



Ciencias Psicológicas

ISSN: 1688-4094

ISSN: 1688-4221

Facultad de Psicología. Universidad Católica del Uruguay.

Jiménez-Figueroa, Andrés; Busto-Ramírez, Ana; Orellana-Cornejo, Michelle
Conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y
bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule
Ciencias Psicológicas, vol. 17, núm. 1, 2023, -, pp. 1-15
Facultad de Psicología. Universidad Católica del Uruguay.

DOI: <https://doi.org/10.22235/cp.v17i1.2904>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459575243007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en [redalyc.org](https://www.redalyc.org)

UAEM [redalyc.org](https://www.redalyc.org)

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule**Work-family conflict, perception of gender equality and subjective well-being of health officials in the Maule Region****Conflito trabalho-família, percepção de equidade de gênero e bem-estar subjetivo em funcionários da saúde na região de Maule**Andrés Jiménez-Figueroa¹, ORCID 0000-0001-8324-0250Ana Busto-Ramírez², ORCID 0000-0002-4868-7257Michelle Orellana-Cornejo³, ORCID 0000-0002-0322-6481¹ *Universidad de Talca, Chile*² *Universidad de Talca, Chile*³ *Universidad de Talca, Chile***Resumen**

El objetivo del presente trabajo fue describir la relación que existe entre conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule (Chile). A 255 funcionarios de tres servicios públicos de salud se les administraron los instrumentos de Escala CTF/CFT, Cuestionario de Percepción de Equidad de Género, Escala de Satisfacción Vital y la Escala de Felicidad Subjetiva. Se observó que la dirección del conflicto trabajo-familia se orienta predominantemente 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 cómo ocurre un desajuste en términos de conciliación trabajo-familia a partir de los desafíos pospandemia.

Palabras clave: conflicto trabajo-familia; percepción de equidad de género; bienestar subjetivo; empresas públicas

Abstract

The aim of this study was to describe the relationship between work- family conflict, perception of gender equality and subjective well-being of health officials in the Maule Region (Chile). The sample used was 255 health officials from three public services of the Maule Region. The instruments used were the CTF/CFT Scale, the Gender Equity Perception Questionnaire, the Satisfaction with Life Scale and the Subjective Happiness Scale. It was observed that the direction of work-family conflict is predominantly from family to work. In the same way, 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 other hand, it is evidenced 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.



Keywords: work- family conflict; perception of gender equity; subjective well-being; public companies

Resumo

O objetivo deste trabalho foi descrever a relação que existe entre conflito trabalho-família, percepção de equidade de gênero e bem-estar subjetivo em funcionários da saúde na região de Maule. A 255 funcionários de três serviços públicos de saúde, foram administrados os instrumentos Escala CTF/CTF, Questionário de Percepção de Equidade de Gênero, Escala de Satisfação Vital e Escala de Felicidade Subjetiva. Observou-se que a direção do conflito trabalho-família se orienta predominantemente da família para o trabalho. Também se verificou que existe uma relação estatisticamente significativa e negativa entre as variáveis de conflito trabalho-família e a percepção de equidade de gênero, da mesma forma que as variáveis de conflito trabalho-família e bem-estar subjetivo. Contrariamente, é evidente que existe uma relação estatisticamente significativa e positiva entre a percepção de equidade de gênero e o bem-estar subjetivo. Conclui-se a necessidade de enfrentar as mudanças sociais que vão sendo experimentadas com a inserção da mulher no mundo do trabalho e em como ocorre um desajuste em termos da conciliação trabalho-família, compreendendo os desafios pós-pandemia.

Palavras-chave: conflito trabalho-família, percepção de equidade de gênero, bem-estar subjetivo, empresas públicas

Recibido: 12/5/2022

Aceptado: 15/2/2023

Correspondencia: Andrés Jiménez-Figueroa, Universidad de Talca, Chile. E-mail: ajimenezutalca@gmail.com

La reciente crisis sanitaria por la COVID-19 ha afectado a cada esfera de la población, pero especialmente a la primera línea de salud médica, en donde los trabajadores han tenido que enfrentar largas horas de trabajo y sobrecargas laborales que traen consecuencias en la salud física y mental.

Salgado y Leria (2019) afirman que los funcionarios de salud de la atención primaria están sometidos a condiciones altamente demandantes de desempeño, particularmente por el exceso de trabajo y número de usuarios atendidos diariamente, lo que conlleva síntomas de fatiga debido a las prolongadas horas laborales a las que están expuestos. Asimismo, Ybaseta-Medina y Becerra-Canales (2020) afirman que el personal de salud se expone a constantes estresores laborales, como escasez de equipamientos de protección, necesidad permanente de concentración y vigilancia, así como también medidas de seguridad estrictas.

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 asume la doble presencia encargándose tanto de las labores en el trabajo como en el hogar (Fonseca, 2020; Muñoz et al., 2020).

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 (Meza, 2018). El concepto de equidad de género en el área laboral aparece asociado a la incorporación masiva de la mujer al mercado. La fuerte inserción femenina al trabajo no solo planteó problemas en las dinámicas familiares, sino también dentro de

sus trabajos, en donde se presentan grandes diferencias de género (Jiménez & Hernández, 2020).

De acuerdo con Cuenca et al. (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. 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 & Rothbard, 2000).

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 & Beutell, 1985). Posteriormente a esta teoría se le fue incorporando una perspectiva bidireccional: el trabajo puede interferir en la familia y la familia puede interferir en el trabajo (Frone, 2000).

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, 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 (Beltrones et al., 2015; Kreis et al., 2022).

El rol de las organizaciones en el ejercicio de redistribución equitativa de los roles en el hogar implica la creación de políticas que permitan la facilitación de la vida laboral y familiar tanto para hombres como mujeres (Balmforth & Garden, 2006), ya que adoptar prácticas organizacionales que no sean equitativas entre géneros, puede provocar sentimientos de injusticia, los cuales afectan el rendimiento dentro de la empresa, provocando una desvinculación de sus labores (Lambert et al., 2001). Las políticas públicas y la legislación laboral son una herramienta privilegiada para iniciar cambios para 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 (Jiménez & Gómez, 2014).

Según Hernández e Ibarra (2020), para que exista igualdad de oportunidades para los trabajadores y trabajadoras deben existir prácticas organizacionales favorables, tales como flexibilidad de jornada laboral, tiempo parcial o teletrabajo. Sin embargo, estas prácticas las adoptan principalmente mujeres y solo logran flexibilizar su tiempo, pero no alcanzan una conciliación.

Para Flores (2015), la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en Chile es un tema a atender. Con el objetivo de disminuirla es que se aprobó en 2009 la Ley n.º 20.34898 para resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones. Así también, se aprobó la legislación sobre postnatal masculino, representado por la Ley n.º 20.047100, que presenta un permiso pagado de 4 días para el padre en caso de nacimiento de un hijo o hija. Cabe destacar que para las mujeres que están insertas en el mundo laboral, los derechos de alimentación, sala cuna y cuidado del menor son irrenunciables (Silva, 2018).

Un aspecto de relevancia para potenciar y promover la participación de las mujeres en el mundo en iguales condiciones que los hombres consiste en avanzar hacia una cultura corresponsable (Kreis et al., 2022). Siguiendo esta línea de investigación

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 & Gómez, 2015).

Según la fundación de Promoción y Desarrollo de la Mujer (Prodemu, 2021) la corresponsabilidad explica la organización y distribución de labores concernientes a la casa y 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. Además, las políticas públicas y las organizaciones pueden ampliar o reducir los márgenes de convenio disponibles para hombres y mujeres para facilitar o dificultar que las responsabilidades familiares se puedan distribuir de una forma más equitativa (Gómez & Jiménez, 2019).

En cuanto a la legislación en Chile respecto a la corresponsabilidad familiar, a partir de 2011, la Ley n.º 20.545 agregó a la norma de descanso maternal un permiso posnatal 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 & Gómez, 2015).

Una barrera que dificulta la conciliación y la corresponsabilidad en el hogar es que históricamente el hombre no se ha implicado de forma significativa en labores del hogar, esto puede ser a menudo por la organización y horarios en el trabajo, el contexto cultural y las actividades arraigadas en los estereotipos de género (Hernández & Ibarra, 2020). Asimismo, Jiménez y Hernández (2020) mencionan que la sociedad chilena hace la distinción entre los distintos roles que se alude al hombre y la mujer, lo que produce desigualdades de género, en donde la mujer cumple el rol de madre, esposa y dueña de casa.

Por otra parte, se ha encontrado 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. 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 et al., 2003).

En cuanto a los efectos de las políticas públicas se encuentra el mejorar la calidad de liderazgo y resultados económicos de la empresa, aumentan la diversidad y mejora la resolución de problemas, aumentan el nivel de organización y efectividad, disminuyen la brecha salarial, atraen el talento femenino y se obtienen beneficios a través del mayor involucramiento paterno de sus colaboradores (Kreis et al., 2022). Siguiendo esta línea, Lambert (1990) afirma que 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.

En concordancia con esto, el Instituto Nacional de Estadísticas (2021) reportó en la última encuesta nacional sobre el uso del tiempo que las horas dedicadas al trabajo no remunerado en un día típico equivalían a 2.74 para los hombres y 5.89 para las mujeres. 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 & Garrosa, 2013; Sorbara et al., 2021). Sin embargo, el mundo globalizado en cierto sentido obliga a las mujeres a desempeñarse en trabajos remunerados en busca de mejores condiciones de vida, sin dejar de lado sus actividades familiares y domésticas. Lo anterior representa lo que se ha

denominado doble jornada o doble presencia y provoca un alto grado de cansancio en quienes lo efectúan (Ramírez & Cota, 2017)

Según Alcañiz (2015), la conciliación de las 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.

Autores como Jiménez et al. (2019) afirman que si el trabajo llega a interponerse en la vida familiar repercute en el bienestar subjetivo de la persona. Resultados obtenidos en un estudio realizado por Paris (2011) demuestran 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 la posibilidad de ascenso.

De acuerdo con Garrosa y Carmona (2011) y Ramos et al. (2020), 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.

Se plantea 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 (Jiménez & Gómez, 2014).

Por otra parte, 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 (Gröpel & Kuhl, 2009; Saltos, 2022).

Según Frone et al. (1992), 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. De acuerdo a Sanz (2011), existen diversas variables moderadoras del proceso de conflicto trabajo-familia. A nivel individual, señala que las estrategias de afrontamiento son relevantes cuando se genera un conflicto, así como también las características de personalidad, indicando que ante los mismos estresores, no todos los individuos experimentan los mismos niveles de conflicto.

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 tiene un impacto en el bienestar subjetivo.

El propósito del presente estudio se basó en estudiar el conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la 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 temas de perspectiva de equidad de género, conciliación trabajo-familia y corresponsabilidad familiar repercute en la calidad laboral y familiar que vivencian los trabajadores y trabajadoras. El reconocimiento de estas variables en el ámbito organizacional permitirá gestionar modelos y estrategias que vayan en su apoyo.

La pregunta de investigación que guía a este trabajo es: ¿cómo se relacionan las variables de conciliación trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo? Los objetivos específicos son:

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

A partir de la revisión de antecedentes, se formularon las siguientes hipótesis de investigación:

H1: El conflicto que experimentan los funcionarios de la 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

Participantes

Los participantes son hombres y mujeres que trabajan en servicios de salud pública, un total de 255 funcionarios (202 mujeres, 52 hombres y 1 participante que no se identifica con ninguno de los dos géneros).

Instrumentos

Escala CTF/CFT. Instrumento elaborado por Carlson et al. en el año 2000 y que se compone por 18 ítems con una escala de tipo Likert, en la cual las afirmaciones van de 1 (*Nunca*) a 5 (*Siempre*). Se mide la dirección del conflicto 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. La 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 et al., 2010). Tiene una confiabilidad alfa de Cronbach de .87 (Jiménez et al., 2012).

Cuestionario de Percepción de Equidad de Género. Elaborado por Gómez y Jiménez (2015). El cuestionario consta con 21 afirmaciones, las cuales se responden mediante una escala Likert de 1 (*Muy de acuerdo*) a 5 (*Muy en desacuerdo*), y se distribuyen en 4 subescalas: 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, lo que indica una alta fiabilidad (Gómez & Jiménez, 2015).

Escala de Satisfacción Vital. Elaborada por Diener et al. en el año 1984, está compuesta por 5 ítems que evalúan la satisfacción con la vida a través del juicio global que hacen las personas sobre esta (Padrós et al., 2015). Se responden por medio de una escala tipo Likert, de 1 (*Muy en desacuerdo*) a 7 (*Estoy muy de acuerdo*). La escala de satisfacción vital (ESV) tiene una consistencia interna medida por medio de coeficiente alfa de Cronbach de .87 (Moyano & Ramos, 2007).

Escala de Felicidad Subjetiva. Instrumento elaborado por Lyubomirsky y Lepper, en 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 de 1 (*Menos feliz*) a 7 (*Más feliz*). Tiene una consistencia interna alfa de Cronbach de .79 (Moyano & Ramos, 2007).

Procedimiento

La propuesta de estudio fue avalada por el Comité de Ética del Servicio de Salud del Maule. Luego fue presentada a distintas instituciones de la región del Maule que autorizaron la administración de cuestionarios. Se acordaron fechas de sensibilización y posterior aplicación de instrumentos por medio de la plataforma Google Forms. La sensibilización se hizo a través de una cápsula de video y un afiche para cada una de las instituciones. Posteriormente se aplicaron los instrumentos, desde enero hasta mediados de julio del 2021.

Diseño y análisis de datos

Estudio descriptivo correlacional de tipo transversal. Para llevar a cabo los análisis 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. Luego 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. Para efectuar el segundo, tercer y cuarto objetivos específicos se realizaron pruebas de coeficiente de correlación de Pearson y coeficiente de correlación de Spearman, ya que se realizó una prueba de normalidad para verificar la distribución de las variables encontrándose que las escalas de percepción de equidad de género (PEG) y conflicto trabajo familia (ECTF) se distribuyeron normal, por lo que se utilizó una prueba paramétrica (coeficiente de correlación de Pearson). Para las escalas de satisfacción vital (ESV) y felicidad subjetiva (EFS) se encontró que no contaban con una distribución normal por lo que se utilizó una prueba no paramétrica (coeficiente de correlación de Spearman). Los resultados se sometieron a un análisis estadístico por medio del software SPSS versión 25.

Resultados

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 variables PEG y ECTF se distribuyen normalmente ($p < .05$).

Tabla 1
Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

		EPG	ESV	EFS	ECTF
N		255	255	255	255
Parámetros	Media	3.13	5.00	5.44	2.42
normales	Desviación	.43	1.21	1.06	.73
Máximas	Absoluto	.052	.069	.097	.041
diferencias	Positivo	.041	.051	.072	.041
extremas	Negativo	-.052	-.069	-.097	-.032
Estadístico de prueba		.052	.069	.097	.041
Sig. asintótica(bilateral)		.087	.005	.000	.200

Nota. PEG: percepción equidad de género; ESV: escala satisfacción vital; EFS: escala felicidad subjetiva; ECTF: escala conflicto trabajo-familia.

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 ($M = 5.00$) y la escala PEG ($M = 3.13$). En cambio, la escala ECTF ($M = 2.42$) se encuentra por debajo del punto medio de su misma escala ($M = 2.5$).

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 y el 40.4 % son solteros, el 33.7 % están casados y el 19.2 % son convivientes.

Tabla 2
Estadísticos descriptivos (N = 255)

	Mín.	Máx.	<i>M</i>	<i>DE</i>
Edad	22	66	39.05	9.84
¿Cuántos hijos tiene (viviendo con usted)?	0	4	1.20	1.04
¿Cuántas horas al día permanece usted en el hogar?	0	24	12.01	4.59
Años de Experiencia Laboral en la institución	0	44	10.16	9.12
PEG	1	5	3.13	.43
ESV	1	7	5.00	1.21
EFS	1	7	5.44	1.06
ECTF	1	5	2.42	.73

Nota. PEG: percepción equidad de género; ESV: escala satisfacción vital; EFS: escala felicidad subjetiva; ECTF: escala conflicto trabajo-familia.

Respecto a la prueba *t* de student, en la Tabla 3 se encontró que existe una diferencia significativa ($t = -4.49$; $p < .001$) entre ambas direcciones del conflicto trabajo-familia y familia-trabajo, con una diferencia de -0.0954 . Además, se observa que la dirección del conflicto es familia-trabajo, debido a que este tiene un mayor promedio ($M = 2.48$) que el conflicto trabajo-familia ($M = 2.38$).

Tabla 3

Prueba t para muestras relacionadas (N = 255)

		<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	Diferencia promedio
ECTF	ECFT	-4.49	254	<.001	-0.0954

Nota. ECTF: escala conflicto trabajo-familia; ECFT: escala familia-trabajo.

Con respecto a la correlación entre conflicto trabajo-familia y percepción de equidad género, se encontró una correlación significativa, negativa y moderada entre las variables ECTF y PEG ($r = -.408$; $p < .001$). Esto quiere decir que a medida que la variable ECTF aumenta, PEG disminuye y viceversa.

En la Tabla 4 se observa que existe una correlación significativa, negativa y baja entre la ECTF y ESV y entre ECTF y EFS. Además, se observa una correlación significativa, positiva y fuerte entre las variables ESV y EFS.

Tabla 4

Correlación escalas conflicto trabajo-familia, satisfacción vital, felicidad subjetiva (N = 255)

	ECTF	ESV	EFS
ECTF			
ESV	-.297**		
EFS	-.283**	.644**	

Nota. ECTF: escala conflicto trabajo-familia; ESV: escala satisfacción vital; EFS: escala felicidad subjetiva.

** $p < .001$

Por último, en la Tabla 5 se observa que existe una correlación significativa, positiva y débil entre las variables PEG y ESV y entre las variables PEG y EFS.

Tabla 5

Correlación percepción de equidad de género, satisfacción vital, felicidad subjetiva (N = 255)

	PEG	ESV	EFS
PEG			
ESV	.207**		
EFS	.170**	.644**	

Nota. PEG: percepción equidad de género; ESV: escala satisfacción vital; EFS: escala felicidad subjetiva. ** $p < .001$

Discusión y Conclusión

El objetivo general desarrollado para este estudio fue describir la relación que existe entre la conciliación trabajo-familia, la percepción de equidad de género y el bienestar subjetivo de funcionarios de la salud en la región del Maule. Para ello se formularon cuatro hipótesis concernientes a cuatro objetivos específicos que se plantean a continuación a través de la discusión de los resultados obtenidos.

Para la primera hipótesis propuesta 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 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 (Fonseca, 2020; Muñoz et al., 2020).

Por otro lado, Jiménez y Hernández (2020) también señalan que la sociedad chilena hace la distinción entre los diversos roles que se alude al hombre y la mujer y produce desigualdades de género, donde la mujer cumple el rol de madre, esposa y dueña de casa. Esta 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. Otra causa relacionada es la expuesta por Hernández e Ibarra (2020), quienes afirman que las prácticas organizacionales que mayoritariamente existen para conciliar el trabajo y la familia solo logran flexibilizar su tiempo, pero no alcanzan una conciliación.

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. Por otro lado, se señala que las políticas públicas y la legislación laboral son herramientas privilegiadas 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 ello que las políticas implementadas en las instituciones funcionan como un regulador del conflicto trabajo-familia (Jiménez & Gómez, 2014).

Para la segunda hipótesis planteada se encontró que existe una correlación estadísticamente significativa, negativa y medianamente baja entre el conflicto trabajo-familia y la percepción de equidad de género. Dado esto 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 que el mundo actual en cierto sentido obliga a las mujeres a desempeñarse en trabajos remunerados, sin dejar de lado las actividades familiares y domésticas, lo que provoca un alto grado de cansancio y la búsqueda por equilibrar ambas esferas (Ramírez & Cota, 2017). Por otro lado, los autores Moreno y Garrosa (2013) y Sorbara et al. (2021) 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. 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 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 et al. (2019), quienes afirman que, si el trabajo se interpone en la vida familiar, esto repercute 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 forma positiva. En concordancia con Gröpel y Kuhl (2009) y Saltos (2022), 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 se encontró que existe una correlación estadísticamente significativa, positiva y baja entre la percepción de equidad de género y el bienestar subjetivo. Por lo cual se acepta la hipótesis planteada. Es decir, a medida que aumenta la percepción de equidad de género, aumenta el bienestar subjetivo.

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, ya que esto influye en la conciliación entre el trabajo y la familia y las tensiones que esto puede provocar en ambas esferas (Gómez & Jiménez, 2019).

Posteriormente desde un escenario de equidad de género, en el mundo laboral se encontró 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). Por lo que el apoyo de la organización en materia legislativa para poder fomentar la equidad de género resulta ser de gran relevancia.

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 el rol 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. Dado que las políticas públicas y 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, estas resultan útiles para comenzar a generar cambios en cuanto la distribución de tareas en el hogar y generan de esta forma una mayor equidad de género. Esta equidad resulta de gran importancia para las nuevas generaciones, dado que cada vez se hace más presente en el discurso público (Jiménez & Gómez, 2014).

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 & 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 pueden 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 conciliar el conflicto trabajo-familia. Algunas de estas políticas son la Ley n.º 20.34898 para resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones. De esta misma forma se aprobó la Ley n.º 20.047100, que presenta un permiso pagado de cuatro días para el padre en caso de nacimiento de un hijo o hija (Flores, 2015). También en Chile, para las mujeres que trabajan existe como derechos irrenunciables el derecho a sala cuna, alimentación y cuidado del hijo menor (Silva, 2018).

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 personal de entidades públicas, por lo que no se pudieron realizar comparaciones de las variables empleadas con 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 trabajar son las diferencias por sexo entre hombres y mujeres respecto a las variables. Por otro lado, con relación a la muestra se considera relevante poder incorporar al personal de empresas privadas, con el fin de poder comparar las diferencias entre organizaciones públicas y privadas en relación con la conciliación trabajo-familia, la percepción de equidad de género y el bienestar subjetivo, y cómo el ligamiento a políticas públicas influye en sus prácticas organizacionales. Otro aspecto importante es estudiar las variables mencionadas en una muestra que ha vivenciado las consecuencias de la pandemia por la COVID-19 y una muestra pospandemia, 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 tener un mayor alcance de las variables y conocer la percepción y actitudes de los trabajadores y trabajadoras.

Referencias

- Alcañiz, M. (2015). Género con clase: La conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *Revista Española de Sociología*, 23, 29-55.
- Balmforth, K. & Garden, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.

- Beltrones, G., Miranda, V., Ontiveros, R., & 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. <https://doi.org/10.36796/biolex.v12i0.78>
- Chinchilla, M., Poelmans, S., & León, C. (2003). Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas. *IESE Business School*, 498, 1-45.
- Cuenca, L., Navarro, E., Alemany, M., & 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. <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i0.515>
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management*. 25, 178-1999.
- Flores, A. (2015). *Políticas públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado* [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/38021/1/T37316.pdf>
- Fonseca, I. (2020). Influencia del género en la salud de las mujeres cuidadoras familiares. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 20(2), 211-219. <https://doi.org/10.5354/0719-5346.2020.51517>
- Frone, M. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Frone, M., Russell, M., & 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.
- Garrosa, E. & 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. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500014>
- Gómez, V. & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: Medios para mejorar la equidad de género. *Polis*, 14(40), 377-396. <https://doi.org/10.4067/s0718-65682015000100018>
- Gómez, V. & Jiménez, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, 26(79). <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76, 1985. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Gröpel, P. & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, 100(2), 365-375. <https://doi.org/10.1348/000712608X337797>
- Hernández, M. & Ibarra, L. (2020). Dos ingresos, dos cuidadores. Barreras a la conciliación trabajo-familia. *Latinoamericana de Estudios de Familia*, 12(2), 13-26. <https://doi.org/10.17151/rlef.2020.12.2.2>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2021). *Encuesta Nacional de uso del tiempo 2015*. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/genero/uso-del-tiempo>
- Jiménez, A. & Gómez, V. (2014). Corresponsabilidad familiar, prácticas organizacionales, equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo en Chile. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 14(27), 85-96. <https://doi.org/10.22518/16578953.181>

- Jiménez, A. & Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11(2), 289-302.
- Jiménez, A. & 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). <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2201>
- Jiménez, A., Concha, M., & 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.
- Jiménez, A., Sepúlveda, F., & 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.
- Kreis, M., Riumalló, M., & Morgado M. (2022). *Corresponsabilidad: clave para un desarrollo sostenible*. Ese Business School. https://www.ese.cl/ese/site/artic/20220413/asocfile/20220413104431/estudio_corresponsabilidad_versi_n_final_digital.pdf
- Lambert, E., Hogan, N., & 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. [https://doi.org/10.1016/s0362-3319\(01\)00110-0](https://doi.org/10.1016/s0362-3319(01)00110-0)
- Lambert, S. (1990). Processes linking work and family: a critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257. <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>
- Meza, A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Moreno, B. & Garrosa, E. (2013). *Salud laboral*. Pirámide.
- Moyano, E. & Ramos, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Universum (Talca)*, 22(2), 177-193. <https://doi.org/10.4067/s0718-23762007000200012>
- Muñoz, S., Molina, D., Ochoa, R., Sánchez, O., & 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. <https://doi.org/10.18233/apm41no4s1pps127-s1362104>
- Padrós, F., Gutiérrez, C. & 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. <https://doi.org/10.12804/apl33.02.2015.04>
- 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.
- 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. <https://doi.org/10.18682/pd.v11i0.378>
- Promoción y Desarrollo de la Mujer. (2021). *Corresponsabilidad familiar: ¿un favor o una responsabilidad?* <https://www.prodemu.cl/2021/03/31/corresponsabilidad-familiar-un-favor-o-una-responsabilidad/>
- Quezada, F., Sanhueza, A., & 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.

- Ramírez, L. & Cota, B. (2017). La doble presencia de las mujeres: conexiones entre trabajo no remunerado, construcción de afectos-cuidados y trabajo remunerado. *Margen: Revista de trabajo social y ciencias sociales*, 85.
- Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J., E Ivera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-250.
- 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. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.02>
- Salgado, J. & Leria, F. (2019). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1), 06-16. <https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>
- Salto, I. (2022). *Autoeficacia profesional como moderadora de condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en equipo de salud* [Tesis doctoral, Universidad de Concepción]. Archivo digital. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/10104/1/Tesis%20Irma%20Salto.pdf>
- Sanz, A. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 57, 115-126. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500008>
- Silva, C. (2018). Elección de sala cuna: ¿Cuáles son los requerimientos de los padres? *Revista Infancia, Educación y Aprendizaje*, 4(2), 22-36. <https://doi.org/10.22370/ieya.2018.4.2.1179>
- Sorbara, S., Baró, S., del Carmen, R., Preiti, M., & Quinteros, M. (2021). Doble presencia, entre la familia y el trabajo. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 6(251). <https://doi.org/10.32351/rca.v6.251>
- Ybaseta-Medina, J. & Becerra-Canales, B. (2020). El personal de salud en la pandemia por COVID-19. *Revista Médica Panacea*, 9(2), 72-73. <https://doi.org/10.35563/rmp.v9i2.322>

Cómo citar: Jiménez-Figueroa, A., Busto-Ramírez, A., & Orellana-Cornejo, M. (2023). Conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule. *Ciencias Psicológicas*, 17(1), e-2904. <https://doi.org/10.22235/cp.v17i1.2904>

Contribución de los autores: a) Concepción y diseño del trabajo; b) Adquisición de datos; c) Análisis e interpretación de datos; d) Redacción del manuscrito; e) revisión crítica del manuscrito.

A. J.F. ha contribuido con a, b, c, d, e; A. B.R. con a, b, c, d, e; M. O.C. con a, b, c, d, e.

Editora científica responsable: Dra. Cecilia Cracco.