



UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**Cultura Institucional de Género, Interacción Trabajo-Familia y Justicia
Organizacional en Personas Funcionarias Municipales de Hualañé**

Memoria para optar al Título de Psicóloga
Mención Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Autora

Francia Loreto Martínez González

Profesor Guía

Andrés Eduardo Jiménez Figueroa

TALCA

Diciembre de 2022

CONSTANCIA

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



Talca, 2023

Autorización

Agradecimientos

Quiero tomarme este espacio para agradecer a todos y cada uno de aquellas y aquellos con los que compartí este camino, una ruta agradable no exenta de sacrificios, alegrías y lágrimas pero que -como la vida misma- me ayudó a forjar el carácter durante la formación profesional. Y cuando digo todas y todos me refiero a las agradables y no agradables compañías, de todas ellas aprendí una lección que hoy guardo en el corazón.

Por otro lado, agradezco este segundo tiempo de juego, que me permitió renacer, reencontrarme y empoderarme en lo que siempre ha sido una consigna de vida: el bienestar integral y la búsqueda de equidad y justicia.

Mención aparte, a mi familia que siempre me ha acompañado en la persecución de mis sueños y metas, y a mi profesor Guía Andrés Jiménez que me ha brindado el apoyo incondicional y otorgado la seguridad para emprender este desafío.

Por último, dedico el presente trabajo a todas y todos que a través de la entrega día a día por medio del trabajo, sea este remunerado o no, construyen para que haya un buen mañana.

Índice

Autorización	2
Agradecimientos	3
Índice	4
Resumen	5
Abstract	6
Introducción	7
Planteamiento del problema	10
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	12
Hipótesis	13
Método	13
Instrumentos	15
Procedimiento	17
Plan de análisis	18
Resultados	19
Discusión	23
Referencias	28
Anexos	34

Resumen

El presente estudio tiene por objetivo describir la relación entre la percepción de Cultura Institucional de Género, Justicia Organizacional e Interacción Trabajo-Familia en personas funcionarias municipales de Hualañé de la región del Maule. A 81 participantes - con una edad promedio de 39 años- de 8 departamentos diferentes del gobierno local, se les administraron los instrumentos de Cuestionario de Cultura Institucional de Género, Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), Escala de Justicia Organizacional y una encuesta sociodemográfica. Se encontró que existe una relación positiva y significativa entre Cultura Institucional de Género y Justicia Organizacional. Asimismo, se observó una relación estadísticamente significativa en la subescala de Interacción Positiva de Trabajo-Familia y Justicia Organizacional, al igual que en la subescala positiva Familia-Trabajo. Por el contrario, se observa una relación negativa y significativa en la subescala de Interacción Negativa de Trabajo-Familia y Justicia Organizacional. Se concluye la necesidad de abordar la cultura institucional con el objeto de desarrollar una planificación estratégica que permita fortalecer los desajustes relativos a la Interacción Trabajo-Familia en ambas dimensiones, a través de políticas, normas y acciones específicas de intervención para la obtención de relaciones más equitativas, lo que sin duda es un avance pionero dentro de las organizaciones gubernamentales.

Palabras Claves: percepción cultura institucional de género, justicia organizacional, interacción trabajo-familia, gobierno local, personas funcionarias municipales.

Abstract

The purpose of this study was to describe the relationship between the perception of Institutional Gender Culture, Work-Family Interaction and Organizational Justice in municipal civil servants of Hualañé in the Maule region. Eighty-one participants -with an average age of 39 years- from eight different departments of the local government were administered the Gender Institutional Culture Questionnaire, the Work-Family Interaction Questionnaire (SWING), the Organizational Justice Scale and a sociodemographic survey. It was found that there is a positive and significant relationship between Institutional Gender Culture and Organizational Justice. Likewise, a statistically significant relationship was observed in the Positive Work-Family Interaction and Organizational Justice subscale, as well as in the positive Family-Work subscale. On the contrary, a negative and significant relationship is observed in the Negative Work-Family Interaction and Organizational Justice subscale. We conclude the need to address the institutional culture in order to develop a strategic planning to strengthen the mismatches related to Work-Family Interaction in both dimensions, through policies, rules and specific actions of intervention to obtain more equitable relationships, which is undoubtedly a pioneering advance within governmental organizations.

Keywords: institutional gender culture perception, organizational justice, work-family interaction, local government, municipal civil servants.

Introducción

El empleo, sea asalariado o autónomo, es una de las actividades humanas, que requiere un esfuerzo físico o intelectual e implica una buena parte del tiempo del día -sino la mayor- a cambio de un estipendio, salario u otro y que, además comprende componentes dinámicos, sociales, humanos y morales (Blanch et al., 1996). Hoy por hoy el empleo no solo posee la función manifiesta de la obtención de ingresos -función instrumental- sino que además cubre necesidades humanas que ayudan a mantener el bienestar y salud mental, es decir, posee funciones no intencionales como por ejemplo estructurar el tiempo, constituyendo una serie de oportunidades para desarrollar entre otros: redes sociales fuera de la familia, desarrollo personal, o bien conseguir objetivos dentro de la sociedad; además constituye una fuente de identidad social y estatus, y nos impulsa a desarrollar una actividad de manera regular (Jahoda, 1987; Montes y Louzán, 2013). Por lo anterior, es que el cómo se desarrollan estas actividades laborales y qué significan para quienes las realizan resultan de suma importancia, pues con ello se pueden mejorar tanto las condiciones de trabajo como también la productividad (Díaz-Gracia et al., 2014).

Cultura Institucional de Género

Las sociedades son dinámicas y sus cambios se dan cada vez más rápido y ameritan mayor adaptación y flexibilidad para un adecuado funcionamiento, y con ello el siglo XXI se desarrolla frente a un contexto caracterizado por nuevos retos y oportunidades para el desarrollo de información, aprendizaje y conocimiento, modificando los parámetros sociales (Alfonso, 2016; Díaz, 2016). Así durante las últimas décadas se ha visto un fuerte incremento de la fuerza

laboral femenina en el mercado, esto ha traído consecuencias como, por ejemplo, bajas de natalidad, bajas en uniones civiles o matrimoniales, o el tiempo que se dedica a la crianza y al cuidado; roles sociales que se mantienen por antonomasia radicados en la mujer (Acosta et al., 2014; McNamara et al., 2013).

No obstante, si bien las diferencias por sexo o género siempre han existido, la perspectiva de género es una nueva mirada a estas, las que muchas veces se plasman en diversidades biológicas que mutan a desigualdades sociales desde el nacimiento, dejando a las mujeres en desventaja a través de constructos que producen y reproducen estructuras sociales y culturales que las perpetúan (Fernández, 2007).

De esta forma, la perspectiva de género permite evidenciar cómo un determinado fenómeno afecta de manera diferente a hombres y mujeres, y desde ahí se busca que los Estados reconozcan y propendan a la equidad a través de políticas públicas y estrategias que aseguren el funcionamiento adecuado en consonancia con las necesidades de hombres y mujeres (Jiménez y Gómez, 2015).

Dentro de las organizaciones la cultura institucional comprende las creencias, valores, normas y acciones a nivel individual y es aquí donde comienzan las políticas dentro de la organización. Así el visibilizar y medir las condiciones de discriminación permite hacerles frente para su modificación, por lo que la incorporación de la perspectiva de género le otorga a dicho cambio un carácter de permanente, sistematizándolo y garantizando de alguna manera la equidad entre hombres y mujeres dentro de la organización (Corona et al., 2002).

Interacción trabajo-familia

La interacción trabajo-familia es aquella que se da entre las dimensiones de la vida laboral y familiar, es decir, como estas se influyen positiva o negativamente de forma recíproca. No es posible -de acuerdo con la literatura- separar por completo ambas dimensiones sino más bien estas se permean, superponen y genera en algunos casos conflictos inter e intrarrol en las personas (Geurts et al., 2005). De esta manera se ha evidenciado que conciliar ambas cosas, trabajo y familia, es hoy un tema de relevancia, pues, tanto uno como lo otro, no pueden aislarse o negarse, ya que son interdependientes y complementarias entre sí (Clark, 2000; Riquelme et al. 2012) y, de hecho, se ha evidenciado su rol mediador en interacción con otras variables como engagement y satisfacción laboral (Ninaus et al. 2021).

Por otro lado, desde la perspectiva de la psicología positiva propuesta por Seligman (2002) emerge el concepto de equilibrio trabajo-familia, cuyas variadas definiciones presentan elementos comunes que van desde las percepciones de equilibrio o no equilibrio, entre las actividades y experiencias del rol laboral y familiar (Clark, 2000; Jiménez y Gómez, 2015; Jiménez y Moyano, 2008).

Justicia Organizacional

Al hablar de justicia, indefectiblemente se piensa en la justicia social, concepto que en palabras de la Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 2009) es esencial para la paz y viene a complementar el crecimiento económico que per se es “insuficiente para asegurar la equidad, el progreso y la erradicación de la pobreza” (p.23). Así desde el ámbito de las organizaciones, la justicia organizacional está relacionada con la equidad, entendiendo esta

como la percepción de ecuanimidad, equilibrio y su influencia en el comportamiento individual (Mladinic e Isla, 2002). A contrario sensu, la falta de justicia ha sido relacionada con resultados negativos como el estrés y conflictos entre la vida familiar y el trabajo (Judge y Colquitt, 2004; Otarola, 2007).

Por consiguiente, la justicia organizacional se define como aquellas percepciones que tienen los empleados sobre lo que es justo en el entorno organizacional (Greenberg, 1987). A su vez el concepto integra variadas teorías de justicia, y Colquitt ha elaborado un modelo de justicia organizacional compuesto de 4 dimensiones a saber: justicia distributiva relativa a la distribución de las recompensas; justicia procedimental referente a que tan justos son los procesos que se llevan a cabo para las distribuciones en la organización; justicia interpersonal relativa a la percepción de respeto y dignidad que se recibe por parte de un superior y justicia informacional referente a la especificidad y veracidad de las instrucciones entregadas por los superiores en un determinado asunto o tarea (Cropanzano et al, 2007; Rodríguez et al., 2014).

Planteamiento del Problema

El presente estudio busca describir la relación entre Cultura Institucional de Género, Equilibrio trabajo-familia y Justicia Organizacional en personas funcionarias de la municipalidad de Hualañé, región del Maule. Lo anterior, en virtud de la escasa investigación en personas funcionarias de gobiernos locales, pues la literatura tanto nacional como internacional se ha abocado a muestras de participantes del ámbito de la salud, educativo y empresariado del orden privado.

De esta forma conceptos como justicia organizacional, cultura de género y equilibrio trabajo familia, nos ayudan a comprender las percepciones que se tienen de los empleos, sus condiciones, modalidades, políticas, etc., por parte de quienes desarrollan labores remuneradas y con ello las brechas diferenciadas por cultura, sexo, tipo de actividad, entre otros; que por un lado no son más el reflejo de políticas públicas, acciones y normativas que hasta el día de hoy en muchas materias son no vinculantes para las empresas (Gómez-Urrutia y Jiménez-Figueroa, 2019) y solo son objeto de la buena voluntad de las organizaciones en su implementación.

En Chile si bien existen algunas normas legales relativas a cultura de género y de conciliación trabajo familia; las políticas públicas puestas en marcha mayoritariamente no son desarrolladas a nivel de gobierno local, pues la gestión municipal presenta intereses principalmente centrados en el territorio en el que se encuentra emplazado, de esta forma no se observa algún estamento o departamento que pueda evaluar las acciones que se llevan a cabo en estas materias y pueda proporcionar un diagnóstico para la organización. De esta forma, no es posible advertir de una manera ordenada y sistemática las necesidades tanto de las y los funcionarios como de la organización; que propenda a la toma medidas o políticas que permitan mejorar la vida laboral y el desarrollo de desafíos organizacionales a través de adecuadas estrategias y modelos de gestión de personas.

En cuanto al Gobierno Local este se emplaza en la ciudad de Hualañé, comuna que pertenece a la Región del Maule y posee una distribución urbana de un 59,5%, en contraste con una ruralidad del 40,5%, lo que en su conjunto representa a una población de 9.657 habitantes de acuerdo con el último Censo (2017), de los cuales el 50,6% corresponde a hombres y el 49,4% a mujeres de las cuales solo el 34% de ellas declaran trabajar remuneradamente (Instituto

Nacional de Estadísticas [INE], 2018), antecedentes que de alguna manera muestran la realidad de la región. Lo anterior, hace presente la necesidad de conocer a mayor profundidad las dinámicas, normas y cultura de la organización entendiendo que al saber donde se dan los desajustes en la organización permitirá a esta fortalecer estas áreas, propendiendo a la equidad en las prestaciones y dinámicas organizacionales, pues su importancia final radica en la predictibilidad de conductas y actitudes que inciden en el éxito de las organizaciones, y con ello, el bienestar de sus trabajadoras y trabajadores (González, 2017). Con todo, el presente estudio busca responder a la interrogante ¿Existe una relación significativa entre las variables de Cultura Institucional de Género, Equilibrio trabajo-familia y Justicia Organizacional en personas funcionarias municipales?

Objetivo General

Describir la relación entre Cultura Institucional de Género, Equilibrio Trabajo-Familia y Justicia Organizacional en funcionarias y funcionarios de la Municipalidad de Hualañé de la Región del Maule.

Objetivos Específicos

- Describir los valores medios de percepción de cultura institucional de género, equilibrio trabajo-familia y justicia organizacional de las funcionarias y funcionarios de la Municipalidad de Hualañé.
- Describir la relación entre la percepción de justicia organizacional y cultura institucional de género.
- Describir la relación entre la percepción de justicia organizacional y la dimensión negativa equilibrio trabajo-familia y familia trabajo.

- Describir la relación entre la percepción de justicia organizacional y la dimensión positiva de equilibrio trabajo-familia y familia trabajo.

Hipótesis

H₁ Relación positiva y moderada entre Justicia Organizacional y Cultura Institucional de Género.

H₂ Relación negativa y moderada en Justicia Organizacional y las dimensiones negativas equilibrio trabajo-familia y familia-trabajo.

H₃ Relación positiva y moderada entre Justicia Organizacional y las dimensiones positivas de equilibrio trabajo-familia y familia-trabajo.

Método

Diseño del Estudio

En cuanto al diseño de la investigación esta tiene un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, pues se describirán las variables de Cultura Institucional de Género, Equilibrio Trabajo-Familia y Justicia Organizacional, las que no serán manipuladas. El diseño es transeccional ya que se analizará su incidencia e interrelación en un solo momento (Hernández et al., 2014).

Tipo de Estudio

El presente estudio es una investigación de tipo descriptiva correlacional, que buscó a partir de los resultados obtenidos, describir la relación entre Justicia Organizacional, Cultura

Institucional de Género y Equilibrio Trabajo-Familia de las y los funcionarios de la Municipalidad de Hualañé de la Región del Maule.

Población y Muestra

La población está constituida por 155 funcionarias y funcionarios de la Municipalidad de Hualañé, sin exclusión, independiente de la modalidad de contratación, departamento y dirección bajo la que se encuentren, quienes han participado de manera libre y voluntaria. Se administró un formulario Google Forms que contenía una encuesta sociodemográfica y 3 test psicométricos los que fueron puestos a disposición de la totalidad de funcionarios, de la cual se obtuvo una muestra final N de 81 personas, lo que representa el 52,3% del total de funcionarias y funcionarios del Gobierno Local, de las cuales el 58% corresponde a mujeres y el 42% a hombres.

En cuanto a la caracterización de la muestra es posible señalar que el estado civil predominante es soltero o soltera en un 57%, seguido de casado o casada con un 26% y en pareja con un 15%.

A su vez, del total de participantes el 72% señala tener hijos(as), de los cuales el 28% declara tener 1 hijo(a) viviendo ellos mismos y el 33% tiene 2 hijos(as) viviendo con el núcleo familiar.

Por otro lado, el 62% declara ser el principal ingreso de su núcleo, y solo el 11% de la muestra cuenta con apoyo en las labores domésticas a través de una asesora de hogar.

En cuanto a las horas de trabajo el 91% declara laborar 44 horas semanales, seguido del 6% con una carga horaria de 22 horas. Respecto a los cargos por estamentos, se observa que la mayoría de los funcionarios está en el estamento de profesionales (42%) y el 44% tiene un

vínculo con el Gobierno Local por medio de la prestación de servicios a honorarios, seguido del 30% que pertenece a la planta funcionaria y el 26% que se encuentra a contrata.

Instrumentos Aplicados

Encuesta Sociodemográfica

La encuesta consta de 20 preguntas cerradas con respuestas de selección única mayoritariamente, por ejemplo, aquellas relativas al género, estado civil, cantidad de hijos, tipo de contrato o cantidad de horas semanales de jornada laboral; y en casos especiales, de selección múltiple como por ejemplo nivel de escolaridad de los hijos.

Cuestionario de Cultura Institucional de Género (CCIG)

En cuanto al presente instrumento (anexo 1) este se encuentra inicialmente adaptado en México por Román, Domínguez, Saucedo y Tánori (2016) y validado con funcionarios públicos. Está compuesto por 43 ítems de tipo escala Likert con 5 puntos, los que van desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo. Posee 4 dimensiones a saber: procesos administrativos relativo a los mecanismos institucionales para la prevención del hostigamiento sexual, maltrato, intimidación y la existencia de medidas de atención y contención en este ámbito, como también mecanismos relativos al ingreso, promoción, capacitación y acceso a puestos directivos; equidad laboral referente a las prácticas diarias en el entorno laboral como por ejemplo la igualdad salarial, lenguaje no sexista o el respeto a las jefaturas femeninas. Además, incluye la participación paritaria en órganos de representación; prestaciones y clima laboral relativo a la comunicación tanto formal como informal dentro de la organización, y además incluye reactivos referentes a la conciliación trabajo-familia, y por último autoritarismo

que versa sobre conductas de intimidación y maltrato por condición de género, además de la promoción sesgada por género. De igual forma integra reactivos relacionados con permisos para atender problemas personales o familiares. Cuenta con una consistencia interna de Alfa de Cronbach de 0,88 en su validación al español (Román, et al. 2016), mientras que en la validación con población chilena se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,947.

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING

Instrumento validado al español por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009), está compuesto por 22 ítems tipo Likert (anexo 2), donde las respuestas se distribuyen desde 0 a 3 (0 es Nunca, 1 a veces, 2 a menudo y 3 siempre). Los ítems se distribuyen en 4 subescalas, en el siguiente orden: subescala interacción negativa trabajo- familia (8 primeros ítems) relativa a las complicaciones por falta de tiempo en el cumplimiento de obligaciones familiares o personales; subescala interacción negativa familia-trabajo (siguientes 4 ítems) relativo a las afectaciones al rendimiento laboral por problemas familiares; subescala, interacción positiva trabajo-familia (siguientes 5 ítems) relativo a la capacidad y habilidades de organización en el trabajo para el manejo de los compromisos, responsabilidades y obligaciones domésticas y subescala interacción positiva familia-trabajo (últimos 5 ítems) referente a la responsabilidad y organización adquirida por el individuo en el hogar como fuente de obtención de metas laborales (Ingunza y Carrasco, 2019). De acuerdo con Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009) las propiedades psicométricas de este cuestionario son de una consistencia interna adecuada con valores que fluctúan entre 0,77 y 0,89.

Escala de Justicia Organizacional

Escala creada por Colquitt (2001) y validada al español por Rodríguez-Montalbán, Martínez-Lugo y Sánchez-Cardona (2015). Este instrumento se compone de 20 ítems (anexo 3) que mide cuatro dimensiones de la justicia organizacional: justicia procedimental, esto es, cuán justos son los procesos destinados a la distribución de las recompensas (tangibles) dentro de la organización; justicia distributiva, relativa al juicio mediante el cual se valora que tan apropiadas y justas son las recompensas que se reparten entre los miembros de la organización; justicia interpersonal relativa a la calidad del trato por parte de los superiores, en razón de si es digno y con respeto; y por último justicia informacional relativo a cómo se aprecian los procesos de transmisión de información relevante con los miembros de la organización (Sánchez-Cardona et al., 2015).

Por último, el cuestionario se distribuye en una escala de respuesta tipo Likert que va desde 1 (poco) hasta 5 (mucho). Cuenta con una confiabilidad de Alfa de Cronbach que fluctúa entre 0,88 y 0,94.

Procedimiento

Para el desarrollo de la presente investigación se presentó el anteproyecto al Comité de Ética para la obtención de la certificación respectiva. Una vez adquirida esta (anexo 4), se realizó una revisión bibliográfica de las variables para luego realizar la elección de los instrumentos más idóneos a aplicar como también de la selección de los datos sociodemográficos de relevancia para el presente estudio.

Luego se realizó una campaña de sensibilización con el apoyo de un agente estratégico para dar a conocer y explicar la importancia del estudio, incentivando a las y los funcionarios de la Municipalidad de Hualañé a participar, para esto se confeccionaron afiches y una cápsula explicativa para su difusión a través de redes sociales y correos institucionales.

A continuación, se aplicó una encuesta en formato online a través de Google forms que poseía un consentimiento informado, una encuesta sociodemográfica y los 3 instrumentos psicométricos, el que estuvo disponible durante un periodo de 6 semanas. La participación al estudio fue voluntaria y no contempló compensación económica alguna por ello. A su vez, las encuestas no recabaron datos que permitieran la identificación de los participantes lo que resguarda el anonimato. Por último, la información recopilada será almacenada en un lugar al que solo tendrá acceso quien investiga, la que será mantenida durante un plazo de 5 años contados a partir del término de la recogida de datos.

Por su parte, en cuanto a las consideraciones éticas -antes de la aplicación de los instrumentos a la muestra- se les hizo presente el objetivo de la presente investigación como también el consentimiento informado y los riesgos inocuos de la participación en el presente estudio.

Plan de Análisis

Para el procesamiento de información se realizó un análisis de datos cuantitativos a través de la confección de una base de datos con la información obtenida de la aplicación de los 3 instrumentos psicométricos y la encuesta sociodemográfica. Para lo anterior, se utilizó el programa estadístico SPSS -versión 26.

En primera instancia se procedió a la realización de pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para proseguir con análisis descriptivos de los instrumentos psicométricos: Cuestionario de Cultura Institucional de Género (CCIG), Escala de Justicia Organizacional (EJO) y Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (CITF) de manera global y por dimensiones.

Posteriormente, se realizaron pruebas de correlación de Spearman para establecer las posibles asociaciones entre las variables estudiadas, con lo que se espera encontrar relaciones significativas entre Justicia organizacional y Cultura Institucional de Género y Justicia Organizacional y Equilibrio Trabajo-Familia.

Resultados

A continuación, se presentan los estadísticos descriptivos de las variables estudiadas a través de resultados totales globales y por dimensión.

De esta forma es posible observar que la variable Cultura Institucional de Género presenta valores moderados al igual que Justicia Organizacional. Por otro lado, la variable de Equilibrio Trabajo-familia se expresa en un rango bajo (ver tabla 1).

Tabla 1

Estadísticos por totales globales de cada variable.

Variables	Media	Desviación estándar
Cultura Institucional de género	3,67	,49
Justicia Organizacional	3,67	,70
Equilibrio Trabajo Familia	1,65	,40

Nota. Esta tabla muestra las medias de las variables en estudio y su desviación estándar.

Luego se realizó el mismo análisis anterior a las dimensiones de cada variable, en virtud del cual para la variable Cultura Institucional de Género se puede observar que alcanza valores moderados en las dimensiones de Procesos Administrativos y Autoritarismo; y a su vez en las dimensiones de Equidad Laboral y de Prestaciones y Clima Laboral se expresan valores altos (ver tabla 2).

Tabla 2

Estadísticos por dimensiones de la variable Cultura Institucional de Género

Dimensiones	Media	Desviación Estándar
Procesos Administrativos	3,47	,79
Equidad Laboral	4,03	,77
Prestaciones y Clima Laboral	4,02	,66
Autoritarismo	3,62	,63

Nota. Esta tabla muestra las medias y desviación estándar de las 4 dimensiones del Cuestionario de Cultura Institucional de Género.

Para el caso de las dimensiones de la variable Justicia Organizacional (ver tabla 3) las medias se posicionan mayoritariamente en un rango moderado a excepción de la dimensión de Justicia Interpersonal que se ubica en un rango alto.

Tabla 3

Estadísticos por dimensiones de la variable Justicia Organizacional

Dimensiones	Media	Desviación Estándar
Justicia Procedimental	3,40	,92
Justicia Distributiva	3,29	1,18
Justicia Interpersonal	4,17	,76
Justicia Informativa	3,96	,69

Nota. Esta tabla muestra las medias y desviación estándar de las 4 dimensiones de la Escala de Justicia Organizacional.

Por último, para la variable Equilibrio Trabajo-Familia (ver tabla 4) la subescala interacción negativa trabajo-familia se posiciona en rangos moderados y la subescala interacción negativa familia-trabajo presenta valores bajos. Por otro lado, las subescalas de interacción positiva se ubican en rangos altos.

Tabla 4

Estadísticos por dimensiones de la variable Equilibrio Trabajo-Familia

Dimensiones	Media	Desviación Estándar
Interacción Negativa Trabajo Familia	1,39	,74
Interacción Negativa Familia Trabajo	,69	,71
Interacción Positiva Trabajo Familia	2,15	,58
Interacción positiva Familia Trabajo	2,31	,46

Nota. Esta tabla muestra las medias y desviación estándar de las 4 subescalas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING.

Además, se realizó una correlación de Spearman (tabla 5) entre Cultura Institucional de Género y Justicia Organizacional. Los resultados muestran que la relación es positiva, moderada ($r=,675$) y además es significativa.

Tabla 5

Correlaciones Rho de Spearman en variables de Cultura Institucional de Género y Justicia Organizacional

Variables		Cultura Institucional de Género	Justicia Organizacional
Cultura Institucional de Género	C. de correlación Sig. (bilateral)	1 .	,675** ,000
Justicia Organizacional	C. de correlación Sig. (bilateral)	,675** ,000	1 .

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

Por otro lado, se realizaron análisis de correlación de Spearman entre las subescalas negativas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia y Justicia Organizacional (ver tabla 6), lo anterior muestra una relación moderada negativa ($r = -,308$) y significativa entre Interacción negativa Trabajo-Familia y Justicia Organizacional. Por su parte, en cuanto a la subescala de Interacción Negativa Familia-Trabajo se encontró una relación baja negativa ($-,158$) y no significativa.

Tabla 6

Correlaciones Rho de Spearman en subescalas negativas y Justicia Organizacional.

Variables		Justicia Organizacional	Interacción Negativa Trabajo-Familia	Interacción Negativa Familia-Trabajo
Justicia Organizacional	C. de correlación Sig. (bilateral)	1 .	-,308** ,005	-,158 ,158
Interacción Negativa Trabajo-Familia	C. de correlación Sig. (bilateral)	-,308** ,005	1 .	,541** ,000
Interacción Negativa Familia-Trabajo	C. de correlación Sig. (bilateral)	-,158 ,158	,541** ,000	1 .

Nota. Esta tabla muestra los niveles de relación y fuerza de las subescalas negativas del Cuestionario Interacción Trabajo-Familia SWING y la Escala de Justicia Organizacional.

Por último, se realizó una correlación entre las subescalas positivas del Cuestionario de Interacción Trabajo Familia y la Escala de Justicia Organizacional, en virtud del cual se encontraron valores positivos moderados ($r=,345$) entre Justicia Organizacional y las subescalas de Interacción Positiva Trabajo-Familia. Por su parte, entre las subescalas de Interacción Positiva Familia-Trabajo y Justicia Organizacional mostró valores positivos moderados ($r=,365$) y significativo.

Tabla 7

Correlaciones Rho de Spearman en subescalas positivas y Justicia Organizacional.

Variables		Justicia Organizacional	Interacción Positiva Trabajo-Familia	Interacción Positiva Familia-Trabajo
Justicia Organizacional	C. de correlación Sig. (bilateral)	1 .	,345** ,002	,365** ,001
Interacción Positiva Trabajo-Familia	C. de correlación Sig. (bilateral)	,345** ,002	1 .	,668** ,000
Interacción Positiva Familia-Trabajo	C. de correlación Sig. (bilateral)	,365** ,001	,668** ,000	1 .

Nota. Esta tabla muestra los niveles de relación y fuerza de las subescalas positivas del Cuestionario Interacción Trabajo-Familia SWING y la Escala de Justicia Organizacional.

Discusión

El presente estudio tiene por objeto describir la relación entre las variables de Cultura Institucional de Género, Equilibrio trabajo-familia y Justicia Organizacional en personas funcionarias municipales del Gobierno Local de Hualañé. Lo anterior, con el objeto de conocer las interacciones que estas presentan y así identificar posibles desajustes organizacionales para su posterior intervención y fortalecimiento.

En efecto, del análisis de los resultados obtenidos es posible señalar que la primera hipótesis planteada, esto es, “Existe una relación positiva y moderada entre Cultura Institucional de Género y Justicia Organizacional” se acepta, pues a la luz de datos se obtuvo una relación directa y significativa entre las variables, es decir, a mayor percepción de la cultura con perspectiva de género dentro de la organización mayor percepción de justicia organizacional lo que se condice con la literatura en razón de que la perspectiva de género en las organizaciones y más aún por medio de la transversalización de género las prácticas laborales acortan las brechas acercándose a la equidad (González y Camacaro, 2014).

En cuanto a la segunda hipótesis relativa a “Existe una relación negativa y moderada entre Justicia Organizacional y las dimensiones negativas equilibrio trabajo-familia y familia-trabajo” es posible señalar que se cumple parcialmente, pues entre la interacción negativa trabajo-familia y justicia organizacional presentó una relación indirecta moderada, esto es, a mayor percepción de interacción negativa entre el trabajo y la familia menor percepción de Justicia Organizacional. Lo anterior, se condice con lo expuesto en la literatura pues es más frecuente que el trabajo interfiera en la familia que a la inversa (Betanzos y Paz-Rodríguez, 2012; Dikkers et al, 2007). En cuanto a la relación entre la subescala de interacción negativa familia-trabajo y Justicia Organizacional, esta no resultó significativa.

Por último, en cuanto a la tercera hipótesis relativa a “Existe una relación positiva y moderada entre Justicia Organizacional y las dimensiones positivas de equilibrio trabajo-familia y familia-trabajo”, la hipótesis se acepta, pues ambas subescalas reportan resultados de relación directa y moderada, los que a su vez son significativos, es decir, a mayor percepción de interacción positiva mayor percepción de justicia organizacional, lo que se condice con esta

nueva visión de la interacción trabajo familia donde la interacción positiva, que esta constituida por estas habilidades y destrezas desplegadas en el ámbito familiar vienen a potenciar el desarrollo y desempeño en el ámbito laboral (Moreno et al., 2009).

Con todo, la influencia de estas dimensiones demuestra una vez más que no son el polo de un mismo constructo sino más bien constructos por sí mismos, en virtud del cual conocer de qué manera se presenta el desequilibrio de la interacción trabajo-familia de positiva o negativa, ayuda a la organización a mejorar las condiciones en el aspecto de los riesgos psicosociales (Ingunza y Carrasco, 2019).

En virtud de las ventajas y limitaciones del estudio es posible señalar que la aplicación remota de los instrumentos vía Google forms permitió la realización del estudio aún cuando las dificultades del proceso de retorno a la cotidianidad durante la pandemia de COVID-19 se encontraban en pleno apogeo. Con ello se pudo acceder a la muestra durante un periodo de constantes cambios y restricciones a nivel nacional con motivo de la crisis sanitaria.

De igual modo, el hecho no contar con un examinador a libre disposición por parte de los participantes para despejar dudas o realizar consultas durante la aplicación de los instrumentos, de algún modo pudo incidir en los resultados, como por ejemplo en la subescala negativa de interacción familia-trabajo (SWING) la cual no resultó significativa en sus resultados, lo que se pudo haber visto dificultado por la proposición de algunos reactivos en doble negativo y que de alguna manera es lo que se ha advertido en la validación del instrumentos al español (Moreno et al., 2009). Es por esto que, se sugiere que para próximas investigaciones se considere este punto, a modo de prestar asistencia necesaria a los

participantes durante la aplicación de los instrumentos con el objeto de salvaguardar estas vicisitudes.

Por otro lado, cabe señalar como dificultad el nivel de participación de la masa total de personas funcionarias municipales, dado que el universo total alcanza los 155 participantes, solo se contó con la participación de 81 personas, los que en porcentaje reflejan el 52,3%, número distante del esperado (60%-70%). Lo anterior, pudo verse influido por la falta de un líder fuerte dentro de la organización que motivara la participación en todos los departamentos que componen el municipio. Lo anterior, en consideración a la estructura altamente jerarquizada de la organización.

En cuanto a las posibles líneas de investigación se propone seguir investigando con esta población de personas funcionarias municipales y seguir desarrollando el presente estudio, pero desde una perspectiva de género para conocer cómo se desarrollan las dinámicas organizacionales distinguiendo a hombres de mujeres y describir cómo los mismos fenómenos afectan a unos y otros.

Por otro lado, se sugiere trabajar con otros gobiernos locales con el objeto de visibilizar los estados actuales de las organizaciones que son diferentes en cuanto a su constitución y marco legal que les rige, en relación con otros funcionarios públicos como aquellos del ámbito de la salud o educativo.

Por consiguiente, la presente investigación es pionera en la aplicación de instrumentos para la medición de estas variables en una muestra constituida por funcionarias y funcionarios públicos pertenecientes a un gobierno local. Lo anterior, sin lugar a duda sentará un precedente que abrirá un abanico de oportunidades de desarrollo para la organización, pues el

levantamiento de información del estado de la organización en estas temáticas brindará los datos necesarios para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales internas, así como públicas, de equidad en el entorno laboral que permita fortalecer los desajustes a través de políticas laborales adecuadas pudiendo reducir las brechas existentes, fomentando la igualdad y equidad como por ejemplo en prácticas de ingreso, desarrollo de carrera, permanencia y políticas que permitan una adecuada interacción trabajo-familia para todas y todos en la organización.

Referencias

- Acosta, H., Campos, A., Escrig, G., García, S., Martí, A., Ortí, M., Pascual, L., Querol, V. y Sales, A. (2014). La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I. *Humanitats*(42).https://www.researchgate.net/publication/272497336_La_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiar_en_la_Universitat_Jaume_I
- Alfonso, I. (2016). La Sociedad de la Información, Sociedad del Conocimiento y Sociedad del Aprendizaje. Referentes en torno a su formación. *Bibliotecas anales de información*. 12 (2) 235-246. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5766698.pdf>
- Blanch, J., Álvaro, J., Torregrosa, J. y Garrido, A. (1996). Psicología social del trabajo. *Psicología social aplicada*. 85-119, <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/psicologia-social-aplicada-josc3a9-luis-alvaro1.pdf>
- Betanzos N, Paz-Rodríguez F, (2012). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en Empleados de Cuernavaca. Morelos, México. *Ciencia y Trabajo*.14 (44)180-154.
- Clark, S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018726700536001>
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>

- Corona, M., Correa, L., Espinosa, M. y Pedraza, M. (2002). Cultura institucional y equidad de género en la administración pública. Instituto Nacional de las Mujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100431.pdf
- Cropanzano, R., Bowen, D. y Gilliland, S. (2007). The Management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21 (4) 34-48. <http://doi:10.5465/amp.2007.27895338>
- Díaz, P. (2016). La estructura de los cambios en las sociedades humanas. [Tesis doctoral. Universidad Nacional de Educación a Distancia]. 624-652. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencPolSocPdiaz/DIAZ_MIGUEL_Pedro_Tesis.pdf
- Díaz-Gracia, L., Barbaranelli, C. y Moreno-Jiménez, B. (2014). Spanish version of Colquitt Organizational Justice Scale. *Psicothema*, 26 (4), 538-544. [doi:10.7334/psicothema2014.110](https://doi.org/10.7334/psicothema2014.110)
- Dikkers, E., Geurts, E., Kompier, J., Taris, W., Houtman, D., y Van den Heuvel, F. (2007). Does workload cause work-home interference or is it the other way around? *Stress and Health*, 23(5), 303–314. [doi:10.1002/smi.1151](https://doi.org/10.1002/smi.1151)
- Fernández, A. (2007). Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional. La ventana. *Revista de estudios de género*, 3 (25) 140-167. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140594362007000100140&lng=es&tlng=es

Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Van Hooff, M. y Kinnunen, U. (2005) Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING, *Work & Stress*, 19:4, 319-339, DOI: 10.1080/02678370500410208

Gómez-Urrutia, V. y Jiménez-Figueroa, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, 26 (79). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140514352019000100007

González, M. (2017). Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores. [Tesis doctoral. Universidad de Huelva] 14-30. <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/15224>

González, M. y Camacaro, D. (2014). Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones: Una propuesta estratégica situacional. Parte I. *Salud de los Trabajadores*, 22 (2), 151-154. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000200006&lng=es&tlng=es.

Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *The Academy of Management Review*, 12 (1) 9–22. doi:10.2307/257990

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6). México D.F.: McGraw-Hill.

Ingunza, N., Carrasco, M. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing) en trabajadores de una empresa minera de la libertad, Perú.

Revista Boletín REDIPE, 8 (8) 144-152. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528305>

Instituto Nacional de Estadísticas [INE] (2018). Síntesis de Resultados CENSO 2017. <http://resultados.censo2017.cl/Region?R=R07>

Jahoda, M. (1987) Empleo y desempleo: Un análisis sociopsicológico. Morata, Madrid.

Jiménez, A. y Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Revista Diversitas Perspectivas en Psicología*. 11 (2) 289-302. De <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n2/v11n2a10.pdf>

Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 23 (1) 116-133. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>

Judge, T. y Colquitt, J. (2004). Justicia Organizacional y Estrés: El Papel Mediador del Conflicto Trabajo-Familia. *Revista de Psicología Aplicada*, 89 (3) 395-404. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.395>

McNamara, T., Pitt-Catsouphes M., Matz-Costa C., Brown, M. y Valcour M. (2013) Across the continuum of satisfaction with work-family balance: Work hours, flexibility-fit, and work-family culture, *Social Science Research*, 42 (2) 283-298, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0049089X12002190>

Mladinic, A. e Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la Equidad en las Organizaciones. *Psykhe*, 11 (2) 171-179 <http://redae.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/20143>

- Montes, C. y Louzán, R. (2013). Repercusiones psicológicas del desempleo: efectos colaterales de la crisis en el sector de la construcción. *Escritos de Psicología - Psychological Writings*, 6 (1) 28-35, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=271026399005>
- Moreno, B., Sanz , A., Rodríguez, A., y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema* , 21 (2), 331-337
- Ninaus, K., Diehl, S. y Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance, *Journal of Business Research*, 136, 652-666, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321005658>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2009). Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/gender/documents/publication/wcms_111376.pdf
- Otárola, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20 (34) 139-160. <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf>
- 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, 16 (18), 203-215.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334690013>

Rodríguez, L., Martínez, M., y Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13 (3) 961-974. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet>

Román, R., Domínguez, S., Saucedo, M. y Tánori, J. (2016). Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el noreste de México. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 5 (44), 83-108. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88446739006>

Sánchez-Cardona, I., Martínez-Lugo, M., y Rodríguez-Montalbán, R. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de Justicia Organizacional de Colquitt en una muestra de empleados(as) en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26 (2) 270-286. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233245621009>

Anexos

Anexo 1

Cuestionario de Cultura Institucional de Género.

En el siguiente cuestionario indique para cada una de las siguientes afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo en relación con su percepción sobre diversos aspectos de la Institución, seleccione la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni preguntas con trampa.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

1. Se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.
2. Se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).
3. Sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones.
4. Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.
5. Se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.
6. Se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.
7. Se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.
8. Se informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.
9. Se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.
10. Los documentos oficiales que se emiten utilizan y promueven un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.
11. Los criterios de selección de personal están colocados en lugares visibles.
12. Existe el permiso licencia por paternidad.
13. Se anuncian oportunamente las plazas disponibles.

14. Las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser consultadas por cualquier persona y aplican sin distinción de sexo.
15. En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.
16. Existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.
17. Se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.
18. Las campañas públicas incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.
19. Se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer.
20. En mi institución se otorgan las mismas prestaciones (guardería, afiliación a servicios médicos, días laborables, licencias u otras) a mujeres y hombres.
21. Importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.
22. Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.
23. Se respeta el permiso o licencia por maternidad.
24. Considero necesario que exista un mecanismo (protocolo, instancia al interior, reglamento u otro) para proteger a hombres y mujeres de hostigamiento o acoso sexual.
25. Se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.
26. Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.
27. En mi institución la contratación del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.
28. Se otorgan promociones al personal debido a las relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.
29. Estoy conforme con la respuesta a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.
30. Considero que se debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
31. Las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.
32. Existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.
33. Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.

34. Son claros los criterios de evaluación del desempeño.
35. Los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.
36. Se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.
37. Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.
38. En mi institución existen mecanismos de evaluación de desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.
39. Se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.
40. Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.
41. Sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.
42. Existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.
43. El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

Anexo 2

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

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

0 NUNCA	1 A VECES	2 A MENUDO	3 SIEMPRE
---------	-----------	------------	-----------

Interacción negativa trabajo-familia

01. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.
02. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.
03. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.
04. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.
05. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.
06. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.
07. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.
08. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.

Interacción negativa familia-trabajo

09. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.

Interacción positiva trabajo-familia

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

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

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

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

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

Interacción positiva familia-trabajo

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

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

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

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

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

Anexo 3

Escala de Justicia Organizacional

Este concepto es entendido como la percepción que tienen los trabajadores sobre lo que es justo e injusto dentro de la Institución a la que pertenecen. A continuación, encontrará una serie de afirmaciones acerca de su trabajo, frente a cada una de ellas tendrá cinco alternativas, respondiendo a la pregunta ¿Hasta qué punto (...)?

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

1. ¿Tiene la libertad de expresar sus ideas u opiniones sobre las decisiones que se toman en la empresa?
2. ¿Su participación en la organización, cumpliendo las normas y procedimientos, influye en los logros obtenidos?
3. ¿Las normas y procedimientos de toma de decisión son justos?
4. ¿La aplicación de reglas y normativas en la empresa responde a información correcta?
5. ¿Atribuye los resultados obtenidos en la organización, a los procedimientos y normas utilizados en la toma de decisiones?
6. ¿Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?
7. ¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera confiable?
8. ¿El salario, beneficios y reconocimientos que le dan en la empresa son de acuerdo al esfuerzo que pone a su trabajo?
9. ¿El valor que usted da a su trabajo se ve reflejado en los incentivos y reconocimientos que le da la empresa?
10. ¿El aporte que usted hace a la empresa por medio de su trabajo corresponde a los méritos que en ella le otorgan?
11. ¿Las recompensas que recibe justifican su desempeño?

Su jefe y compañeros:

- 12. ¿Lo tratan con amabilidad y cortesía en situaciones cotidianas del trabajo?
- 13. ¿Lo tratan con dignidad?
- 14. ¿Respetan su punto de vista, aun cuando no concuerda con la idea de otros?
- 15. ¿Evitan hacer comentarios inadecuados sobre usted?

Su jefe:

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

Anexo 4

Autorización Comité de Ética.