
**CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO, INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA
Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN PERSONAS FUNCIONARIAS
MUNICIPALES DE HUALAÑÉ**

**FRANCIA LORETO MARTÍNEZ GONZÁLEZ
PSICÓLOGO**

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.

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.