



UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



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

Memoria para optar al Título de Psicólogo con Mención del Trabajo y las Organizaciones

Alumnas

Ana Victoria Busto Ramírez

Michelle Fernanda Orellana Cornejo

Profesor Guía

Andrés Eduardo Jiménez Figueroa

TALCA

Diciembre del 2021

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

Mirando estos cinco años de universidad quiero empezar agradeciendo a la vida y a Dios por darme la oportunidad de poder estudiar lo que me apasiona y darle un sentido a este camino.

Recordando mi paso por la universidad no puedo evitar pensar en mi primer día de clases, me sentía emocionada, y recuerdo que vi a mis padres tan felices que pude sentir lo orgullosos que estaban de mí, ese es uno de los momentos que más recuerdo de mi vida, ya que fue ahí cuando me di cuenta que no necesitaba nada más que el amor que me brindan. Esto me hace recordar que cada vez que necesité una palabra de aliento, siempre me hicieron saber que estarían ahí para mí, cada vez que no creí en mí, ahí estuvieron recordándome que ellos sí. Es por ello, que debo agradecerles infinitamente su preocupación por mi bienestar desde el día uno. Gracias Ricardo Busto Flores y Marisol Ramírez Corvalan.

En segundo lugar, quiero agradecer a una persona que por mi paso en la universidad, fue un pilar fundamental. Más allá de una compañera fue mi amiga y mi apoyo emocional durante todos estos años. Todas esas experiencias y este transcurso sin duda no hubiera sido lo mismo sin ella, y es por esta razón que me siento feliz de poder compartir esta alegría y orgullo, ya que sin duda este gran paso no hubiera sido posible sin mi amiga Michelle Orellana.

Por último, no puedo no nombrar a la persona que hizo posible este documento, pero no solo eso, hizo posible que mi experiencia de aprendizaje en estos años fuera mucho más enriquecedora. Por esto, quiero agradecer al profesor Andrés Jimenez, ya que además creyó y confió en mi concediéndome la oportunidad de trabajar con él. También quiero agradecer por siempre tener una disposición intachable para ayudar a sus estudiantes haciéndolos sentir escuchados y valorados. Finalmente, quiero agradecerle por inspirarme como persona y profesional en cuanto a su entrega, dedicación y pasión por su trabajo.

Ana Victoria Busto Ramírez

Al estar culminando cinco años de estudio, solo me queda agradecer a aquellas personas que han estado conmigo desde el día uno, desde mi primer día de clases del año 2017 hasta el día de hoy, que estoy terminando una de las mejores etapas de mi vida.

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres quienes me dieron la oportunidad de estudiar, me dieron su apoyo constante y fueron mi gran pilar por estos largos cinco años, los cuales siempre creyeron en mí y en mis capacidades y siempre estuvieron para recordármelo, gracias por brindarme su aliento para poder enfrentar todos los desafíos que se presentaron. Sin duda, no hubiera podido alcanzar mis sueños y cumplir mis metas sin ellos. Mamá y Papá, este logro alcanzado es para ustedes, mis referentes, mis pilares y guías de mi vida.

Quiero agradecer a las hermosas personas que tuve la oportunidad de conocer en mi paso por la universidad, gracias por darme contención, apoyo y por los buenos momentos. También a mis amigas de toda la vida que siempre han estado para mejorar cada momento, darme alegrías y compartir experiencias que atesoro siempre.

Sin duda la universidad me entregó muchos conocimientos y herramientas para poder desarrollarme profesionalmente en mi futuro, no obstante, también me dio a mi gran amiga, la persona que estuvo desde primer año y que culmina este proceso formativo conmigo, Ana Victoria Busto, con quien tengo el agrado de compartir la memoria que da término a nuestra etapa universitaria. Es mi compañera, amiga y apoyo constante y sin ella nada de todo esto hubiera sido posible.

Finalmente, quiero agradecer al profesor Andrés Jiménez por su constante apoyo, por ser un excelente docente que me brindó grandes oportunidades y siempre estuvo dispuesto a ayudar en este proceso, gracias por su dedicación y vocación por la docencia y ser un gran guía en esta etapa formativa, que además nos entregó innumerables conocimientos y aprendizajes.

Michelle Orellana Cornejo

Índice

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
1.INTRODUCCIÓN.....	6
2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	11
2.1 Planteamiento del problema.....	20
3. OBJETIVOS.....	21
3.1 Objetivo General.....	21
3.2 Objetivos Específicos.....	21
4. HIPÓTESIS.....	22
5. METODOLOGÍA.....	22
5.1 Tipo de Estudio.....	22
5.2 Diseño de Estudio.....	22
5.3 Participantes.....	23
5.4 Instrumentos -variables.....	23
5.5.1 Escala CTF/CFT.....	23
5.5.2 Cuestionario de percepción de equidad de género.....	23
5.5.3 Escala de satisfacción vital.....	24
5.5.4 Escala de felicidad subjetiva.....	24
5.5 Procedimiento.....	24
5.6 Plan de Análisis.....	25
6. RESULTADOS.....	26
7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN.....	31
8. REFERENCIAS.....	38
9. ANEXOS.....	48

Resumen

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

Palabras Claves: Conflicto trabajo- familia, percepción de equidad de género, bienestar subjetivo, Funcionarios de Salud, Covid-19

Abstract

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

Key Words: Work- family conflict, Perception of gender equity, Subjective well-being, Health officials, Covid-19.

Introducción

Actualmente Chile y el mundo se encuentran vivenciando la pandemia por Covid-19, esta pandemia ha afectado a toda la población, pero especialmente a la primera línea de salud médica, en donde los trabajadores/as han tenido que alejarse de sus familias para mantenerlos a salvo, han tenido que enfrentar largas horas de trabajo y sobrecargas laborales que traen consecuencias en la salud física y mental.

De acuerdo con De la Cruz (2020) el cuadro es claro, mientras millones de personas en todo el mundo se quedan en sus hogares a fin de minimizar la transmisión del coronavirus, médicos y trabajadores/as de la salud se preparan para ir a hospitales, clínicas y centros médicos para ayudar a combatir los estragos que está causando la pandemia, poniéndose en un constante riesgo de contagio. Según Figueroa (2020) son varios los funcionarios de salud que han tenido que enfrentar roles y cargos para los cuales no se encontraban capacitados o preparados, teniendo que reentrenarse contra el tiempo para poder adquirir los conocimientos necesarios a fin de enfrentar la actual crisis sanitaria.

Por otro lado, Salgado y Leria (2019) afirman que los funcionarios de salud de la atención primaria están regularmente sometidos a condiciones altamente demandantes de desempeño, particularmente por el exceso de trabajo y número de usuarios atendidos diariamente, esto conlleva a tener síntomas de fatiga debido a las prolongadas horas laborales a las que deben estar expuestos los trabajadores/as.

Según Muñoz, Molina, Ochoa, Sánchez y Esquivel (2020) el porcentaje de mujeres dentro del personal de salud a distintos niveles es mayoritario y pese a esto, se continúa con la perpetuación de los roles y estereotipos de género en el hogar, en donde es la mujer la que carga con la doble presencia, esto referido a que carga con las labores del trabajo y del hogar. Es por ello, que la pandemia coloca al personal femenino en una situación de sobrecarga emocional, evidenciando la inequidad en las labores de crianza y también del hogar.

En razón de lo anteriormente expuesto, los trabajadores/as del área de la salud son personas que podrían estar experimentando falta de conciliación entre su familia y el trabajo, problemas respecto a la perspectiva de equidad de género y/o bajos niveles de bienestar subjetivo tanto en su vida laboral como familiar.

A mediados de los años 80 se definió la idea de conflicto trabajo- familia como un conflicto de rol en el cual las presiones que surgen del trabajo remunerado y las presiones de la vida familiar son incompatibles (Greenhaus y Beutell, 1985). En esta teoría se estudiaba el conflicto trabajo- familia desde una mirada más unidireccional, ya que se refería de una forma negativa a las responsabilidades familiares concebidas como un problema para desarrollar de mejor manera el ámbito laboral. Sin embargo, paulatinamente se fue incorporando una perspectiva bidireccional en donde el trabajo puede referir a dos direcciones, es decir, puede interferir en la familia y la familia puede interferir en el trabajo (Frone, 2000).

Por otra parte, existen factores específicos que pueden influir en el conflicto trabajo-familia, tal como es el horario laboral de los trabajadores, y en especial, si sus trabajos son nocturnos o rotatorios, ya que terminan desequilibrando y desorganizando la vida familiar en gran medida (Rodríguez, Descals y Cantisano, 2017).

Según Heymann (2006) distintos estudios indican que una gran parte de la población activa que tiene un empleo, tiene problemas para compatibilizar su vida laboral con sus responsabilidades familiares, e incluso se pone en evidencia el elevado absentismo laboral que puede producir en ciertas ocasiones la inadecuada diligencia de los conflictos familiares.

De acuerdo con Ortega, Rodríguez y Jiménez (2013) en la sociedad chilena el concepto de familia ha ido cambiando de forma paulatina, en primer lugar, esto se debe al ingreso de la mujer al mundo laboral con el fin de poder contar con un trabajo remunerado, también se logra evidenciar la existencia de un aumento de los matrimonios en edades más tardías y además con más años de educación formal.

La demanda por una mirada más amplia sobre el problema concierne en volver a pensar la relación familia- trabajo como una cuestión que incumbe a toda la sociedad (Jiménez y Gómez, 2014). Con respecto a lo anterior, equilibrar el trabajo y la familia con la obligación de admitir la variedad de roles existentes que hay en la sociedad, hace que se produzca estrés y conflictos en las personas (Riquelme, Rojas y Jiménez, 2012). Es por esto, que la conciliación de vida familiar y laboral se consigue cuando ambas esferas se pueden desarrollar de forma óptima y satisfactoria para el trabajador (Gómez y Marti, 2004).

Por otro lado, de acuerdo con Gómez y Jiménez (2019) la división sexual del trabajo, que refería a hombres proveedores y mujeres cuidadoras supuso una especialización en lo que respecta a las líneas de género que relegó el trabajo reproductivo en el contexto de la familia, las tareas domésticas y de cuidado al espacio de lo privado, dejándolo en un segundo plano como trabajo socialmente valioso y configurando un tipo de desigualdad enraizado en la propia organización social. Actualmente, en concordancia con Beltrones, Miranda, Ontiveros y Nuñez (2015) esto ha ido cambiando debido a la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, lo que ha tenido un impacto directo en los espacios familia- trabajo tanto en mujeres y hombres que integran, participan, forman e interactúan en el mundo del trabajo y de la familia.

El concepto de equidad de género en el área laboral aparece asociado también a la incorporación masiva de la mujer al ámbito laboral, ya que según Jiménez y Hernández (2020) se señala que la fuerte inserción femenina al trabajo no sólo planteó problemas en las dinámicas familiares, sino también dentro de sus trabajos, en donde se presentan grandes diferencias de género. Según Meza (2018) la participación de las mujeres en el mercado ha traído consigo problemas de discriminación en cuanto al acceso, a las condiciones laborales, a la retribución y a la permanencia en los empleos, lo que acarrea una situación de inequidad y desigualdad de género.

Es por lo anterior, que el rol de las organizaciones en el ejercicio de redistribución equitativa de los roles en el hogar es importante abordarlo desde la creación de políticas que permitan la facilitación de la vida laboral y familiar tanto para hombres como para mujeres (Balmforth y Garden, 2006), ya que adoptar prácticas organizacionales que no sean equitativas entre géneros, puede provocar sentimientos de injusticia, los cuales afectan al rendimiento dentro de la empresa, provocando una desvinculación de sus labores (Lambert, Hogan y Barton, 2001). Jiménez y Gómez (2014) señalan que las políticas públicas y la legislación laboral son una herramienta privilegiada para iniciar cambios de forma en que las familias puedan distribuir las tareas al interior del hogar, lo que puede propiciar una mayor equidad de género dentro y fuera del ámbito del trabajo remunerado.

Chile, ha edificado una burocracia experta en políticas de género y ha puesto en marcha mecanismos de gestión transversal innovadores, que incorporaron la preocupación por la equidad entre mujeres y varones en el conjunto de los servicios públicos (Rodríguez y Caminotti, 2010). Según Flores (2015) un asunto acuciante, como es la brecha salarial, y con el objeto de aplacarla es que se aprueba en el año 2009 la Ley N° 20.34898 para resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones. Así también, se aprueba la legislación sobre postnatal masculino, representado por la Ley 20.047100, que presenta un permiso pagado de 4 días para el padre en caso de nacimiento de un hijo o hija.

De acuerdo con Caamaño (2007) hay que prestar atención a las oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar que reconoce la legislación laboral para contribuir a sentar las bases de una amplia discusión de este tema. Según Caamaño (2004) en el Derecho del Trabajo Contemporáneo ha ido adquiriendo paulatinamente importancia el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores/as, lo que ha evidenciado la necesidad de volver a replantear muchas instituciones propias y tradicionales, como por ejemplo la normativa referida a la protección a la maternidad. Otro ejemplo de cambios a nivel

de políticas legislativas sería que “En Chile, para las mujeres que trabajan, los derechos de Sala Cuna, alimentación y cuidado del hijo menor son irrenunciables” (Silva, 2018, p. 25). A pesar de estos avances legislativos aún queda camino por recorrer y brechas que acortar.

Como se ha investigado, impulsar la igualdad entre hombres y mujeres conlleva a una serie de beneficios, tales como la eficacia económica, e incidir positivamente sobre otros ámbitos del desarrollo económico o personal (Banco Mundial, 2012). Es por lo anterior, que estudiar estas variables permitiría poder gestionar de mejor manera los recursos personales de los trabajadores/as al interior de organizaciones, tomando en consideración aspectos personales de los funcionarios de manera que vayan en apoyo hacia el bienestar personal y abocado a los objetivos organizacionales.

Se ha encontrado evidencia de que el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, están asociadas al bienestar subjetivo de los trabajadores (Salazar, 2018). Siguiendo esta línea el apoyo que ejerce la organización en pos del bienestar de los trabajadores/as tiene un impacto en su bienestar subjetivo.

En este contexto, es importante analizar la incidencia en la calidad de vida, en particular en el bienestar, ya que se considera que la familia y el trabajo ocupan un lugar de importancia para explicar la satisfacción global y el bienestar global de la persona trabajadora (Edwards y Rothbard, 2000). Para autores como Alvarado, Toffoletto, Oyanedel, Vargas y Reynaldos (2017) el concepto de bienestar subjetivo se refiere a las evaluaciones que hacen las personas de sus propias vidas, que pueden ser juicios, tales como satisfacción con la vida, las evaluaciones basadas en los sentimientos, incluidos los estados de ánimo y emociones. De este mismo modo para Cuadra y Florenzano (2003), el conflicto trabajo- familia se expresa como un tema de justicia y equidad percibida, pero asimismo también de bienestar subjetivo, comprendido como la manera en que las personas piensan y se sienten en concordancia con sus

vidas y a las conclusiones, tanto cognitivas como afectivas, que alcanzan cuando evalúan su existencia.

En razón de lo anteriormente expuesto, el propósito del presente estudio se basó en estudiar el conflicto trabajo- familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de salud de la región del Maule. Conocer estas variables resulta relevante a la hora de adentrarse en el mundo laboral de instituciones públicas de salud, ya que conocer las políticas públicas que se han acogido en estas organizaciones repercute en la calidad laboral y familiar que vivencian los trabajadores/as, además de esto, las políticas públicas en relación a la equidad de género juegan un papel importante debido a que como se ha mencionado, el rol de la mujer a ido cambiando en la sociedad y difiere de la noción arraigada en los estereotipos de género que se tenía hace unos años atrás.

Este rol activo de la mujer en el trabajo hace que la concepción de familia cambie y así mismo los roles dentro de ella, esto nos lleva a explorar la conciliación entre el trabajo y la familia y como se expone esta variable en los funcionarios de salud. De esta misma forma, resulta relevante conocer los niveles de bienestar subjetivos en esta población, ya que por los antecedentes expuestos resulta una muestra que ha sido particularmente afectada por la actual pandemia por Covid-19. En relación a lo anterior, el reconocimiento de estas variables en el ámbito organizacional permitirá gestionar modelos y estrategias que vayan en apoyo para los trabajadores/as.

Revisión Bibliográfica

Conciliación trabajo- familia

De acuerdo con Hernández e Ibarra (2019) la noción de poder conciliar el trabajo y la familia se manifestó por primera vez en los países anglosajones a mediados del siglo XX, esto ya que se tuvo la inminente necesidad de ajustar el hecho de que mujeres se comenzaron a

incorporar de una forma masiva al mundo laboral para de esta forma poder obtener un trabajo remunerado.

De acuerdo a Fazal, Naz, Ilyas y Pedder (2019) la conciliación trabajo y familia se puede definir en alcanzar un equilibrio entre la vida profesional y personal, esto a través de la diligencia, organización y priorización de tareas pertenecientes al área personal y privada de la persona y rutinas abocadas al mundo laboral. Por otra parte, cuando existe un desajuste o desequilibrio entre el trabajo y la familia se puede ocasionar estrés y afectar negativamente a los trabajadores y trabajadoras en los dos ámbitos ya mencionados (Patlán, 2016). En efecto, el estrés que se produce por intentar sobrellevar el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales conlleva como resultado a la insatisfacción en el trabajo, ausentismo en el mismo, un bajo estado de ánimo del trabajador y enfermedades coronarias (Thomas y Ganster, 1995).

Según Frone, Russell y Cooper (1992) se menciona que existe una relación mutua entre el conflicto trabajo- familia y familia- trabajo, centrado en el supuesto de que, por ejemplo, si existe una sobrecarga o alta demanda en el trabajo, esto empieza a obstaculizar e interponerse con los deberes correspondientes a la familia, y estas obligaciones al verse no satisfechas pueden empezar a interferir con las obligaciones del trabajo. No obstante, la calidad de vida es indudablemente más alta en aquellos que se encuentran más comprometidos o complacidos en la familia que en el trabajo, y es más bajo para quienes están más comprometidos o complacidos en el trabajo que en la familia (Greenhaus, Collins y Shaw, 2003).

Otra causa que se encontró en un estudio realizado por Gaete (2018) que incide en poder lograr una correcta conciliación trabajo- familia son las jornadas de trabajo prolongadas que se asocian a cargos directivos de algunas empresas. Un ejemplo de esto, es que en ocasiones se obliga a postergar o renunciar a ejercer cargos directivos ya que implica un alto costo tanto personal como familiar.

En una investigación realizada por Jiménez, Sepúlveda y Faúndez (2019) se evidencia que si existe un conflicto en dirección del trabajo a la familia, es decir, que el trabajo se encuentra interfiriendo en la familia, esto repercutirá en el nivel de bienestar subjetivo, por otro lado si existe un equilibrio entre el trabajo y la familia la variable de bienestar subjetivo se vería influida de forma positiva.

En el estudio de Cifre y Salanova (2004) se encontró que las consecuencias del trabajo en la familia son negativas, y las de la familia en el trabajo son positivas, ya que la familia se ha visto como apoyo hacia los problemas laborales, en base a esto, existen una serie de variables que pueden influir positiva o negativamente en la interacción entre el equilibrio trabajo-familia, tales como las variables sociodemográficas y otras relacionadas a características de personalidad, familiares, laborales y las actitudes.

Según Lawson, Davis, Crouter y O'Neill (2013) para las personas con niños en el hogar, las horas de trabajo más largas se asociaron con un efecto secundario significativamente más negativo entre el trabajo y la familia, es decir, existe una interferencia del trabajo a la vida familiar de las personas. Por el contrario, para las personas sin hijos en el hogar, no hubo asociación entre las horas de trabajo y la vida familiar.

De acuerdo con Ortega, Rodríguez y Jiménez (2013), se señala que existen estudios que demuestran que las personas que vivencian un mayor estrés en el mundo laboral presentan interacciones desfavorables al interior del núcleo familiar, dando como respuesta más sanciones a los comportamientos de los hijos. De esta misma forma se menciona que las personas que se encuentran fatigados, ya sea, tanto emocional como físicamente por sus laborales en el trabajo, se muestran como personas menos participativas con sus hijos, así como también menos sensibles y más solitarios.

Según la Fundación de Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU) (2021) la corresponsabilidad explica la organización y distribución de labores concernientes al hogar y

también a las responsabilidades familiares entre las personas que forman parte de un hogar. Se menciona que esta distribución es consecuencia de un acuerdo al interior del grupo familiar y además de esto, las políticas públicas y las organizaciones pueden ampliar o reducir los márgenes de convenio disponibles para hombres y mujeres, en materia de facilitar o dificultar que las responsabilidades familiares se puedan distribuir de una forma más equitativa (Gómez y Jiménez, 2019).

Por otra parte, surge la importancia de describir el tema de la corresponsabilidad familiar, ya que tiene el objetivo de poder alcanzar una mayor igualdad y equidad entre el hombre y la mujer, así como también poder generar una mayor igualdad de oportunidades e incrementar la conciliación trabajo- familia (Jiménez y Gómez, 2015).

Abriendo paso al tema legislativo en Chile relacionado con la corresponsabilidad familiar, se puede mencionar que a partir de 2011, la legislación (Ley 20.545) agregó a la norma establecida de descanso maternal un permiso postnatal parental de doce semanas, es decir, es el derecho a descanso que tiene la madre de forma inmediata luego de su reposo de posnatal con la posibilidad de traspasar al padre parte del tiempo de descanso, a elección de la madre desde la séptima semana (Jiménez y Gómez, 2015).

En cuanto a evidencias internacionales, se encontró que en España las políticas más utilizadas de conciliación trabajo- familia son la flexibilidad en el tiempo, flexibilidad en el espacio, excedencias, políticas de servicios, políticas de asesoramiento, políticas de apoyo profesional y beneficios sociales, encontrándose que existe una asociación fuerte entre una cultura familiar responsable y el desempeño de la empresa. Sin embargo, no basta solo con tener políticas, sino también poder contar con una cultura organizacional de apoyo a la conciliación trabajo y familia, y para esto es clave el apoyo real que brindan los mandos intermedios y supervisores en una empresa, ya que son estos los que deciden sobre la aplicación de las prácticas en la cotidianeidad laboral (Chinchilla, Poelmans y León, 2003).

Según otros datos disponibles en Chile, en aquellas empresas que sí tienen medidas de conciliación laboral y familiar, aproximadamente el 71% de los trabajadores y trabajadoras valora positivamente las medidas de flexibilidad laboral y un 68% se encuentra satisfecho con las políticas sobre permisos para el cuidado de sus hijos (Fundación Chile Unido, 2017).

De acuerdo con Lambert (1990) la inclusión de políticas organizacionales que fomenten la integración familia- trabajo reduce significativamente los niveles de ausentismo y mejoran el desempeño laboral, lo que favorece a las organizaciones.

Percepción de equidad de género

De acuerdo con Cuenca, Navarro, Alemany y Boza (2017) la perspectiva de género se refiere al enfoque que permite evaluar cómo las políticas, programas, proyectos y actividades inciden tanto en hombres como en mujeres y además tiene en cuenta los roles basados en el género, las relaciones, los recursos, las necesidades sociales/económicas y otras limitaciones impuestas por la sociedad, la cultura o la etnia.

La sociedad chilena ha sido dominada por un modelo patriarcal, el cual hace la diferencia entre los distintos roles que se aluden al hombre y la mujer produciendo desigualdades de género, ya que al hombre se le considera el sustento del hogar y el cual centra su vida en el trabajo, y su participación en labores familiares es menor, en cambio la mujer cumple el rol de ocupar varios papeles como, por ejemplo, trabajadora, dueña de casa, madre y esposa (Jiménez y Hernández, 2020).

En concordancia con Alcañiz (2015) las mujeres han ido incursionando paulatinamente en el mundo del trabajo y han ido trascendiendo con los estereotipos de género que se tienen en la sociedad, sin embargo, aún siguen siendo visibilizadas por la población como las encargadas de las labores de la casa, de crianza y de cuidado.

Por otra parte, en nuestra sociedad se han producido descensos en la natalidad, debido a que algunas veces, las mujeres han tenido que elegir entre estabilidad laboral o cuidado de los hijos (Chinchilla, Poelmans y León, 2003). Siguiendo con lo anterior, aún se vivencian instancias de discriminación que imposibilitan avanzar en terminos de equidad, esto se da mayormente en temas de brecha salarial y desarrollo profesional, incluso una de las áreas donde más se hace notar esto, es en poder acceder a espacios de poder en la alta dirección de las organizaciones (Améstica, King, Espinoza y Daza, 2020).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015), se evidencia que la realidad femenina en aquellos cargos más ejecutivos a nivel no solo nacional, sino que mundial logran la ocupación de sólo un 19% de ellos.

Por otro lado, en concordancia con lo expuesto anteriormente se encontró que según el Instituto Nacional De Estadísticas (2021) en la última encuesta nacional de uso del tiempo, se encontró que las horas dedicadas al trabajo no remunerado en un día típico, para los hombres equivalía a 2,74 y para las mujeres a 5,89. Notando una gran diferencia, ya que como se menciona en el presente informe, la mujer carga con la doble presencia. Es decir, la doble presencia es una de las responsables del mantenimiento de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, ya que las obligaciones domésticas impiden a las mujeres dedicarse más intensamente a su puesto de trabajo (Moreno y Garrosa, 2013). Ruvalcaba (2001) comenta que el trabajo en el hogar ha llegado a ser reconocido como un trabajo propiamente tal, aunque no remunerado, el cual requiere de esfuerzos para poder cumplir con las labores domésticas, de cuidado y crianza, y poder equilibrarlo con el mundo del trabajo remunerado, ya que lo anterior se encuentra muy relacionado al concepto de doble jornada o doble presencia.

Según Santero y Castro (2016) dentro de las condiciones laborales, enfocandose desde la perspectiva de género, se hace especial énfasis en la diferencia y la discriminación salarial que ha sido, y es objeto de estudio en la literatura del mercado laboral, ya que los datos

confirman que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres. También Azpiroz *et al.* (2017) comenta que la necesidad de aplicar la perspectiva de género a la seguridad y salud en el trabajo, es debido a la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de una manera desigual a los hombres y a las mujeres.

Alcañiz (2015) expone que la conciliación de ambas esferas del trabajo y la familia, pretende que las mujeres no ejecuten los dos roles, sino que ambos puedan ser distribuidos por los dos géneros, esto implica un apoderamiento de los ambientes públicos y privados por personas, más que por géneros. Papí (2005) expone que el conflicto producido por procurar conciliar el trabajo y la familia, beneficiaría a mujeres pertenecientes a empresas u organizaciones, ya que la puesta en marcha de prácticas para reducir la doble jornada, trabajar de forma parcial y asumir las responsabilidades compartidas propician el principio de igualdad de género y el equilibrio trabajo- familia.

Como se puede evidenciar, aún no se logra aplacar la brecha de género existente “A pesar de los avances alcanzados, aún se muestran desigualdades entre el hombre y la mujer, debido a una cultura patriarcal que se mantiene en la actualidad” (Jorna, Véliz y Castañeda, 2016, p. 250). Esto no ocurre solamente en la región latinoamericana, sino que se comparte en todo el mundo, incluso en las culturas más desarrolladas en materia de equidad de género. De acuerdo con Jiménez y Galeano (2020), el debate en relación al género continua siendo una cuestión que se comparte entre las distintas regiones del mundo, como es el caso de América Latina, Estados Unidos y Europa, esto debido a que los problemas que trae el género son universales y se pueden abordar desde distintas disciplinas.

De acuerdo con lo expuesto, se puede decir que la perspectiva de género en materias laborales es algo que sigue existiendo y tiene un fuerte peso social e ideológico arraigado en las vicisitudes de acuerdo al sexo, por lo que “Aún queda un importante trecho por andar en

pos de la igualdad de género. En especial, debe superarse la idea de que la mujer es la principal responsable de los deberes domésticos” (Odrizola y Imbert, 2020, p. 7).

Bienestar subjetivo

De acuerdo con García (2002) el bienestar subjetivo hace referencia a una valoración global que hace la persona para advertir de su estado de ánimo y también de la congruencia entre las expectativas acerca de áreas relevantes de su vida y los logros alcanzados, esto por medio de atención a elementos de carácter afectivos y cognitivos.

Diener (1994), comenta que el bienestar subjetivo, incluye una gran cantidad de fenómenos que incorporan tanto respuestas afectivas de las personas, como juicios sobre la satisfacción de la vida, la cual puede ser subdividida en una gran variedad de dimensiones, tales como matrimonio, familia, trabajo, recreación, amistad, etc. Otra definición acorde a lo expuesto, es que el bienestar subjetivo se refiere a las valoraciones que hacen las personas de sus propias vidas, como pueden ser juicios, tales como satisfacción con la vida, evaluaciones fundadas en los sentimientos, como los estados de ánimo y emociones (Tov y Diener, 2009).

De acuerdo con Lucas, Diener y Suh (1996) el bienestar subjetivo, incluye a menudo dos elementos: el balance afectivo y la satisfacción vital percibida, que es más estable y su componente cognitivo es mayor. También el bienestar subjetivo se posiciona como un nuevo índice que se aboca a la situación emotiva del trabajador y también a su experiencia personal, tanto a un nivel afectivo como a un nivel cognitivo (Díaz, 2015).

Autores como Jiménez, Sepúlveda y Faúndez (2019), afirman que si el trabajo llega a interponerse en la vida familiar, esto repercutirá en el bienestar subjetivo de la persona. Los resultados obtenidos en un estudio realizado por Paris (2011) demuestran que en cuanto al bienestar subjetivo en médicos y enfermeros se evidenció que las variables que más influyen a nivel de bienestar subjetivo son: tener hijos, trabajar más horas semanales, percibir justicia

organizacional, entre otras. Por otra parte, se encontró que las variables que son predictoras del bienestar en el trabajo son: la percepción de apoyo por parte de la organización y de la familia, la coherencia entre los logros y expectativas, y además la posibilidad de ascenso en el trabajo.

Según una investigación realizada por García de la Rosa (2019), se propone que a una mayor presión y tensión mental percibida por las personas, el bienestar experimentado será menor. De acuerdo a un estudio realizado por Cabrera (2020) los resultados obtenidos demostraron que para poder aumentar el nivel de bienestar en la relación familia- trabajo, es centrándose primordialmente en el bienestar mental de una persona y a un nivel más individual.

Por otra parte, Garrosa y Carmona (2011) afirman que una cultura organizacional positiva que fomente el apoyo social, el reconocimiento hacia sus trabajadores y un clima laboral positivo va a contribuir al bienestar del trabajador y por ende, a la disminución de patologías.

Un estudio realizado por Moyano y Ramos (2007) sobre evaluar el bienestar subjetivo a través de sus componentes cognitivo y afectivo en población chilena de la región del Maule, evidencia que en general las personas están satisfechas con su vida, siendo la familia la principal fuente de felicidad. Se encontró también que las personas casadas se encuentran más felices y satisfechas que las solteras, y que las personas jóvenes presentan menor nivel de felicidad y satisfacción que las personas mayores.

La búsqueda por una mayor igualdad de género ha centrado su importancia en las labores domésticas como elemento primordial para el bienestar de las personas, dejando al descubierto las tensiones tácitas en la idea de conciliar el trabajo y la familia (Gómez y Jiménez, 2019).

Por otro lado, Jiménez y Gómez (2014) plantean que cuando se perciben como competencia los compromisos familiares con las oportunidades del trabajo, esto aumenta el

conflicto trabajo- familia y también la distribución inequitativa de oportunidades de vida entre hombres y mujeres, lo que impacta en el bienestar subjetivo de los trabajadores.

Finalmente Gropel y Kuhl (2009) mencionan que se presenta una relación entre las variables de equilibrio trabajo- familia y bienestar subjetivo, por lo que si una persona advierte tener el tiempo propicio para satisfacer sus necesidades tanto personales como profesionales su conflicto trabajo- familia disminuye, y sus niveles de bienestar aumentarán.

Planteamiento del problema

El problema de investigación se basa en cómo las relaciones familiares han cambiado con el tiempo, en cómo el rol de la mujer se ha visto modificado al igual que el del hombre, y es precisamente en la transformación de estos nuevos roles en donde se busca indagar en cómo equilibrar el trabajo y la familia para que no se produzca un desequilibrio entre ambas esferas.

Como contribución más importante del presente estudio se puede mencionar el poder encontrar mayor evidencia relacionada a cómo la perspectiva de género va adquiriendo un papel cada vez más protagónico en la sociedad, esto relacionándolo con los nuevos roles que han ido rompiendo con los estereotipos de género existentes, también poder poner de manifiesto la importancia de las políticas públicas relacionadas con la conciliación trabajo- familia y la corresponsabilidad familiar. Además, va a permitir estructurar mejores modelos que vayan en gestión del bienestar subjetivo que tiene un impacto tanto en el ámbito familiar como laboral. Por otro lado, el estudio aporta un importante cambio cultural para la conciliación trabajo y familia, ya que proporciona argumentos para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores/as.

Actualmente Chile y el mundo se encuentran inmersos en un contexto de pandemia, este hecho se ha convertido en un fenómeno multifactorial, ya que de acuerdo con De la Cruz (2020) los efectos vivenciados por Covid-19 son de gran calibre y han repercutivo a nivel

social, educativo, económico, cultural y por sobre todo en el sistema de salud y en sus trabajadores/as.

De acuerdo a lo anterior, la población que mayores impactos ha sufrido es precisamente los trabajadores/as de la salud, siendo la primera línea contra la inminente amenaza de la pandemia. Estos trabajadores han tenido que doblegar sus esfuerzos, dejar de visitar o compartir con sus familias y amigos, tomar turnos extras e incluso experimentar la falta de insumos y recursos en los servicios de salud. Es precisamente por lo anterior que resulta de suma relevancia poder estudiar esta muestra, y conocer las relaciones que existen entre el conflicto trabajo- familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en los funcionarios públicos de servicios de salud. Ante esto surgen la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se relacionan las variables de conflicto trabajo- familia, percepción de género y bienestar subjetivo en funcionarios de salud?

Objetivos

Objetivo General

- Describir la relación que existe entre conflicto trabajo- familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo de funcionarios de salud de la región del Maule.

Objetivos Específicos

- Determinar los niveles del conflicto trabajo- familia en los funcionarios de salud.
- Determinar la relación que existe entre conflicto trabajo- familia y percepción de equidad de género en los funcionarios de salud.
- Determinar la relación que existe entre conflicto trabajo- familia y bienestar subjetivo en los funcionarios de salud.
- Determinar la relación que existe entre percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en los funcionarios de salud.

Hipótesis

H1: El conflicto que experimentan los funcionarios de salud va en dirección del trabajo a la familia.

H2: Existe una relación estadísticamente significativa y negativa entre la variable de conflicto trabajo- familia y la variable percepción de equidad de género.

H3: Existe una relación estadísticamente significativa y negativa entre la variable de conflicto trabajo- familia y la variable de bienestar subjetivo.

H4: Existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre la variable de percepción de equidad de género y bienestar subjetivo.

Método

Diseño y tipo de estudio

El presente estudio corresponde al tipo **descriptivo correlacional**, esto ya que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) en los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, entre otros, que se sometan a un análisis. Por otra parte, los estudios correlacionales tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre variables o categorías en una muestra o contexto en particular. Es decir, en este estudio se busca describir el conflicto trabajo- familia, la percepción de equidad de género y el bienestar subjetivo, y establecer qué tipo de relación se presenta entre estas variables.

Por otra parte, el **diseño metodológico** de este estudio es de tipo **no experimental**, debido a que no se manipulará ninguna de las variables presentes, es decir, no se hará variar de forma intencional las variables independientes, sino que se observará el fenómeno tal como se da en su contexto natural, y los participantes no serán seleccionados/as de manera aleatoria. (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014). Además, es de carácter **transversal**, ya que su

propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014).

La metodología que se utilizó es de tipo **cuantitativa**, ya que se pretende medir por medio de instrumentos psicométricos las variables en estudio y su comportamiento en los funcionarios/as de servicios públicos de salud.

Participantes

La muestra de este estudio corresponde a un tipo de muestreo no probabilístico intencional, ya que este corresponde a 255 funcionarios/as de salud, de la región del Maule. De los cuales 202 corresponden a mujeres y 52 a hombres. Es decir, un 79,2% corresponde al género femenino, un 20,8% al género masculino.

Instrumentos

- 1) Escala CTF/CFT (Carlson, Kacmar y Williams, 2000):** Está compuesto por 18 ítems con una escala de tipo Likert, en la cual las afirmaciones van de 1 (Nunca) a 5 (Siempre), esta mide la dirección del conflicto, es decir, el trabajo interfiriendo en la familia y la familia interfiriendo en el trabajo y reporta el tipo de conflicto en tres dimensiones: **conflicto basado en el estrés, conflicto basado en el comportamiento y conflicto basado en el tiempo**. Esta escala mide la presencia o ausencia de conflicto entre roles laborales y familiares, en el cual los requerimientos asociados a cada uno, interfieren o bien son incompatibles con el otro rol (Quezada, Sanhueza y Silva, 2010). Tiene una confiabilidad de 0,87 (Jiménez, Concha y Zúñiga 2012).
- 2) Cuestionario de Percepción de Equidad de Género (Gómez y Jiménez, 2015):** Este cuestionario consta con 21 afirmaciones, los cuales se responden mediante una escala likert de 1 a 5, en donde 1) muy de acuerdo, 2) de acuerdo, 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4) en desacuerdo, y 5) muy en desacuerdo. Además, se distribuyen en 4

sub-escalas, las cuales son: Percepción de disponibilidad de tiempo personal (3 ítems), Percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico de cuidado (5 ítems), Percepción de distribución de responsabilidades de manutención económica del hogar (3 ítems), y Percepción de distribución de demandas laborales (3 ítems). La validación del instrumento arrojó un índice de Alfa de Cronbach de ,87 siendo éste un indicador de alta fiabilidad del cuestionario (Gómez y Jiménez, 2015).

- 3) Escala de Satisfacción Vital (Diener, Larden y Griffin, 1984):** Este cuestionario está compuesto por 5 ítems que evalúan la satisfacción con la vida a través del juicio global que hacen las personas sobre esta (Padrós, Gutiérrez y Medina, 2015). Se responden por medio de una escala tipo likert, en 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 y 7) estoy muy de acuerdo. La escala de satisfacción vital (ESV) tiene una consistencia interna medida por medio de coeficiente alfa de cronbach de 0,87 (Moyano y Ramos, 2007).
- 4) Escala de Felicidad Subjetiva (Lyubomirsky & Lepper, 1999):** De acuerdo con Lyubomirsky y Lepper (1999) la escala de felicidad subjetiva es una medida global, que tasa una clase molar de bienestar como un fenómeno psicológico mirado de una manera global. La definición de felicidad que se utiliza es desde la perspectiva del individuo que da respuesta al cuestionario, teniendo 4 ítems y siendo tipo likert. La escala de felicidad subjetiva tiene una consistencia interna medida por medio de coeficiente alfa de cronbach de 0,79 (Moyano y Ramos, 2007).

Procedimiento

Primero se realizó un contacto inicial con cada representante de los siguientes servicios de salud: Hospital de Linares, Hospital de Constitución y Servicio de Salud del Maule.

Posterior a esto, fue enviada una propuesta de estudio al comité de ética del Servicio de Salud del Maule, la cual fue certificada. Luego esta propuesta fue presentada a distintas instituciones de la región del Maule quienes autorizaron la administración de cuestionarios (Ver anexo 2,3,4,5). Se acordaron fechas de sensibilización y posterior aplicación de instrumentos por medio de la plataforma “Google forms”. Se realizó el proceso de sensibilización a través de una cápsula de video y un afiche para cada una de las instituciones, y posteriormente se comenzaron aplicar los instrumentos en el mes de enero del 2021 hasta mediados de Julio del 2021. Finalmente, los resultados se sometieron a un análisis estadístico por medio del software SPSS versión 25.

Plan de análisis

Para llevar a cabo los análisis se realizó una prueba de normalidad para verificar que los datos se distribuyen de una forma normal, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que existen más de 50 casos, por lo cual es la prueba más apropiada. Una vez identificada la prueba de normalidad se obtuvieron las tablas de los estadísticos descriptivos para la escala de conflicto trabajo- familia, cuestionario de percepción de equidad de género, escala de satisfacción vital y la escala de felicidad subjetiva. Posterior a esto, se realizó una prueba t de student para muestras relacionadas con el fin de comprobar el primer objetivo específico relacionado con determinar la dirección de la escala de conflicto trabajo- familia, ya que esta posee dos direcciones teóricas (conflicto trabajo- familia y conflicto familia- trabajo) y se pretendía observar la diferencia entre las medias de ambas esferas y ver la dirección del conflicto en esta variable. Al realizar el análisis, al programa SPSS se le especificó como hipótesis que el conflicto familia- trabajo fuera mayor que el conflicto trabajo- familia.

Para efectuar el segundo, tercer y cuarto objetivo específico concernientes a 2) Determinar la relación que existe entre conflicto trabajo- familia y percepción de equidad de

género de los funcionarios de salud, 3) Determinar la relación que existe entre conflicto trabajo-familia y percepción de equidad de género en los funcionarios de salud, 4) Determinar la relación que existe entre conflicto trabajo- familia y bienestar subjetivo en los funcionarios de salud, se realizó una prueba de coeficiente de correlación de Pearson y una prueba de coeficiente de correlación de Spearman's con la finalidad de poder identificar el grado de relación entre las variables para cada uno de los objetivos.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del estudio correspondiente a la investigación realizada. En primer lugar, se encuentra la tabla de la prueba de normalidad realizada con la finalidad de poder verificar que los datos cuentan con una distribución normal. Posteriormente, se muestran las tablas de los estadísticos descriptivos, luego las tablas de frecuencia, más adelante, se encuentra la tabla t de student para muestras relacionadas, en donde se observa la comparación de medias de las direcciones de la escala conflicto trabajo-familia y familia- trabajo. Finalmente, se evidencian las pruebas de coeficiente de correlación de Pearson y prueba de correlación de Spearman's para cada una de las escalas de conflicto trabajo- familia y familia- trabajo, escala de percepción de equidad de género, satisfacción vital y felicidad subjetiva.

Tabla 1

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

		EPG	ESV	EFS	ECTF
N		255	255	255	255
Parámetros normales	Media	3,13	5,00	5,44	2,42
	Desv.	,43	1,21	1,06	,73
	Desviación				
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,052	,069	,097	,041
	Positivo	,041	,051	,072	,041
	Negativo	-,052	-,069	-,097	-,032
Estadístico de prueba		,052	,069	,097	,041

En la tabla 1 se observan los resultados de la prueba de normalidad. En esta prueba se utilizó el estadístico Kolmogorov-Smirnov debido a que es el más idóneo para tamaños muestrales de más de 50 casos. Se encontró que solamente las escalas de PEG y ECTF se distribuyen normalmente ($p < 0,05$).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Edad	255	22	66	39,05	9,84
¿Cuántos hijos tiene (viviendo con usted)?	255	0	4	1,20	1,04
¿Cuántas horas al día permanece usted en el hogar?	255	0	24	12,01	4,59
Años de Experiencia Laboral en la institución	255	0	44	10,16	9,12
PEG	255	1	5	3,13	,43
ESV	255	1	7	5,00	1,21
EFS	255	1	7	5,44	1,06
ECTF	255	1	5	2,42	,73

La tabla 2 muestra los estadísticos descriptivos de las variables edad, cantidad de hijos, horas que permanece en el hogar, años de experiencia en la institución y las escalas de conflicto trabajo- familia (ECTF), percepción de equidad de género (PEG), satisfacción vital (ESV) y felicidad subjetiva (EFS). En la escala EFS se observa una media mayor ($M=5,44$) en comparación al punto medio de la misma escala ($M=3,5$), al igual que la escala ESV su media es mayor ($M=5,00$) en comparación al punto medio de la escala ($M=3,5$). Y, por otro lado, el promedio de la escala PEG también es mayor ($M=3,13$) en comparación al punto medio de la

escala (M=2,5). En cambio, la escala ECTF (M=2,42) se encuentra por debajo del punto medio de su misma escala (M=2,5). Las desviaciones estándar son similares para todas las escalas, exceptuando la PEG en donde se observa una desviación menor (Desv.= 0,43).

Por otro lado, en cuanto a la frecuencia de las variables género, nivel de estudios, estado civil, si está o no a cargo de adultos mayores y tipo de contrato respectivamente, se destaca que el 79,2% de los encuestados son mujeres, el 71,8% tiene una educación de nivel técnico o superior universitaria, el 40,4% son solteros, el 33,7% están casados y el 19,2% son convivientes (Ver Anexo 6).

Tabla 8

Prueba t para muestras relacionadas.

		t	gl	p	Diferencia promedio
ECTF	ECFT	-4,49	254	<,001	-0,0954

Nota. ECTF < ECFT

Respecto a la prueba t de student, en la tabla 8 se observa que se encontró que existe una diferencia significativa ($t = -4,49$; $p <,001$) entre ambas direcciones del conflicto trabajo familia y familia trabajo, siendo esta diferencia de -0,0954. Además, se observa que la dirección del conflicto es familia- trabajo, debido a que tiene un mayor promedio (M=2,48) en comparación al promedio del conflicto trabajo- familia (M=2.38) (ver tabla 9).

Tabla 9

Promedios Escala CTF/CFT

	N	Media	Desv. desviación
ECFT	255	2.48	0.778
ECTF	255	2.38	0.720

Tabla 10

Correlación escala conflicto trabajo-familia y percepción de género.

		ECTF	EPG
ECTF	Correlación de Pearson	1	-,408
	Sig. (bilateral)		,000
	N	255	255
PEG	Correlación de Pearson	-,408	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	255	255

Por otro lado, en la tabla 10 se observa una relación significativa, negativa y moderada entre las variables ECTF y PEG ($r = -,408$; $p < 0.01$). Esto quiere decir que a medida que la variable ECTF aumenta, PEG disminuye y viceversa.

Tabla 11

Correlación escala conflicto trabajo-familia, satisfacción vital y felicidad subjetiva.

		ECTF	ESV	EFS
ECTF	Correlación de Spearman's	1	-,319	-,273
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	255	255	255
ESV	Correlación de Spearman's	-,319	1	,662
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	255	255	254

EFS	Correlación de Spearman's	-,273	,662	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	255	255	255

Además, se observa en la tabla 11 que existe una correlación significativa, negativa y baja entre la ECTF y ESV ($\rho = -,319$; $p < 0,001$). Por lo tanto, a medida que aumenta el ECTF, disminuye la variable ESV y viceversa. También se observa que existe una correlación significativa, negativa y baja entre ECTF y EFS ($\rho = -,273$; $p < 0,001$). Además, se observa una correlación significativa, positiva y fuerte entre las variables ESV y EFS ($\rho = 0,662$; $p < 0,001$). Esto quiere decir que a medida que la variable ESV aumenta, también lo hará la EFS.

Tabla 12

Correlación entre Percepción de género, satisfacción vital y felicidad subjetiva

		PEG	ESV	EFS
PEG	Correlación de Spearman's	1	,208	,167
	Sig. (bilateral)		,001	,007
	N	255	255	255
ESV	Correlación de Spearman's	,208	1	,662
	Sig. (bilateral)	,001		,000
	N	255	255	255
EFS	Correlación de Spearman's	,167	,662	1
	Sig. (bilateral)	,007	,000	
	N	255	255	255

En la tabla 12 se observa que existe una correlación significativa, positiva y débil entre las variables PEG y ESV ($\rho = 0,208$; $p < 0,001$), por lo tanto, a medida que la variable PEG aumenta, también aumenta ESV. También se observa una correlación significativa, positiva y débil entre las variables PEG y EFS ($\rho = ,167$; $p < 0,007$). Es decir, a medida que aumenta PEG, aumenta EFS y viceversa.

Discusión y Conclusión

El objetivo general desarrollado para este estudio es “describir la relación que existe entre conflicto trabajo- familia, la percepción de equidad de género y el bienestar subjetivo de funcionarios de salud de la región del Maule” por lo que se formularon 4 hipótesis concernientes a 4 objetivos específicos que se plantean a continuación a través de la discusión de los resultados obtenidos.

Para la primera hipótesis propuesta correspondiente a que “el conflicto que experimentan los funcionarios de salud de la región del Maule va en dirección del trabajo-familia” se encontró que la dirección del conflicto se orienta de la familia hacia el trabajo y no del trabajo a la familia como se había planteado inicialmente. Es por lo anterior que se rechaza la hipótesis del primer objetivo específico. Este resultado puede tener como causa varios factores. En primer lugar, la dirección del conflicto encontrada puede deberse al hecho de ser una muestra en su mayoría femenina, ya que la población de mujeres en la muestra corresponde a un 79%. Lo anterior se debe a que si se analiza desde el punto de vista de los autores Muñoz, Molina, Ochoa, Sánchez y Esquivel (2020) el porcentaje de mujeres dentro del personal de salud a distintos niveles es mayoritario y pese a esto, se continúa con la perpetuación de los roles y estereotipos de género en el hogar, en donde es la mujer la que carga con la doble presencia.

Otro autor que puede explicar este resultado es Alcañiz (2015), quien dice que las mujeres aún siguen siendo visibilizadas por la población como las encargadas de las labores de la casa, de crianza y de cuidado. Jiménez y Hernández (2020) también señalan que la sociedad chilena hace la distinción entre los distintos roles que se aluden al hombre y la mujer produciendo desigualdades de género, en el cual la mujer cumple el rol de realizar tareas como madre, esposa y dueña de casa. Lo anteriormente expuesto, podría ser la causa de que las

mujeres se sientan presionadas a cumplir mayormente con las labores de la familia y por ende producir un desequilibrio entre el trabajo y la familia.

Cabe destacar que la diferencia entre ambas esferas del conflicto es baja, y esto se podría deber a que actualmente existen políticas que fomentan la equidad de género al interior de las organizaciones, y esto promueve la conciliación trabajo- familia y por ende la disminución del conflicto. De acuerdo con Jiménez y Gómez (2014), se señala que las políticas públicas y la legislación laboral son una herramienta privilegiada para iniciar cambios de formas en que las familias puedan distribuir las tareas al interior del hogar, lo que puede propiciar una mayor equidad de género dentro y fuera del ámbito del trabajo remunerado. Es por lo anterior, que las políticas implementadas en las instituciones funcionan como un regulador del conflicto trabajo- familia.

Para la segunda hipótesis planteada que corresponde a que “existe una relación estadísticamente significativa y negativa entre la variable de conflicto trabajo- familia y la variable de percepción de equidad de género” se encontró que existe una correlación estadísticamente significativa, negativa y medianamente baja. Es por lo anterior, que se acepta la hipótesis planteada. Es decir, a medida que el conflicto trabajo- familia aumenta, la percepción de equidad de género disminuye o viceversa.

Lo anterior puede tener distintos motivos, uno de ellos es el propuesto por Ruvalcaba (2001), el cual comenta que el trabajo en el hogar ha llegado a ser reconocido como un trabajo propiamente tal, el cual se encuentra muy relacionado al concepto de doble jornada o doble presencia en mujeres, por lo que Moreno y Garrosa (2013) afirman que la doble presencia es una de las responsables del mantenimiento de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, ya que las obligaciones domésticas impiden a las mujeres dedicarse más intensamente a su puesto de trabajo.

Alcañiz (2015) también comenta que las mujeres aún siguen siendo visibilizadas por la población como las encargadas de las labores de la casa, de crianza y de cuidado. En el caso de la presente investigación, la muestra constituye un 79% de población femenina y al existir evidencia de la doble presencia que experimentan las mujeres aún hoy en día, se puede concluir que su percepción de equidad se podría ver afectada. Papí (2005) expone que el conflicto producido por procurar conciliar el trabajo y la familia, beneficiaría a mujeres pertenecientes a organizaciones, de esta forma la puesta en marcha de prácticas como reducir la doble jornada, trabajar de forma parcial y asumir las responsabilidades compartidas benefician y realzan el principio de igualdad de género y el equilibrio trabajo- familia.

Para la tercera hipótesis planteada que corresponde a que “existe una relación estadísticamente significativa y negativa entre la variable de conflicto trabajo- familia y la variable de bienestar subjetivo” se encontró que existe una correlación estadísticamente significativa, negativa y baja, entre la variable conflicto trabajo familia y bienestar subjetivo. Es por lo anterior que se acepta la hipótesis planteada. Es decir, a medida que aumenta el conflicto trabajo- familia, disminuye el bienestar subjetivo o viceversa. Esto se puede explicar bajo el enfoque de autores como Jiménez, Sepúlveda y Faúndez (2019), los cuales afirman que si el trabajo llega a interponerse en la vida familiar, esto repercutirá en el bienestar subjetivo de la persona. De forma contraria, se comenta que al existir un equilibrio trabajo- familia, el bienestar subjetivo se ve influenciado de una forma positiva.

En concordancia con Gröpel y Kuhl (2009) se menciona que existe una relación entre las variables de equilibrio trabajo- familia y bienestar subjetivo, por lo que, si una persona advierte tener el tiempo propicio para satisfacer sus necesidades tanto personales como laborales, su conflicto trabajo- familia disminuirá, y sus niveles de bienestar aumentarán. Por otro lado, Jiménez y Gómez (2014) proponen que cuando se visualizan a las responsabilidades familiares compitiendo con las oportunidades laborales, esto fomenta el conflicto trabajo-

familia, así como también el reparto inequitativo de oportunidades de vida entre hombres y mujeres, y por ende se tiene un impacto en el bienestar subjetivo de los trabajadores.

Para la cuarta hipótesis planteada que corresponde a que “existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre la variable de percepción de equidad de género y la variable de bienestar subjetivo” se encontró que existe una correlación estadísticamente significativa, positiva y baja entre la percepción de equidad de género y el bienestar subjetivo. Es por lo anterior que se acepta la hipótesis planteada. Es decir, a medida que aumenta la percepción de equidad de género aumenta el bienestar subjetivo.

Esto explicado desde la mirada de Gómez y Jiménez (2019) se comenta que la búsqueda por una mayor igualdad de género ha centrado su importancia en las labores domésticas como elemento primordial para el bienestar de las personas, dejando al descubierto las tensiones tácitas en la idea de conciliar el trabajo y la familia. Para Cuadra y Florenzano (2003), el bienestar subjetivo se comprende como la manera en que las personas piensan y se sienten en concordancia con sus vidas.

Esto mirado desde un escenario de equidad de género en el mundo laboral, se encontró como evidencia que el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, están asociadas al bienestar subjetivo de los trabajadores (Salazar, 2018). También se puede añadir que desde la perspectiva de género los datos confirman que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres (Santero y Castro, 2016). Por lo que el apoyo de la organización en materia legislativa para poder fomentar la equidad de género resulta ser de gran relevancia. Incluso en concordancia con el Banco Mundial (2012) se comenta que la igualdad entre hombres y mujeres conlleva a una serie de beneficios, tales como la eficacia económica, e incidir positivamente sobre ámbitos personales de la persona, pudiendo afectar sus niveles de bienestar.

A modo de conclusión, se puede mencionar que el rol de la mujer en la sociedad ha ido cambiando a través de los años, así como también los roles del hombre. La mujer ya no es vista exclusivamente como la encargada de realizar las labores domésticas, de cuidado y de crianza, sino que se ha ido incorporando al mundo laboral, reflejando su capacidad para desempeñar labores remuneradas y rompiendo con los estereotipos asociados al género. No obstante, es precisamente con esta inserción femenina en el trabajo donde comienza a ocurrir un desajuste en términos de conciliación trabajo- familia. Esto se debe sustancialmente a la doble presencia o al doble rol que realizan las mujeres y que socialmente les ha sido asignado. Es muy importante mencionar que considerando lo anterior, hay que prestar atención a las oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar que reconoce la legislación laboral para contribuir a sentar las bases de una amplia discusión de este tema (Caamaño, 2007). Esto ya que las políticas públicas y también las prácticas organizacionales ayudan a regular el conflicto trabajo- familia y la percepción de equidad de género, haciendo que ambas variables influyan en el bienestar subjetivo de las personas y en la calidad de vida. En concordancia con Jiménez y Gómez (2014) las políticas públicas resultan ser útiles para comenzar a generar cambios en cuanto a la distribución de tareas en el hogar, generando de esta forma una mayor equidad de género. Equidad que actualmente resulta de gran importancia para las nuevas generaciones, dado que cada vez se hace más presente en el discurso público.

Por otro lado, se conoce que las empresas u organizaciones implementan políticas públicas en cuanto a equidad de género, sin embargo, se considera que no basta solo con una regulación por parte de las organizaciones, sino que también es una labor por parte del estado, quien debe cuidar los intereses de las familias del país, elaborando marcos regulatorios y legales en materia de políticas laborales que beneficien el equilibrio entre las esferas del trabajo y la familia en un escenario de equidad de género (Jiménez y Gómez, 2014). Lo anterior ayuda

a generar entornos laborales donde se fomente la cultura de conciliación trabajo- familia al interior de las organizaciones.

No se puede negar los avances en materia de políticas públicas que se han establecidos en la esfera del trabajo y la familia, mejoras que han ayudado a equiparar la balanza en cuanto a la equidad de género y que intentan poder llegar a disminuir el conflicto trabajo- familia de los trabajadores/as. Sin embargo, aún hay desafíos por hacer y brechas que acortar en materia de avances legislativos y sociales para este ámbito estudiado.

En cuanto a las limitaciones del estudio, se encuentra que la muestra encontrada tuvo un alto porcentaje de participación femenina, por lo que no fue posible realizar análisis que permitieran evidenciar diferencias por sexo. Por otra parte, la muestra empleada corresponde a trabajadores/as de entidades públicas, por lo que no se pudieron realizar comparaciones de las variables empleadas con trabajadores/as de empresas privadas en materia de políticas organizacionales orientadas a la equidad de género. Finalmente, una limitación importante de esta investigación es que la recolección de datos se realizó de manera remota, por lo que se pudo haber limitado el tamaño muestral.

Considerando lo anterior, posibles líneas de investigación para poder trabajar son las diferencias por sexo entre hombres y mujeres respecto a las variables. Por otro lado, en relación a la muestra se considera relevante poder incorporar a trabajadores/as de empresas privadas, con el fin de poder comparar las diferencias entre organizaciones públicas y privadas en relación a la conciliación trabajo- familia, la percepción de equidad de género y el bienestar subjetivo y como el ligamiento a políticas públicas influye en sus prácticas organizacionales. Otro punto importante, sería poder estudiar las variables mencionadas en una muestra que ha vivenciado las consecuencias de la pandemia por Covid-19 y una muestra post pandemia, es decir, estudiar estas mismas variables en una muestra similar, pero sin los efectos de la pandemia y comparar sus resultados. Finalmente se sugiere incorporar una metodología mixta,

incluyendo instrumentos cualitativos y cuantitativos para de esta forma poder tener un mayor alcance de las variables, pudiendo conocer la percepción y actitudes de los trabajadores/as.

Referencias

- Alcañiz, M. (2015). Género con clase: La conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *Revista Española de Sociología*, 23, 29-55. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/150765/66900.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Améstica, L., King, A., Espinoza, C., y Daza, M. (2020). Participación de la mujer en la alta dirección de empresas chilenas y su impacto en el desempeño financiero. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 16(2), 248-266. doi: 10.18004/riics.2020.diciembre.248
- Azpiroz, A., Álvarez V., Carramiñana S., Lekue, B., Padilla A., Pérez B., y Robertson, M. (2017). Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. País Vasco, España: OSALAN
- Balmforth, K. y Garden, D. (2006). *Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations*. New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*
- Banco Mundial (2012). *Informe Sobre el Desarrollo Mundial: Igualdad de Género y Desarrollo, Panorama General*. Recuperado de: <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-Spanish.pdf>
- Beltrones, G., Miranda, V., Ontiveros, R., y Nuñez, R. (2015). Incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, factor determinante en las políticas de armonización Trabajo-Familia. *Biolex Revista Jurídica Del Departamento De Derecho*, 12, 37-50.
- Caamaño, E. (2004). Conciliación de trabajo y vida familiar. Un análisis desde la perspectiva del derecho del trabajo chileno. *Revista de derecho (Valdivia)*, 16, 59-82. doi: 10.4067/S0718-09502004000100003

- Caamaño, E. (2007). Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral chilena. *Revista de derecho (Valparaíso)*, 29, 171-202. doi: 10.4067/S0718-68512007000100005
- Cabrera, E. (2020). *Bienestar Subjetivo: relación entre familia y trabajo en una empresa automotriz* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México. Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/109063/TTGCabrera2020sinsensibles.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cifre, E. y Salanova, M. (2004). Estrategias de conciliación familia/trabajo: buscando la calidad de vida. *Estudios Financieros*, 259, 11- 154.
- Cuadra, H., y Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 72(1), 83-96.
- Cuenca, L., Navarro, E., Alemany, M., y Boza, A. (2017). Áreas clave para la alineación de la agilidad y resiliencia con la perspectiva de género en las organizaciones. *Dirección y Organización*, 57-64. doi: 10.37610/dyo.v0i0.515
- Chinchilla, M., Poelmans, S., y León, C. (2003). Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas. *IESE Business School*, 498, 1-45. Recuperado de: <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0498.pdf>
- De la Cruz, J. (2020). Protegiendo al personal de la salud en la pandemia Covid-19. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(2), 173-174. doi: 10.25176/rfmh.v20i2.2913
- Díaz, F. (2015). *Estudio de la relación entre el bienestar subjetivo y compromiso del trabajador en funcionarios de Mutual de Seguridad* (Tesis de Maestría). Universidad del Bio-Bio, Concepción, Chile.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.

- Edwards, J. y Rothbard, N. (2000). Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management*, 25, 178-1999.
- Fazal, S., Naz, S., Ilyas, M., y Pedder, D. Barriers and enablers of women's academic careers in Pakistan. *Asian Journal of Womens Studies* 25(2) 217-238. doi: 10.1080/12259276.2019.1607467
- Figuroa, R. (2020). El impacto psicológico de la pandemia de COVID-19 en el personal de salud: Un panorama preocupante. *ARS MEDICA Revista de Ciencias Médicas*, 45(3), 3-5. doi: 10.11565/arsmed.v45i3.1741
- Flores, A. (2015). *Políticas públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado* (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/38021/1/T37316.pdf>
- Frone, M. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, Washington, DC, 85(6), 888-895. doi: 10.1037/0021-9010.85.6.888
- Frone, M., Russell, M., y Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Fundación Chile Unido. (2017). *Informe General Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan 2016*. Recuperado de: <https://www.chileunido.cl/wp-content/uploads/2017/01/Informe-General-2016-Estudio-Mejores-Empresas.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. doi: 10.19083/ridu.12.615.

- García, M. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de Psicología*, 6, 18-39. Recuperado de: www.uma.es/psicologia/docs/eudemon/analisis/el_bienestar_subjetivo
- García de la Rosa, D. (2019). *Relación de la carga mental de trabajo con satisfacción laboral y bienestar subjetivo*. (Tesis de Magister). Universidad de la Laguna, San Cristóbal de la Laguna, España. Recuperado de: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/17314/RELACION%20DE%20LA%20CARGA%20MENTAL%20DE%20TRABAJO%20CON%20SATISFACCION%20LABORAL%20Y%20BIENESTAR%20SUBJETIVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garrosa, E, y Carmona, I. (2011). Salud laboral y bienestar: Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 224-238. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=s0465-546x2011000500014&script=sci_arttext&tlng=pt
- Gómez, V., y Jiménez, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, 26(79). doi: 10.29101/crcs.v0i79.10911
- 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, S., y Marti, C. (2004). La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia. *IESE Business School*, 557, 1-51. Recuperado de: <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0557.pdf>
- Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76, 1985.
- Greenhaus, J., Collins, K., y Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 510- 53.

- Gröpel, P., y Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, *100*(2), 365-375. doi: 10.1348/000712608X337797
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill.
- Hernández, M., e Ibarra, L. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Revista de ciencias sociales y humanidades*, *40*(86), 159-184. doi: 10.28928/ri/862019/aot2/hernandezlimonchim/ibarrauribel
- Heymann, J. (2006). *Forgotten Families: Ending the growing crisis confronting children and working parents in the global economy*. New York, United State: Oxford University Press.
- Instituto Nacional De Estadísticas. (2021). *Encuesta Nacional de uso del tiempo 2015*. Recuperado de:
- Jiménez, M., y Galeano, D. (2020). La necesidad de educar en perspectiva de género. *Revista Educación*, *44*(1), 490- 508. doi: 10.15517/revedu.v44i1.38529
- Jiménez, A., Concha, M., y Zúñiga, R. (2012). Conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca, Chile. *Acta Colombiana de Psicología*, *15*(1), 57-65. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5801732>
- Jiménez, A., y Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, *11*(2), 289-302. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982015000200010
- 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), 85-96. Recuperado de:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89532014000200006&lng=en&tlng=es.

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). Recuperado de: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v14n2/1688-4221-cp-14-02-e2201.pdf>

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. *Géneros*, 26(25), 77-98.

Jorna, A., Véliz, P., y Castañeda, I. (2016). Oportunidades de superación de los directivos de la salud desde la perspectiva de género. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(2), 248-260. Recuperado de:
https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rasp/v42n2/spu08216.pdf

Lambert, S. (1990). Processes linking work and family: a critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.

Lambert, E., Hogan, N., y Barton, S. (2001). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of a Structural Measurement Model Using a National Sample of Workers. *The Social Science Journal*, 38, 233-250.

Lawson, K., Davis, K., Crouter, A. y O'Neill, J. (2013). Understanding work-family spillover in hotel managers. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 273-281

Lucas, R., Diener, E., y Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 616-628.

- Lyubomirsky, S., y Lepper, H. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137-155.
- Meza, A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31. doi: 10.19052/ed.5243
- Moreno, B., y Garrosa, E. (2013). *Salud laboral*. Madrid, España: Pirámide.
- Moyano, E., y Ramos, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Universum (Talca)*, 22(2), 177-193. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762007000200012&script=sci_arttext
- Muñoz, S., Molina, D., Ochoa, R., Sánchez, O., y Esquivel, J. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica de México*, 41(1), 127-136. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
- Odrizola, S., y Imbert, J. (2020). Trabajo, género y cuidado: una visión desde la realidad contemporánea de Cuba. *Economía y Desarrollo*, 163(1). Recuperado de: <http://www.econdesarrollo.uh.cu/index.php/RED/article/view/740/559>
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- 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. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67926246008.pdf>
- Papí, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *Revista Española de Sociología*, 5, 91-107.

- Padrós, F., Gutiérrez, C., y Medina, M. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) de Diener en población de Michoacán (México). *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(2), 221-230. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/799/79938616004.pdf>
- Paris, L. (2011). Predictores de Satisfacción Laboral y Bienestar Subjetivo en profesionales de la salud: Un estudio con médicos y enfermeros de la ciudad de Rosario. *Psicodebate. Psicología, cultura y sociedad*, (11), 89-102. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645400>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 23(2), 121-133. Recuperado de: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/47106/ssoar-cienciaergo-2016-2-patlan_perez_juana-Derechos_laborales_una_mirada_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-cienciaergo-2016-2-patlan_perez_juana-Derechos_laborales_una_mirada_al.pdf
- Promoción y Desarrollo de la Mujer PRODEMU (2021). *Corresponsabilidad familiar: ¿un favor o una responsabilidad?*
- Quezada, F., Sanhueza, A., y Silva, F. (2010). Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz de Los Ángeles. *Horizontes Empresariales*, 9(1), 55-68. Recuperado de: <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2037>
- Riquelme, E., Rojas, A., y Jiménez, A (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, 18, 203-215. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334690013>

- Rodríguez, P., Descals, P., y Cantisano, T. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción psicológica*, 14(2), 193-120. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646013.pdf>
- Rodríguez, A., y Caminotti, M. (2010). Políticas públicas de equidad de género: las estrategias fragmentarias de la Argentina y Chile. *Revista SAAP. Publicación de Ciencia Política de la Sociedad Argentina de Análisis Político*, 4(1), 85-110. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3871/387136363003.pdf>
- Rubalcava, R. (2001). Evolución del ingreso monetario de los hogares en el período 1977-1994. En J. Gómez de León. y C. Rabell (Eds.). *La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI* (pp. 694-724). México: Fondo de Cultura Económica.
- Salazar, J. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *Signos-Investigación en sistemas de gestión*, 10(2), 41-53. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5604/560459866002/560459866002.pdf>
- Salgado, J., y Leria, F. (2019). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1), 06-16. Doi: 10.22267/rus.202201.169.
- Alvarado, X., Toffoletto, M., Oyanedel, J., Vargas, S., y Reynaldos, K. (2017). Factores asociados al bienestar subjetivo en los adultos mayores. *Texto de Contexto Enfermagem*, 26(2). Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/tce/a/Jj9t58BS4WsC9QHGPZh8dnB/?format=pdf&lang=es>
- Santero, R., y Castro, B. (2016). Análisis de las condiciones laborales en las entidades de la Economía Social en España desde una perspectiva de género. *REVESCO. Revista de*

Estudios Cooperativos, (121), 228-255. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/367/36746512009.pdf>

Silva, C. (2018). Elección de sala cuna: ¿Cuáles son los requerimientos de los padres?. *Revista Infancia, Educación y Aprendizaje*, 4(2), 22-36. Recuperado de:
<https://ieya.uv.cl/index.php/IEYA/article/view/1179/1421>

Thomas, L., y Ganster, D. (1995). Impact of family-supportive work variables on workfamily conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.

Tov, W., y Diener, E. (2009). Culture and subjective well-being. *Social Indicators Research Series*, 38, 9-41.

ANEXOS

Anexo 1: Documentación proyecto de investigación



Servicio de Salud Maule
Comité Ético Científico

DOCUMENTO DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título del estudio:

“Equilibrio Trabajo- Familia, percepción de Equidad, Bienestar Subjetivo en funcionarias/os del Servicio de Salud Maule”

Investigadores: Verónica Gómez Urrutia, Andrés Jiménez Figueroa

Lugar de realización: Servicio de Salud Maule

Documentos recibidos:

1. Protocolo del estudio.
2. Formulario de consentimiento informado.
3. Curriculum investigador principal y co- investigadores.
4. Certificado de investigadora Verónica Gómez 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 2 de septiembre de 2020 por el Comité Ético Científico del Servicio de Salud Maule.

Integrantes del Comité Ético Científico del Servicio de Salud Maule:

Bella Blanco Garcés, Médico, Presidenta CEC S.S. Maule

Gladys Castillo Rocha, Psicóloga, Vice presidenta
Nicolás Ochoa Muñoz, Matrón
Natalia González Cifuentes, Abogada
Ximena Wolf, Química Farmacéutica


Dra. Bella Blanco Garcés

Presidenta del Comité Ético Científico
Servicio de Salud Maule



Talca, septiembre de 2020.

Anexo 2: Escala CTF/CFT (Carlson, Kacmar y Williams, 2000)

A continuación se enumeran distintas formas en las que la vida laboral interfiere en la vida familiar. Por favor, indique el grado en que ha experimentado cada uno de estos problemas (marque la opción de la escala más adecuada en su caso).

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= A veces

4= Casi Siempre

5= Siempre

		1	2	3	4	5
1	Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía					
2	El tiempo que dedico a mi trabajo impide mi participación igualitaria en responsabilidades y actividades del hogar					
3	He de perderme actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a las responsabilidades laborales					
4	El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales					
5	El tiempo que paso con mi familia a menudo me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que serían útiles para mi carrera					
6	He de perderme actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que dedico a las responsabilidades familiares					
7	Cuando llego a casa del trabajo, a menudo estoy demasiado cansado como para participar en responsabilidades o actividades familiares					
8	A menudo estoy tan emocionalmente agotado cuando llego del trabajo que me impide contribuir en mi familia					
9	Debido a todas las presiones en el trabajo, cuando llego a casa del trabajo estoy demasiado estresado para hacer cosas que me divierten					
10	Debido al estrés del hogar, a menudo estoy preocupado por mi familia en el trabajo					
11	Debido a que las responsabilidades me estresan a menudo, tardo mucho en concentrarme en mi trabajo.					
12	La tensión y ansiedad de mi vida familiar a menudo debilita mi capacidad para hacer mi trabajo					
13	Las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son oportunas para resolver problemas en casa					

14	Las conductas que son efectivas y necesarias en mi trabajo serían contraproducentes en casa					
15	Las tareas que realizo que me hacen ser efectivo en el trabajo no me ayudan a ser buen padre/ esposo					
16	La conducta que desarrollo en casa no parecen ser eficaces en el trabajo					
17	Las estrategias de conducta que utilizo en casa no son oportunas para resolver problemas laborales					
18	Las conductas que son efectivas y necesarias en mi hogar serían contraproducentes en el trabajo.					

Anexo 3: Cuestionario de Percepción de Equidad de Género

		Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En Desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.	Sin considerar el tiempo que dedica a trabajar o a cumplir con sus tareas diarias, 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 (hobbies, ver amigos/as, descansar, hacer deportes, etc.)					
4.	Creo que mi horario de trabajo interfiere con mi vida familiar.					
5.	Si mi pareja ganara lo suficiente, creo que no trabajaría remuneradamente.					
6.	Creo que es más importante para los niños/as pasar más tiempo con la madre que con el padre.					
7.	Una madre que trabaja fuera del hogar no establece la misma relación con sus hijos que una que no trabaja.					
8.	Un padre que trabaja fuera del hogar no establece la misma relación con sus hijos que uno que no trabaja.					
9.	Las mujeres tienen menos posibilidades de alcanzar una buena posición en su trabajo que los hombres.					
10.	Trabajaría menos horas, incluso si ganara menos, si eso significara poder cuidar mejor a mi familia.					
11.	En general, diría que estoy plenamente satisfecho/a con mi vida familiar					
12.	Si tuviera una emergencia familiar, me iría del trabajo sin pensarlo, luego veo cómo lo compenso.					
13.	Cuando llego del trabajo, estoy demasiado cansado/a como para ocuparme de las tareas de la casa.					
14.	Cuando llego del trabajo, estoy demasiado cansado/a como para ocuparme de personas de mi familia que requieran atención.					
15.	A veces me parece difícil cumplir con todas mis responsabilidades familiares.					
16.	A veces me parece difícil cumplir con todas mis responsabilidades laborales.					
17.	En última instancia, la responsabilidad de mantener económicamente a la familia es siempre del hombre.					
18.	En última instancia, la responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de la mujer.					
19.	Dedico muy poco tiempo a mis hijos por motivos de trabajo.					
20.	Me gustaría trabajar menos si eso significara pasar más tiempo con mis hijos.					
21.	En una pareja que está casada o conviva, es importante que ambos puedan trabajar y contribuir al ingreso económico del hogar.					

Anexo 4: *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							

Anexo 5: Escala de Felicidad Subjetiva (Lyubomirsky y Lepper, 1999)

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 caracterización?	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 caracterización?	Mucho	1	2	3	4	5	6	7	Nada

Anexo 6: Tablas de Frecuencia

Tabla 3

Frecuencias variable género				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	53	20,8	20,8	20,8
Mujer	202	79,2	79,2	100,0
Total	255	100,0	100,0	

Tabla 4

Frecuencias variable nivel de estudios				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Educación de posgrado	32	12,5	12,5	12,5
Educación Media	40	15,7	15,7	28,2
Educación Superior a nivel Técnico	93	36,5	36,5	64,7
Educación Superior a nivel Universitario	90	35,3	35,3	100,0
Total	255	100,0	100,0	

Tabla 5

Frecuencias variable estado civil				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casado	86	33,7	33,7	33,7
Conviviente	49	19,2	19,2	52,9
Divorciado	9	3,5	3,5	56,5
Separado	7	2,7	2,7	59,2
Soltero	103	40,4	40,4	99,6
Viudo	1	,4	,4	100,0
Total	255	100,0	100,0	

Tabla 6

Frecuencias variable ¿Está usted a cargo de adultos mayores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	209	82,0	82,0	82,0
Sí	46	18,0	18,0	100,0
Total	255	100,0	100,0	

Tabla 7

Frecuencias variable tipo de contrato

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contrata	159	62,4	62,4	62,4
Honorarios	16	6,3	6,3	68,6
Planta	80	31,4	31,4	100,0
Total	255	100,0	100,0	