la familia se encontrara en tres frentes: el propio individuo o trabajador, el Estado y la Organización. Por lo que, es fundamental darse cuenta de que un equilibrio justo sólo se logrará gracias a la intervención simultánea de estos tres pilares, ya que cada uno por sí solo no podrá resolver el problema.

Si bien algunas personas alcanzan un satisfactorio equilibrio entre trabajo y familia, mediante sus propios medios, la gran mayoría de ellas requiere el apoyo explícito de sus organizaciones para intentar alcanzarlo (Debeljuh y Jáuregui, 2004).

2.3 Conflicto Trabajo-Familia

Los cambios sociodemográficos son numerosos, el incremento de las parejas en las que los dos trabajan, el aumento de la esperanza de vida, han propiciado que en la actualidad, muchas personas vivan una situación de conflicto al querer compaginar las demandas de sus trabajos con el deseo de pasar más tiempo con sus familias (Aguirre y Martínez, 2006).

El conflicto entre trabajo y familia representa el grado en que las demandas y responsabilidades en uno de los dos roles (trabajo o familia) interfiere en satisfacer las demandas y responsabilidades en el otro rol (familia o trabajo) (Jinena y Jinena, 2013).

Autores como Ahuja, McKnight, Chudoba, George, & Kacmar, (2007), dicen que la percepción del conflicto ocurre cuando se incrementan las demandas de participación en la vida personal y familiar, siendo incompatibles con las demandas laborales. Bajo esta misma

mirada se han identificado dos tipos de antecedentes en el conflicto trabajo/familia, por un lado, los factores disposicionales o personales, y por otro, las condiciones laborales y familiares en las que funcionan las personas (Ugarteburu, Cerrato y Ibarretxe, 2008).

Algunos estudios muestran que, la angustia emocional producida por la dificultad de compatibilizar las demandas y responsabilidades del trabajo y la familia se relacionan con problemas entre padres e hijos y con conductas negativas en estos (Lau, 2009; Valk y Srinivasan, 2011; citado en Universidad de Valencia, 2010). En esta línea son diversos los estudios que aluden una correlación positiva entre conflicto trabajo-familia y absentismo laboral, disminución de la productividad, falta de satisfacción en el trabajo, ansiedad, agotamiento, disminución de la implicación en el trabajo, descontento ante la vida, depresión, hipertensión, malestar psicológico, problemas con el alcohol o matrimoniales (Marchese, Bassham y Ryan, 2002; citado en Guitián 2009).

Cabe señalar que existe una tendencia a desvincular el trabajo y familia fomentando el desequilibrio en el que las presiones laborales y domésticas se vuelven recíprocamente incompatibles, ejemplo de esto es cumplir con diversos roles al mismo tiempo, ser padres, esposos y empleados (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.4 Bienestar Subjetivo

El bienestar es considerado como una de las condiciones que ayudan a lograr un adecuado funcionamiento de las personas dentro de su contexto social, familiar, laboral y personal (Barragán y Morales, 2014).

Bienestar y felicidad se encuentran relacionados directamente con diversos ámbitos de la vida, entre ellos se puede mencionar el trabajo satisfactorio, vida familiar afectiva, situación económica estable, etc. (Ballesteros, Medina y Caycedo, 2006). Bajo este mismo paradigma se ha planteado que tanto la felicidad como el bienestar son inseparable, por lo que si aumenta la sensación de bienestar subjetivo la persona se vuelve más creativa y su personalidad refleja una actitud rozagante (Barragán y Morales, 2014).

Así es como pueden distinguirse dos componentes del bienestar subjetivo: los aspectos cognitivos, representados por la apreciación de satisfacción con la vida, y los aspectos afectivos o emocionales, representados por la balanza de afectos o percepción personal de la felicidad/tristeza (Argyle y Martin, 1991; citado en Véliz, 2012).

Lo mencionado indicaría que, un balance entre los aspectos que influyen en el bienestar subjetivo, conllevaría a tener una actitud más positiva ante la vida.

En consecuencia, un sentimiento de nivel de Bienestar alto va a depender directamente de la evaluación positiva que cada uno tenga de su vida y que permanezca por un periodo de tiempo prolongado, mientras que un bajo nivel de bienestar dependerá de las diferencias que existan entre las expectativas y el logro de éstas (Contini, Coronel, Levin y Estévez, 2003).

De acuerdo con ello, García y González (2000), hacen referencia al Bienestar Subjetivo (BS), como el concepto por el cual expresa la satisfacción de las personas y su grado de complacencia con aspectos específicos o globales de su existencia, en los que

preponderan los estados de ánimo positivos; por tanto, es parte de la salud en su sentido más general y se manifiesta en todas las esferas de la actividad humana.

2.5 Percepción de equidad de género.

Rol de género

Para comprender de mejor manera la temática, es necesario conocer y distinguir el concepto de género. Autores como Hardy y Jiménez (2001) lo definen como una categoría dinámica, que se construye socialmente, teniendo como base las diferencias sexuales biológicas, por tanto de acuerdo a estas diferencias se determinan los papeles sociales de hombres y mujeres. Es por ello, que se hace indispensable distinguir que el concepto de género no se aplica a la mujer en sí misma, ni tampoco al hombre, sino que se refiere a las relaciones de desigualdad entre los ámbitos masculinos y femeninos, en torno a la distribución de los recursos, las responsabilidades y el poder (Gómez, 2002).

En este contexto Román, Padrón y Ramírez (2012), comentan que a fines de los años setenta empieza el interés por investigar la forma en que los cambios económicos y sociodemográficos estaban configurando diferentes estructuras de oportunidades para los individuos. Pues dichos cambios, traen consigo consecuencias tanto positivas como negativas, en ámbitos laborales y familiares, así lo manifiesta Caamaño (2007), quién presenta es este sentido de constantes innovaciones, comienza con el aumento de la incorporación de la mujer al mundo laboral, pero sin exoneración de las responsabilidades familiares que

tradicionalmente le han sido determinadas, ocasionando una constante tensión entre sus obligaciones laborales y las tareas domésticas.

Por tanto, el estudio de la perspectiva de género ha evidenciado las “limitantes de esas divisiones tan rígidas y la necesidad de reinventar formas de reinterpretar aspectos cotidianos de la construcción de las identidades sexuales y de género, pero sobre todo, de reinventar formas de vivirlas y de compartirlas” (Figuroa y Sánchez, 2000, p.71). De acuerdo con esta mirada Hardy y Jiménez (2001) plantean que:

Si reconocemos que las características de género de hombres y mujeres son una construcción social y no diferencias legitimadas por la biología, será posible comprender que género es una categoría dinámica que puede ser transformada. Es decir, esta noción de género permite poner en jaque el discurso que afirma que las mujeres nacen con cualidades “femeninas” que establecen que deben desempeñar tareas domésticas y cuidar de los hijos, y que los hombres nacen con cualidades “masculinas” que les permiten tener habilidades para ejercer el poder en el ámbito público y doméstico.

Pese a lo planteado, si bien en las últimas décadas ha comenzado un movimiento que busca concientizar y buscar la igualdad de oportunidades entre géneros, aún el pensamiento está arraigado en las personas y en los contextos en los que se desenvuelven. Connell (1998) afirma que los escenarios y características contextuales del trabajo, las condiciones económicas y las estructuras de las organizaciones, influyen directamente en la forma en cómo se construye la masculinidad a niveles muy. En el caso de las mujeres el escenario es el mismo, pues la presencia femenina suele ser proporcionalmente mayor en los puestos de

trabajo informales y precarios, de la misma forma que en el trabajo no remunerado enfocado en el mantenimiento y la reproducción de la vida en los hogares (Espino, 2011).

En Chile, se encontró una diferencia entre la extensión de la jornada semanal de mujeres y hombres, en donde la jornada en promedio para las primeras es de 44,7 horas mientras que para los hombres es de 44,9 horas, superando al sexo femenino en un 12 minutos así lo mostro Encuesta Laboral (ENCLA, 2014).

La inequidad no solo se percibe en la jornada de trabajo sino que también, según el ENCLA (2014) indica que aún existen diferencias salariales entre hombres y mujeres. En efecto, hay mayor concentración de las mujeres en los tramos más bajos de remuneraciones y es mayor también el porcentaje de ellas que recibe el salario mínimo.

2.6 Políticas organizacionales.

Las políticas organizacionales, que abordan la conciliación trabajo familia, cumplen un rol fundamental en la vida de los trabajadores, pues una cultura de apoyo en este ámbito, es considerada primordial, puesto que su presencia o ausencia tiene efectos favorables o adversos en los empleados, ya sea aumentando o disminuyendo su satisfacción, compromiso, intención estar en la organización o afectar los resultados de la organización, el ausentismo y la productividad (Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999; Allen, 2001; citado en Jiménez, Acevedo, Salgado y Moyano, 2009).

Medidas como la flexibilidad de horarios, servicios de asistencia en labores domésticas, permisos laborales y, en general beneficios organizacionales, han correlacionado

con un incremento en los niveles de bienestar y satisfacción en los trabajadores (Greenhaus & Powell, 2006).

Conforme a los cambios y necesidades detectadas, es que en Chile en pro de la conciliación trabajo- familia y equidad de género, inicia sus funciones desde el 1 de junio de 2016, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género promulgado bajo la Ley 20.820, teniendo como misión crear políticas y programas para eliminar la discriminación por género (Ministerio de la Mujer y la Equidad de género, 2018). Sin embargo los esfuerzos por implementar mejoras comenzaron con anterioridad, es así como en el año 2006 por medio del Servicio Nacional de la Mujer, se lanzó un Código de buenas prácticas laborales y no discriminación, mediante el que se proponen medidas para mejorar la conciliación trabajo-familia, promoviendo el desarrollo profesional de la mujer (Gómez y Jiménez, 2018).

En cuanto a las leyes y normas en el área, encontramos algunas orientadas a proteger la maternidad, tal como lo muestran Gómez y Jiménez (2018), comentando la protección en contextos laborales, en donde existe prohibición de condicionar la contratación al no existir embarazo, los derechos al amamantamiento y el fuero maternal.

En el mismo contexto la Organización Internacional del Trabajo y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2013) mencionan que en nuestro país, si ambos padres trabajan de manera remunerada, la madre puede decidir traspasar hasta seis semanas de su permiso postnatal parental (12 semanas) al padre, quien recibe un subsidio equivalente a su salario con un tope mensual de 66 UF (p.40).

En lo referido a las leyes y decretos de la protección a la maternidad y la vida familiar, podemos encontrar artículos específicos que son muestra del desarrollo en este ámbito.

La Dirección del Trabajo (2018), mediante el Código del trabajo plantea en:

El Art. 199 bis. Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año (p.125).

En esta misma línea en el Art. 203. Del Código del trabajo se especifica que:

Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. (Dirección del Trabajo, 2018, p. 128).

2.7 Formulación del Problema

La salud en el trabajo y los entornos laborales saludables, se encuentran entre los bienes más preciados de las personas, comunidades y países. Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general (OMS y OPS, 2000; citado en Barrios y Paravic, 2006). Sin embargo, nuestro país ha experimentado durante las últimas décadas profundos cambios en los diferentes procesos productivos, esto ha traído consigo importantes transformaciones en el trabajo y sus riesgos asociados, evidenciándose en la existencia de nuevos riesgos ergonómicos y psicosociales en los ambientes laborales (Muñoz, Vanegas y Marchetti, 2012).

En este sentido, aquellos trabajadores que se desempeñan en el sector público son de especial interés, en específico los del área de salud, considerando que este sector es uno de los que presenta mayores tasas de ausentismo laboral (Mesa y Kaempffer, 2004).

Conforme a lo anterior, cabe mencionar que son las mujeres quienes en su mayoría se desempeña en el área de servicios, un 46% (comunales, sociales y personales): En este sector se incluyen casi el 100% del servicio doméstico y un porcentaje importante de los trabajos en los sectores de salud y educación (Dirección del trabajo, 2013).

Por otra parte, existe evidencia de que la presencia de variables de gestión como la sobrecarga laboral, salario y escasez de tiempo disponible influyen desfavorablemente en la sensación de bienestar experimentada por los trabajadores, afectando directamente su rendimiento laboral y su estado de salud, (García, Luján y Martínez, 2007).

Considerando que las variables psicosociales presentes en el entorno laboral ejercen un importante rol modulador en la implicación y satisfacción de los trabajadores en el ejercicio de su ocupación (Pérez, Peralta y Fernández, 2013). Es que mediante esta investigación se pretende, determinar la relación entre Equilibrio trabajo-Familia, Bienestar Subjetivo y Percepción de equidad de género, en funcionarios de la salud pública. Esto con el propósito de poder conocer la realidad a la que se enfrentan diariamente, los trabajadores del lugar, así como trabajar en el marco de posibles soluciones que den cuenta de esta realidad social y laboral diversa. Por lo que se hace necesario identificar los procesos de conflicto en la compatibilidad entre familia y trabajo (Carrasco y García, 2005).

Es de gran relevancia estudiar esta población, puesto que son trabajadores que prestan servicios a personas con problemas de salud, incluso muchas de ellas encontrándose al borde de la muerte. Además, se desenvuelven bajo constante presión y en su mayoría trabajan por sistema de turnos, en este sentido cabe mencionar que, de acuerdo al ENCLA (2014), un 27,4% de las empresas trabaja por turnos. Dentro de este porcentaje, encontramos los centros de salud pública, los cuales funcionan las 24 horas del día, los 365 días del año. Junto con lo mencionado, los antecedentes indican que, la masiva incorporación de la mujer al mundo del trabajo torna indispensable que las tareas de cuidado y domésticas al interior del hogar sean realizadas no sólo con participación de hombres y mujeres, sino también con una ineludible participación del Estado. La labor de cuidado no solamente debe ser resuelta en forma privada por las trabajadoras, pues constituye un problema de equidad cuya resolución recae en la sociedad en su conjunto (Montaño, 2010).

Lo anterior evidencia lo complejo de las condiciones laborales y familiares, en las que se desempeñan hombres y mujeres, sin embargo según los datos recabados, las últimas aún se encuentran en desventaja a nivel laboral y familiar, tal como se señala en un estudio, que plantea en el caso de las mujeres casadas y con independencia económica, indica que son ellas las que realizan la mayor parte de la mano de obra familiar, gastando un promedio de 19 horas por semana en las tareas domésticas, en comparación con los hombres, que solo dedican 10 horas a la semana (Kawamura & Brow, 2010; citado en Ortega, Rodríguez y Jiménez, 2013).

Teniendo en cuenta todos los antecedentes expuestos, la presente investigación tiene como objetivo responder la siguiente interrogante, ¿existe relación entre Equilibrio trabajo-familia, Bienestar Subjetivo y Percepción de equidad de género en funcionarios y funcionarias de Salud Pública?, buscando principalmente contribuir en la orientación de la consultoría organizacional y el desarrollo de políticas de conciliación trabajo-familia, a través de la indagación en variables que son relevantes en un área que no sólo implica el bienestar de los trabajadores, sino que también de los usuarios que reciben los servicios.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

- Describir la relación entre Equilibrio trabajo-Familia, Bienestar Subjetivo y Percepción de equidad de género en funcionarios de salud pública.

3.2 Objetivos específicos

1. Identificar la relación entre Equilibrio trabajo-familia y Bienestar subjetivo en funcionarios de salud pública.
2. Identificar la relación entre Equilibrio trabajo-familia y la Percepción de equidad de género en funcionarios de salud pública.
3. Identificar la relación entre Bienestar subjetivo y la Percepción de equidad de género en funcionarios de salud pública.
4. Identificar si existe una diferencia significativa en la percepción de equidad de género entre funcionarios y funcionarias de la salud pública.

4. HIPÓTESIS

- *H1.* Existe una relación significativa y positiva entre Equilibrio trabajo-familia y Bienestar subjetivo en funcionarios de salud pública.
- *H2.* Existe una relación significativa y positiva entre Equilibrio trabajo-familia y Percepción de equidad de género en funcionarios de salud pública.
- *H3.* Existe una relación significativa y positiva entre Bienestar subjetivo y la Percepción de equidad de género en funcionarios de salud pública.
- *H4.* Existe diferencias significativas en la percepción de equidad de género entre funcionarios y funcionarios de la salud pública.

5. MÉTODO

5.1 Tipo de Estudio

El presente es un estudio cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, puesto que con los datos recabados se busca describir y analizar cómo se correlación las variables, equilibrio trabajo-familia, bienestar subjetivo y percepción de equidad de género. Cabe mencionar que se trata de una investigación no experimental, ya que el instrumento fue aplicado sólo una vez a un grupo determinado.

5.2 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es transversal no experimental, puesto que el instrumento solo será aplicado una vez, las variables no serán manipuladas, pues lo que se busca es obtener información de un grupo determinado, describir y analizar los datos encontrados.

5.3 Participantes

La muestra del estudio corresponde a 185 personas, de los cuales 107 son hombres y 78 mujeres (ver anexo, tabla n°1). Se encuentran entre un rango de edad de 20 a 65 años, todos funcionarios de la salud pública de servicio de salud del Hospital de Rancagua, de la sexta región del Libertador General Bernardo O'Higgins.

Del total de la población participante, 34,6 está casado(a), 7% separados(as), 26,5% soltero, 23,8% en pareja, 4,8% divorciado(a), 0,5% bajo acuerdo de unión civil y finalmente 0,5% viuda. (Ver anexo, tabla n°2).

Respecto al principal aporte monetario al hogar según el sexo, un 48,6% indica que es la mujer quién sostiene mayoritariamente el hogar mientras que, un 34,1% de los hogares es el hombre. (Ver anexo, tabla n°3).

En relación al nivel de estudios de los encuestados, un 63,2% tienen estudios universitarios, 11,4% un nivel técnico 12,4 % enseñanza superior a técnico y un 10,8% enseñanza media.

La muestra descrita, fue seleccionada por conveniencia de manera aleatoria, por medio de un convenio con el servicio de salud de Rancagua, a través del cual se pudo aplicar los diferentes instrumentos a todos los trabajadores que decidieron participar de la investigación.

5.4 Instrumentos- Variables:

Escala de Felicidad Subjetiva (Lyubomirsky & Lepper, 1999)

Esta escala fue desarrollada por Lyubomirsky & Lepper (1999). Está compuesta por 4 ítems, los que se responden de acuerdo a una escala de diferencial semántico de 1 a 7, en la cual 7 representa la mayor felicidad. Se utiliza la versión chilena que ha arrojado una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.79 y de 0.77 en test-retest en una muestra de 133 participantes estudiantes (Moyano y Ramos, 2007).

Escala de satisfacción vital.

La escala fue elaborado por Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985), la cual consiste en respuestas tipo Likert, que constituyen 5 ítems, dentro de los cuales, existen valoraciones que van desde “muy en desacuerdo” (valorada en 1) a “muy de acuerdo” (valorada en 7), el instrumento tiene como finalidad medir la percepción que la persona le da a su satisfacción con la vida, otorgando una valoración cuantitativa. Moyano y Ramos (2007) validan el instrumento en Chile en la región del Maule, con una muestra de 927 participantes, cuyas edades comprendían entre los 17 y 77 años, la consistencia interna fue considerable de un 0,87.

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, SWING (Moreno, Sanz, Rodríguez & Geurts, 2009).

Este cuestionario está conformado por 22 ítems (tipo likert). Sus respuestas se distribuyen desde 0 a 3 (0 = Nunca, 1 = a veces, 2 = a menudo y 3 = siempre). Los ítems se dividen en 4 sub-escalas, Cada ítems mientras mayor puntaje obtenga indica un mayor equilibrio. De acuerdo a Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009) las propiedades psicométricas de este cuestionario son óptimas, evidenciando una buena consistencia interna con valores que se sitúan entre 0,77 y 0,89.

Cuestionario percepción de equidad de género (Gómez y Jiménez, 2015).

Instrumento tipo Likert, unidimensional, con 21 afirmaciones sobre percepción, impacto y magnitud de la repartición de funciones, las cuales tienen 5 tipos de respuesta, siendo el valor mínimo del cuestionario 21 puntos, y máximo 105 puntos (Gómez y Jiménez, 2015).

Dossier de instrumentos (ver anexo n°2).

5.5 Procedimiento

El procedimiento utilizado para el estudio fue el siguiente:

Primero se determinó el tema a investigar y se definió las variables con las que se trabajaría (Equilibrio trabajo-familia, Bienestar Subjetivo y Percepción de equidad de género), luego se llevó a cabo la revisión bibliográfica, para el sustento de la investigación y de los instrumentos a utilizar.

Posterior a lo mencionado, se comenzó la etapa de aplicación de instrumentos, para ello, lo primero fue reforzar el contacto con los directivos, presentarles el proyecto, explicando el procedimiento y los beneficios que los resultados de la investigación tendrían en la organización. Autorizado el estudio, se inició una etapa de sensibilización de la muestra, instancia en donde se explicó y resolvió toda duda con respecto al estudio, además de aclarar que los datos recabados se mantendrían bajo absoluta confidencialidad.

El paso siguiente, fue la aplicación de la batería de instrumentos de forma presencial, una vez aplicados los instrumentos, se traspasaron los datos obtenidos a una base de datos en

Microsoft Excel, la cual permitió ordenar la información para luego ser analizada mediante el programa SPSS.

5.6 Plan de análisis

Los datos obtenidos, mediante la aplicación de instrumentos, fueron tabulados en una base de datos del programa Microsoft Excel, que luego fue analizada a través del programa estadístico SPSS 23 para Windows. En primer lugar, se realizaron *Pruebas de Normalidad*, en específico la de *Kolmogorov Smirnov*, a fin de verificar el supuesto de normalidad.

Posteriormente, mediante el *Coefficiente de Correlación de Pearson*, se buscó la asociación entre las variables Equilibrio trabajo-familia, Bienestar Subjetivo y Percepción de equidad de género.

Finalmente se realizó la *Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes*, con el objetivo de identificar la existencia de diferencias entre hombres y mujeres de la muestra en cuanto a la Percepción de Equidad de Género.

6. RESULTADOS

Para iniciar el desarrollo de análisis de resultados estadísticos, a través el programa SPSS. Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a $n=50$, de la cual se obtuvo que las dimensiones, Satisfacción Vital y Felicidad subjetiva, correspondientes a la variable Bienestar Subjetivo tienen un valor $p<0,05$, por tanto no distribuyen normal, mientras que en la variable Equilibrio trabajo-familia existe diferencia entre los resultado de acuerdo al sexo de los encuestados, pues los hombres cuentan con un valor $p<0,05$, y en el caso de las mujeres $p>0,05$, es decir en el primer caso no distribuye normal, no así en el segundo caso en el que si distribuye normal, Finalmente al analizar la variable Percepción de equidad de género se encontró un valor $p<0,05$, por tanto su distribución es normal. (Ver anexo, tabla n° 5).

Análisis Correlacional

Tabla n°6. *Relación entre Equilibrio trabajo-familia y Bienestar Subjetivo*

		EQ. Trabajo- familia	Satisfacción vital	Felicidad subjetiva
Correlación de Pearson		1	,142	,083
EQ. Trabajo-familia	Sig. (bilateral)		,054	,262
N		185	185	185

Según la tabla n°6. Se encontró que, no existe una correlación estadísticamente significativa entre Equilibrio Trabajo-Familia y Satisfacción vital ($r_p=0,142$; $p>0,05$), así mismo con Felicidad subjetiva ($r_p=0,262$; $p>0,05$), es decir a mayor EQ. Trabajo-Familia no implica una mayor percepción de Bienestar Subjetivo, tampoco a la inversa.

Tabla n° 7. *Relación Equilibrio Trabajo-familia y Percepción de Equidad de Género*

		EQ. Trabajo- familia	EQ. GENERO
EQ. Trabajo- familia	Correlación de Pearson	1	,210**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	185	184

**.

 La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla n°7. Se encontró una asociación estadísticamente significativa y débil ($r_p = 0,210$, $p < 0,05$) entre Equilibrio Trabajo- Familia y Percepción de equidad de género, es decir existe una relación positiva entre las variables, pues una mayor Percepción de equidad de género implicaría un mayor EQ. Trabajo-Familia.

Tabla n°8. *Relación Percepción de equidad de género y Bienestar Subjetivo*

		EQ. GÉNERO	satisfacción vital	felicidad subjetiva
EQ. GÉNERO	Correlación de Pearson	1	,110	,157*
	Sig. (bilateral)		,137	,034
	N	184	184	184

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

De acuerdo al análisis de la tabla n°8, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre Percepción de equidad de género y Satisfacción vital ($r_p=0,110$; $p>0,05$), mientras que entre Felicidad subjetiva y Percepción de equidad de género, se encontró una relación positiva, muy débil y estadísticamente significativa ($r_p=0,157$; $p<0,05$), por tanto es posible decir que, no existe relación entre Bienestar subjetivo y Percepción de equidad de género entre los funcionarios de la salud pública.

Análisis de Prueba U de Mann-Whitney

Tabla n° 9. *Diferencias en la percepción de equidad de género entre funcionarios y funcionarios de la salud pública.*

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de EQ. GENERO es la misma entre las categorías de sexo(1Hombre, 2 Mujer)	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes.	,556	Conserve la hipótesis nula.

El nivel de significación es ,05.

De acuerdo a la tabla n°9, se encontró que no existe una diferencia significativa en la percepción de equidad de género entre hombres y mujeres ($p>0,05$), es decir tanto hombres como mujeres encuentran el trato en la organización es similar para ambos sexos.

7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

El objetivo de la presente investigación, fue conocer la relación entre Equilibrio Trabajo-Familia, Bienestar subjetivo y Percepción de equidad de género en funcionarios de la salud pública.

Según los datos recabados, es posible señalar que acorde a la gran cantidad de responsabilidades que existen hoy en día, resulta muy difícil lograr un equilibrio en lo que respecta a la vida personal y laboral. Estas esferas son primordiales para el ser humano y en muchos casos irrenunciables (Servicio Nacional de la Mujer, 2014). Por otra parte Diener (1994), argumenta que el bienestar subjetivo, es una amplia categoría de fenómenos que incluyen respuestas emocionales de las personas y juicios sobre la satisfacción de la vida, la cual puede ser subdividida en diversas áreas tales como recreación, matrimonio, familia, trabajo, amistad, etc.

De acuerdo a los resultados obtenidos y tras el análisis de estos, en lo que respecta a la primera hipótesis, en la cual se plantea la existencia de una relación significativa y positiva entre Equilibrio trabajo-familia y Bienestar subjetivo en funcionarios de salud pública, es decir un mayor sentimiento equilibrio trabajo-familia indicaría una mayor sensación de felicidad y satisfacción con la vida o a la inversa, se obtuvo que en el caso de la muestra estudiada, no existe una relación significativa entre las variables Equilibrio Trabajo-Familia y Satisfacción vital ($r_p=0,142$; $p>0,05$), así mismo con Felicidad subjetiva ($r_p=0,262$; $p>0,05$). Sin embargo, en general la teoría indica que las experiencias laborales y el bienestar relacionado con el trabajo, tendría influencia en la cantidad de tiempo y calidad de relaciones familiares, ejemplo de ello es la existencia de estudios que muestran que la excesiva demanda

de trabajo y largas jornadas labores afectan negativamente la calidad de tiempo familiar (Major, Klein & Ehrhart, 2002). Así mismo, hay evidencias que sugieren, según Kaplan, DeShon & Tetrick (2017) que el trabajo estructurado de manera específica, potencia el bienestar, pues las pruebas exponen que el trabajo tendría más beneficios que los económicos, aludiendo que si el trabajo es fuente de deterioro de bienestar va depender en gran parte de las políticas gubernamentales y organizativas. Lo anterior demuestra que de una u otra forma el bienestar estaría vinculado, ya sea positiva o negativamente con el trabajo o la familia, es por ello que los resultados se pueden explicar por un algún problema de comprensión de los enunciados del instrumento o bien “puede esperarse que las causas del bienestar difieran según el ciclo vital, las condiciones de vida, el nivel educacional, la ocupación o el grupo social” (García-Viniegras y González, 2000, p.588).

Por otra parte, en cuanto lo obtenido al analizar la relación entre Percepción de equidad de género y Equilibrio Trabajo-Familia, se obtuvo una asociación significativa entre las variables ($r_p = 0,210$, $p < 0,05$), por tanto ambas se influirían positivamente, es decir una sensación de igualdad entre género contribuye a mantener un Equilibrio entre el trabajo y la familia, o bien una percepción de inequidad entre género tendría repercusiones en el equilibrio trabajo-familia, en este sentido los esfuerzos, que el sector público ha hecho para mejorar paulatinamente las condiciones laborales a las cuales se ven expuestos los trabajadores, mediante el desarrollo de acciones que concilien las responsabilidades laborales y familiares, orientadas a la flexibilidad laboral, ayuda a la maternidad y paternidad, acciones de apoyo económico, integración familiar y desarrollo personal (Ministerio de Hacienda, 2015), tendrían resultados favorables en sus funcionarios, considerando que gran parte de las mujeres que trabajan, lo hacen en el sector de servicios de salud, es así como el percibir mayor

apoyo y mejoras en el sistema de trabajo tendría efectos positivos en cuanto al equilibrio trabajo-familia. Cabe mencionar que en cuanto a las políticas públicas existentes en función de la conciliación trabajo-familia, estas “medidas no consideran del todo la equidad de género, pues siguen orientadas principalmente hacia las mujeres, con los varones en un rol subsidiario; o bien de no tener carácter vinculante que asegure su aplicación de manera generalizada, limitando su impacto” (Gómez y Jiménez, 2018, p.6).

La tercera hipótesis propone la existencia de una relación positiva entre Bienestar subjetivo y la Percepción de equidad de género en funcionarios de salud pública, en donde no se encontró una relación estadísticamente significativa entre las variables percepción de equidad de género y Satisfacción vital ($r_p=0,110$; $p>0,05$), por otra parte entre felicidad subjetiva y percepción de equidad de género ($r_p=0,157$; $p<0,05$) se encontró una asociación positiva, muy débil y estadísticamente significativa, sin embargo se rechaza la hipótesis propuesta, ya que Bienestar Subjetivo, se compone de Satisfacción vital y Felicidad Subjetiva, por lo que ambas deben relacionarse, por tanto una buena o mala percepción de equidad de género, no tendría una influencia en la sensación de bienestar subjetivo en los trabajadores de la salud pública. Sin embargo los resultados contrastarían con la teoría existente, en donde se dice que la demanda por mayor igualdad de género pone en relieve la importancia del trabajo doméstico y de cuidado como un elemento fundamental para el bienestar de los individuos y las sociedades (Gómez y Jiménez, 2018). Así también lo plantea Espino, (2011) aludiendo que la participación en el empleo de hombres y mujeres se diferencia en algunos aspectos, y que estas diferencias se reflejan en las desigualdades presentes al momento de elegir, teniendo incidencia en los resultados obtenidos en términos de bienestar y autonomía personal. Entonces en vista de los resultados se puede pensar que estos responden a una mala

comprensión de los instrumentos aplicados o bien a la normalización de las diferencias entre roles pues es un parte de una cultura que si bien está cambiando, cuestionando la desigualdad, aún está comenzando el proceso de transformación de esta concepción.

En cuanto a la última hipótesis, que propone la existencia de diferencias significativas en la percepción de equidad de género entre funcionarios y funcionarios de la salud pública, se observa que no existe una diferencia significativa en la percepción de equidad de género entre hombres y mujeres ($p>0,05$), es decir, las funcionarias y funcionarios participantes, no perciben grandes diferencias en el trato y responsabilidades, en el desempeño de sus actividades. Esta sensación de equidad puede ser evidencia, de las diversas políticas públicas que apuntan a la conciliación trabajo-familia que podrían estar teniendo un efecto positivo en los trabajadores. Pese a ello, algunos estudios ponen énfasis en la necesidad de considerar las diferencias de género a la hora de ejecutar diagnóstico e intervención en las organizaciones, ya que esta variable podría establecer diferencias significativas en los procesos desarrollados en los contextos laborales (Gil-Monte, 2002).

Si bien es posible concluir los objetivos propuestos fueron alcanzados, se encontró que tras los resultados obtenidos y su análisis, es posible identificar en este estudio algunas limitaciones, como el diseño metodológico, el cual al ser cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, podría no abarcar toda la información que se involucra en la temática, por tanto se sugiere incorporar una metodología de cualitativa mediante la cual se pueda recoger impresiones que permitan contrastar los resultados cuantitativos, de esta forma acercase más a la realidad de las organizaciones.

La muestra, también es un punto limitante en el proceso de investigación, ya que el tipo de selección podría ser un factor que afecte los resultados, pues algunos elementos no fueron considerados, como por ejemplo; el área de desempeño laboral, el tipo de jornada laboral, la edad de los participantes y las políticas internas de la organización, por lo que se recomienda en futuras investigaciones en este ámbito, identificar los componentes así como también procurar la selección de una muestra que permita ser generalizable a otras organizaciones.

Las variables estudiadas pueden no ser lo suficientemente adecuadas para el tipo de investigación, es por ello que se invita a generar nuevos modelos de estudio, como por ejemplo incorporar calidad de vida laboral o satisfacción laboral por mencionar algunas, y de esta manera conseguir abordar de mejor la problemática. Cabe mencionar que los instrumentos seleccionados en este estudio, también pueden ser una limitante, específicamente el Cuestionario de percepción de equidad de género, puesto que aún está en proceso de validación, por lo que no existe claridad si realmente mide lo que debe medir o arroja algún sesgo, entonces para mayor confiabilidad de los resultados, sería oportuno incorporar algún cuestionario, por ejemplo relacionado con la calidad de vida laboral, ya que este ámbito abarca la percepción de equidad de género.

Finalmente podemos decir que, los hallazgos encontrados en la presente investigación pueden ser de utilidad para el servicio de salud participante en el estudio, en cuanto a la gestión de personas del establecimiento, pues desde esta área y con la información recabada, es posible trabajar en la creación o mejoramiento de políticas que fomenten las buenas prácticas laborales en pro de la conciliación entre trabajo y la familia, así como también el

bienestar, la equidad de género y la calidad de vida de los funcionarios, para mejorar el desempeño de estos en todos sus roles. Es importante mencionar, que no son suficientes las políticas de conciliación formales, escritas en un papel, pues el trabajador tiene que sentir que está siendo apoyado por su supervisor en los asuntos de conciliación trabajo-familia (Hammer, Kossek, Yragui, Borner y Hanson, 2009; citado en Sanz, 2011). Dicho esto y considerando las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la OMS (2003) citado en Patlán (2013), que afirman que las condiciones laborales para la gran parte de los tres mil millones de trabajadores en todo el mundo no cuentan con los estándares y guías mínimos establecidos por estos organismos para la salud ocupacional, la seguridad y la protección social.

Lo anterior, demuestra que es imprescindible reafirmar el compromiso de trabajo en la materia, pues aún queda tarea por hacer, y es que el estado y las organizaciones no deben olvidar que quienes las forman son personas, es por ello que, sería conveniente considerar la utilidad del modelo HERO en futuras líneas de investigación, el cual según Acosta, Cruz y Salanova (2015) señala que, una organización saludable no solo comprende la salud del trabajador en el ámbito de trabajo, sino que también afecta a la comunidad.

De la misma perspectiva mencionada, existen estudios cuantitativos que demuestran el rol mediador: de la confianza organizacional que se genera entre las prácticas organizacionales realizadas desde la Gestión de Recursos Humanos y el teamwork engagement (Acosta, Salanova y Llorens, 2012).

Puesto que, en el ámbito de la salud pública el sistema de trabajo tiene características especiales, ya que debe funcionar las 24 horas del día, por lo que sus funcionarios deben adaptarse a esto, pero es importante que también la organización lo haga, y así buscar compatibilizar el trabajo y la familia permitiendo fomentar la buena salud de los trabajadores, evitando el ausentismo y mejorando la atención a la comunidad.

8. REFERENCIAS

- Acosta, H., Salanova, S., y Llorens, S. (2012). ¿Qué prácticas organizacionales saludables son más frecuentes en las empresas? Un análisis cualitativo. *Fórum de recerca Universitat Jaume I*, 16, 1-16.
- Acosta, H., Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., y Llorens, S.,(2015). Organizaciones saludables: analizando su significado desde el Modelo Hero. *Revista de Psicología Social*, 30(2), 323-350, doi: 10.1080/21711976.2015.1016751.
- Acuña, E. y Olavarrieta, S. (1993). Empresas familiares: características y su diversidad. *En: Revista Académica*, (12), 23-51.
- Aguirre Z, y Martínez M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *MAPFRE MEDICINA*, 17, 14-24.
- Ahuja, M., McKnight, D., Chudoba, K., George, J. & Kacmar, C. (2007). It road warriors: balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *MIS Quarterly*, 31, 1-17
- Ansoleaga, M. y Castillo, A. (2011). Riesgo Psicosocial laboral y patología mental en trabajadores de hospital. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 372-379.
- Ballesteros, B., Medina, A. y Caycedo, C. (2006). El Bienestar Psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. *Univ. Psychol. Bogotá*, 5(2), 239-258.

- Barragán, A. y Morales, C. (2014). Psicología de las emociones positivas: generalidades y beneficios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 19(1), 103-118.
- Barrios, S., y Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-141
- Caamaño, E. (2007). Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral chilena. *Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 29(2), 171-202.
- Carrasco, M., y García, A. (2005). El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género. Madrid.
- Connell, R. (1998). “El imperialismo y el cuerpo de los hombres”, En Valdés, T. y J. Olavarría (eds.), *Masculinidades y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: FLACSO (pp. 76-89)
- Contini, N., Coronel, P., Levin, M. y Estévez, A. (2003). Estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes escolarizados de Tucumán. *Revista de Psicología de la PUCP*, 21(1), 179-199.
- Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2017). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69-98.
- Debeljuh, P., & Jáuregui, K. (2004). Trabajo y Familia. Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *The bianual academic publication of Universidad ESAN*, 9(16), 91-102.

- Denegri, M., García, C. y González, N. (2015). Experiencia de bienestar subjetivo en adultos jóvenes profesionales chilenos. *Revista CES Psicología*, 8(1), 77-97
- Díaz, L. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones: Concepto, Historia y Método*. Universidad de la Laguna. Recuperado de <http://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>
- Díaz, G. (2009). *Mujeres, trabajo y familia: una perspectiva de género desde América Latina*, Seminario Interdisciplinario del Doctorado en Estudios Científico Sociales. Guadalajara, Jalisco: ITESO.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Dirección del Trabajo (2018). Código del Trabajo. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf
- Dirección del Trabajo (2013). La mujer y el trabajo, Recuperado de <http://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-59923.html>.
- ENCLA (2014). Informe de resultados octava versión. Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-108317_recurso_1.pdf
- Espino, A. (2011). Trabajo y género. Un viejo tema ¿nuevas miradas?. *Nueva Sociedad*, 232, 86-102.

- Fernández, M. (1999). Diccionario de RRHH. Organización y dirección. Madrid: Díaz de Santos.
- Fernández, B., y Paravic, T. (2003). Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 9(2), 57-66
- Figuroa, J y Sánchez, V. (2000). La presencia de los varones en el discurso y en la práctica del aborto. *Papeles de Población*, 6 (25).
- Frone, M. (2003). Work- Family Balance. En J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (143- 162). Washington D.C. American Psychological Association.
- García-Viniegras, V., y González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana Medicina General Integral*, 16(6), 586-592.
- García, M., Luján, M., y Martínez, M. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Revista de Enfermería del Instituto de Seguro Social*, 15(2), 63-72.
- Gil-Monte, P. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología en Estudio*, 7 (1), 3-10.
- Gómez, E. (2002). Equidad, género y salud: Retos para acción. Recuperado de <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2002.v11n5-6/454-461/es>.

- Gómez, V. y Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis 14(40)*, 377-396.
- Gómez, V., y Jiménez, A. (2018). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, (79), 01-24.
- Gómez, N., González, M., y Rey, L. (2014). Promoción del Equilibrio Trabajo familia: Una propuesta desde el enfoque centrado de las personas. *Publisher: IETEC_ARANA EDITORS*, 333-339.
- González, P., Peiró, J., y Bravo, M. (1996). Calidad de vida laboral. En Peiró, J.M. y Prieto, F. (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo (Vol. 2): Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of the life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531
- Greenhaus, j. & powell, g. (2006). when work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31, 72-92
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.

- Grzywacz, J. & Carlson, D. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471.
- Guest, D. (2001). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gutián, G. (2009). La relación trabajo-familia: un diálogo entre la Doctrina social de la iglesia y las ciencias sociales. *Scripta Theologica*, 41, 377-402.
- Hardy, E. y Jiménez, A. (2001). Masculinidad y Género. *Revista Cubana de Salud Pública*, 27(2), 77-88.
- Jiménez, A., y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23(1), 116-133.
- Jiménez, A., Acevedo, D., Salgado, A., y Moyano, E. (2009). Cultura trabajo-familia y compromiso organizacional en empresa de servicios. *Psicología en estudio*. 14(4), 729-738. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/2871/287122129013/>.
- Jiménez, A. y Gómez, V. (2014). Corresponsabilidad familiar, prácticas organizacionales, equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo en Chile. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 14(27), 85-95.
- Jijena, R. y Jijena, C. (2013). Conflictos trabajo-familia, flexibilidad de horarios y características demográficas de profesores universitarios en Bolivia. *Cuaderno Latinoamericanos de Administración*, 9(16), 43-54. Recuperado de:

http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_latinoamericanos_administracion/volumenIX_numero16_2013/trabajo_vs_familia.pdf.

Kaplan, S., DeShon, R., & Tetrick, L. (2017). The bigger picture of employee well-being: its role for individuals, families and societies. *SHRM-SIOP Science of HR Series*.1-21.

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal Psychology*, 47(2), 149-162.

Lyubomirsky, S., & Lepper, H. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social indicators research*, 46(2), 137-155.

Mauno, S., & Rantanen, M. (2013). Contextual and Dispositional Coping Resources as Predictors of Work-Family Conflict and Enrichment: Which of These Resources of Their Combinations are the Most Beneficial. *Journal of Family and Economic Issues*, 34(1), 87-104.

Major, V., Klein, K., & Ehrhart, M. (2002). Work time, work interference with family, and employee distress. *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436

Martín, A., y Rivera, J. (2018). Feminización, cuidados y generación soporte: Cambios en las estrategias de las atenciones a mayores dependientes en el medio rural. *Revista Prisma Social*, 21, 219-242.

Mesa, F., y Kaempffer, A. (2004). 30 Años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: Una perspectiva por tipos de empresas. *Revista médica de Chile*, 132(9), 1100-1108.

- Ministerio de Hacienda (2015). Instrucciones para el cumplimiento del instructivo presidencial n° 001, sobre las buenas prácticas laborales en el desarrollo de personas en el estado. Recuperado de: https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2017/07/ord_743_ip_instrucciones.pdf.
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de género (2018). Sobre el Ministerio. Recuperado de <https://www.minmujeryeg.cl/ministerio/>.
- Moyano, E., y Ramos, N. (2007) Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la región del Maule. *Universum*, 22(2), 177-193.
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. y Geurts, S (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337.
- Montaño, S (2010). El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo, Cuadernos de la CEPAL, Sonia Montaño y Coral Calderón (coords.), *publicación de las Naciones Unidas*, Santiago de Chile, 94, 13-62.
- Muñoz, C., Vanegas, J., y Marchetti, N. (2012). Factores de riesgo ergonómico y su relación con dolor musculoesquelético de columna vertebral: basado en la primera encuesta nacional de condiciones de empleo, equidad, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS) 2009-2010. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 58(228), 194-204.
- OIT-PNUD (2013). Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad. Organización internacional del Trabajo y Programa de las Naciones

Unidad para el Desarrollo. Santiago. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/113B09_86_span.pdf.

Organización de las Naciones Unidas. (2015). La igualdad de género. *Ciudad de México*, México: Entidad de las naciones unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Ortega, A., Rodríguez, D., y Jiménez, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9(1), 55-64.

Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales Madrid*.29, 445-455.

Peréz, D, Peralta, J. y Fernández, P (2014). Influencia de las variables organizacionales en la calidad de vida de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitarias Psychologica*, 13(2), 541-551.

Pezoa, Á., Riumalló, M., y Becker, K. (2011) Conciliación Familia-Trabajo en Chile. Santiago de Chile: Editorial Valente.

Porter, L., Lawler, E.E. III y Hackman, J.R. (1975). *Behavior in Organization*. New York: McGraw Hill Book Co.

Ramírez, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 3(1), 143 – 185.

- Rodríguez, L., y Hernández, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198.
- Román, P., Padrón, M., y Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Convergencia*, 19(60), 229-253.
- Sanz, A. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), 115- 126.
- Schein, E. (1988). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 30.
- Servicio Nacional de la Mujer (2014). Estudio de Percepciones y Prácticas de Conciliación y Corresponsabilidad en Organizaciones Públicas y Privadas. Recuperado de https://www.ese.cl/ese/site/artic/20180710/asocfile/20180710103928/estudio_sernam_uandes_2014__1_.pdf
- Silva, J., Campos, C., García, P y Portilla, D. (2016). Masculinidades y Paternidades en el Contexto Minero del Norte de Chile. *Salud & Sociedad*, 7(1), 78-96.
- Suarez, A y Polo, J. (2015). Haciendo Visible, lo Invisible: Correlaciones Entre Bienestar Subjetivo(BS) y Síndrome de Burnout (SBn), En Teletrabajadores Del Sector Educativo. Avances Conceptuales. Foro Internacional Para El Desarrollo Del Teletrabajo. Recuperado de <http://www.telework2014.fidt.org/wp-content/uploads/2014/09/>.

Thernborn, Goran, 2007, Familias en el mundo: Historia y futuro en el umbral del siglo XXI, en Familias y políticas públicas en América Latina: Una historia de desencuentros, coord. Arriagada, Irma, CEPAL UNFPA, Santiago de Chile, Chile, Libros de la CEPAL N° 96, 31-61

Torres, L., Ortega, P., Garrido, A., y Reyes A. (2008). Dinámica familiar en familias con hijos e hijas. *Revista intercontinental de psicología y educación*, 10(2), 31-56.

Universidad de Valencia. (2010). Funcionamiento Familiar : Evaluación de los Potenciadores y Obstructores (I) El sistema familiar. *British Medical Journal*, (I), 78. Retrieved from www.uv.es/lisis/instrumentos/Funcionamiento-FamiliaR.pdf

Ugarteburu, I., Cerrato, J., y Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, 18(1), 17-41

Valdés, X. (2007). Notas sobre la metamorfosis de la familia en Chile. Futuro de las familias y desafíos para las políticas. *Publicación de las Naciones Unidas*, 51, 41-58.

Van Hooff, M., Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Houtman, I., & Van den Heuvel, F. (2005). Disentangling the causal relationships between work-home interference and employee health. *Scand J Work Environ Health*, 31(1), 15-29.

Véliz, A. (2012). Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico y estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas*, 11(2), 143-163

Zubieta, E., Muratori, M. y Fernández, O. (2012). Bienestar subjetivo y psicosocial: explorando diferencias de género. *Salud & Sociedad*, 3(1), 66-76.

8.1. ANEXOS

Anexo 1. Tablas.

Tabla n°1. *Número de hombres y mujeres de la muestra*

		Frecuencia	Porcentaje
Variables	Hombres	107	57,8
	Mujeres	78	42,2
	Total	185	100,0

Tabla n°2. *Descripción de la muestra de acuerdo al estado civil.*

	Frecuencia	Porcentaje
Categoría	4	2,2
AUC	1	,5
Casada	3	1,6
Casado	61	33,0
divorciada	7	3,8
divorciado	2	1,1
en pareja	44	23,8
separado	13	7,0
Soltero	49	26,5
Viuda	1	,5
Total	185	100,0

Tabla n°3. *Descripción del principal aporte monetario en el hogar según sexo.*

		Frecuencia	Porcentaje
Variables	Hombre	63	34,1
	Mujer	90	48,6
	Total	153	82,7
Perdidos	Sistema	32	17,3
Total		185	100,0

Tabla n°4. *Nivel de estudios de los funcionarios de la muestra.*

	Frecuencia	Porcentaje
Categoría	4	2,2
Enseñanza Media	20	10,8
Enseñanza superior a nivel técnica	23	12,4
Técnica	21	11,4
Universitaria	64	34,6
Universitario	53	28,6
Total	185	100,0

Tabla n°5. *Prueba de normalidad Kolmogorov-smirnov*

	Sexo	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción vital	Hombre	,132	106	,000
	Mujer	,145	78	,000
Felicidad subjetiva	Hombre	,143	106	,000
	Mujer	,124	78	,005
EQ. Trabajo-familia	Hombre	,091	106	,032
	Mujer	,074	78	,200*
EQ. Género	Hombre	,085	106	,058
	Mujer	,088	78	,200*

Anexo 2. Dossier de Instrumentos.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: Equilibrio Trabajo-Familia, Bienestar Subjetivo y Percepción de Equidad de Género en Funcionarios de la Salud Pública.

Sr. (Sra., Srta.):

.....

El propósito de este documento es entregarle toda la información necesaria para que Ud. pueda decidir libremente si desea participar en la investigación que se le ha explicado verbalmente, y que a continuación se describe en forma resumida:

Resumen del proyecto:

El objetivo general del proyecto consiste en evaluar el equilibrio trabajo-familia, la percepción de equidad, el bienestar subjetivo de los trabajadores y trabajadoras

Al respecto, expongo que:

Esta investigación no representa riesgo alguno para Ud., ya que la información que proporcione sólo será utilizada para el análisis de discursos. La investigación tampoco entraña beneficio personal, ya que se trata de una colaboración voluntaria y no remunerada. Por ello, el tiempo destinado a la entrevista será determinado de acuerdo a su propia disponibilidad personal, al momento de iniciar ésta.

He sido también informado/a en forma previa a la aplicación, que los procedimientos que se realicen, no implican un costo que yo deba asumir. Mi participación en el procedimiento no involucra un costo económico alguno que yo deba solventar (hacerme cargo).

Junto a ello he recibido una explicación satisfactoria sobre el propósito de la actividad, así como de los beneficios sociales o comunitarios que se espera éstos produzcan.

Estoy en pleno conocimiento que la información obtenida con la actividad en la cual participaré, será absolutamente confidencial, y que no aparecerá mi nombre ni mis datos personales en libros, revistas y otros medios de publicidad derivadas de la investigación ya descrita.

Sé que la decisión de participar en esta investigación, es absolutamente voluntaria. Si no deseo participar en ella o, una vez iniciada la investigación, no deseo proseguir colaborando, puedo hacerlo sin problemas. En ambos casos, se me asegura que mi negativa no implicará ninguna consecuencia negativa para mí.

Adicionalmente, el investigador responsable, Andrés Jiménez Figueroa ha manifestado su voluntad en orden a aclarar cualquier duda que me surja sobre mi participación en la actividad realizada. Para ello, se me informa que el domicilio para estos efectos es Campus Lircay s/n, 2201616, en el horario comprendido entre las 09 y las 18 horas, en el período comprendido en la investigación y hasta 6 meses después de concluida ésta.

He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Consiento en participar en la investigación denominada: **Equilibrio Trabajo-Familia, Bienestar Subjetivo y Percepción de Equidad de Género, en Funcionarios de la Salud Pública**, y autorizo al señor Andrés Jiménez Figueroa, investigador responsable del proyecto y/o a quienes éste designe como sus colaboradores directos y cuya identidad consta al pie del presente documento, para realizar el (los) procedimiento (s) requerido (s) por el proyecto de investigación descrito.

Investigador responsable: Andrés Jiménez Figueroa

Firma

Registro de Antecedentes Sociodemográficos

Para enriquecer esta investigación, se le solicita a continuación completar los siguientes datos sociodemográficos, marcando con una X en los casos que sea necesario:

Sexo: Femenino ____ Masculino ____	Edad: ____
Nivel de Estudios: Enseñanza superior a nivel técnica ____ / Enseñanza superior a nivel Universitaria ____ Enseñanza Media _____	

Estado Civil: Casado ____ Separado ____ Viudo ____ AUC ____ (Acuerdo Unión Civil)
En pareja (Sin vínculo legal) ____ Divorciado ____ Soltero ____
En caso de tener pareja (con o sin vínculo legal), ¿esta trabaja remuneradamente?:
Si ____ No ____
Ocupación del Cónyuge: _____
Usted es el principal proveedor económico de su familia: Si ____ / No ____
¿Cuál es el nivel educacional que alcanzó la persona que aporta el ingreso principal de su hogar?
Ed. Básica ____ Ed. Media ____ Ed. Técnica ____ Universitario ____ Posgrado ____

Cargo que desempeña en la Organización: _____
Años de Experiencia Laboral: _____ Horas semanales trabajadas: _____
Tipo de Contrato: Planta ____ Honorarios ____

¿Cuántas horas al día permanece en su hogar? _____
Cuenta con servicio Doméstico (Asesora del Hogar): Si ____ No ____
Está a cargo de Adultos mayores: Si ____ No ____ ¿cuántos? _____

Cuántos hijos tiene (Viviendo con usted): Ninguno _____ 1 a 2 hijos _____ 3 ó más _____

Indique el número de hijos en el rango de edad en el que se encuentran:

0-3 _____ 4-6 _____ 7-11 _____ 12-17 _____ 18 o más _____

Del total de ingresos de su hogar, ¿usted dónde se ubicaría?

150.000 - 300.000	
300.001 - 450.000	
450.001 - 675.000	
675.001 - 975.000	
975.001 - 1.575.000	
1.575.001 - 2.175.000	
2.175.001 o más	

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009)

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 X la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

Dimensión/Item	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.				
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.				
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.				
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.				
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos				
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.				
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.				
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.				
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.				

10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.				
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.				
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.				
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.				
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.				
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes				

20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				

Escala de Satisfacción Vital (Diener et al.)

A continuación indique su grado de acuerdo o de desacuerdo con cada una de las afirmaciones, donde:

- 1: Estoy muy en desacuerdo
- 2: Estoy en desacuerdo
- 3: Estoy ligeramente en desacuerdo
- 4: Estoy ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5: Estoy ligeramente de acuerdo
- 6: Estoy de acuerdo
- 7: Estoy muy de acuerdo

		1	2	3	4	5	6	7
1	En muchos sentidos mi vida está próxima al ideal							
2	Las condiciones de mi vida son excelentes							
3	Estoy totalmente satisfecho(a) con mi vida							
4	Hasta el momento he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida							
5	Si pudiera vivir mi vida nuevamente, no cambiaría nada de ella							

Escala de Felicidad Subjetiva.

Para cada una de las siguientes frases (o preguntas), encierre en un círculo el número de la escala que Ud. considere que mejor lo describe.

1. En general, me considero	No muy Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Muy Feliz
2. En comparación con la mayoría de mis iguales, me considero:	Menos Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Más Feliz
3. Algunas personas son muy felices en general. Disfrutan de la vida independientemente de lo que suceda, disfrutan al máximo todo. ¿Hasta qué punto le describe esta	Nada	1	2	3	4	5	6	7	Mucho
4. Por término general, algunas personas no son muy felices. Aunque no se encuentran deprimidas, nunca parecen estar felices como podrían. ¿Hasta qué punto le describe esta	Mucho	1	2	3	4	5	6	7	Nada

Anexo 7. Cuestionario de Percepción de Equidad de Género

En el siguiente cuestionario, por favor indique para cada una de las siguientes afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo, marcando con una **X** en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas.

		Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo ni	En Desacuerdo	Muy en
1.	Creo que tengo tiempo libre durante la semana.					
2.	De ese tiempo libre, gran parte lo dedico a mi familia.					
3.	De ese tiempo libre, gran parte lo dedica a Ud. mismo (aparte de estar con su familia)					
4.	Si mi pareja ganara lo suficiente, creo que no trabajaría remuneradamente.					
5.	Las mujeres tienen menos posibilidades de alcanzar una buena posición en su trabajo que los hombres.					
6.	Trabajaría menos horas, incluso si ganara menos, si eso significara poder cuidar mejor a mi familia.					
7.	Si tuviera una emergencia familiar, me iría del trabajo sin pensarlo, luego veo cómo lo arreglo.					
8.	Cuando llego del trabajo, estoy demasiado cansado/a como para ocuparme de las tareas de la casa.					
9.	A veces me parece difícil cumplir con todas mis responsabilidades familiares.					
10.	A veces me parece difícil cumplir con todas mis responsabilidades laborales.					
11.	La responsabilidad de mantener económicamente a la familia es siempre del hombre.					
12.	La responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de la mujer.					
13.	Dedico muy poco tiempo a mis hijos por motivos de trabajo.					
14.	En una pareja que está casada o conviva, es importante que ambos puedan trabajar y contribuir al ingreso económico del hogar.					