

Equidad de Género: Modelamiento Estructural Confirmatorio de su Construcción Institucional en Salud

GENDER EQUITY: A CONFIRMATORY STRUCTURAL MODEL OF ITS INSTITUTIONAL CONFIGURATION IN THE HEALTH SECTOR

Andrés Jiménez-Figueroa^{1*} 

Universidad de Talca

Miguel A. Bustamante-Ubilla² 

Universidad de Talca

* Autor corresponsal.

1 Escuela de Psicología, Facultad de Psicología, Universidad de Talca Campus Lircay, Avenida Lircay S/N, 3460000, Talca, CHILE.

2 Escuela de Ingeniería Comercial, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Talca Campus Lircay, Avenida Lircay S/N, 3460000, Talca, CHILE

Resumen

Propósito: Analizar la estructura interna de algunos de los factores e ítems del Cuestionario de Cultura Institucional de Género con el fin de confirmar su grado de correlación, coherencia, incidencia y validez como instrumento de medición de la equidad de género de las instituciones.

Metodología: Se realizó un estudio cuantitativo, correlacional de carácter descriptivo, no experimental y transversal. Se encuestó a 694 personas del sector de la salud, respecto a la percepción de equidad de género de sus instituciones. Los datos fueron analizados mediante análisis factorial para identificar factores clave y luego confirmados mediante ecuaciones estructurales.

Resultados: Se identifican dos factores que explican el 52.18% de la varianza total. Procesos Administrativos y Equidad Laboral explica el 44.9% con 11 ítems y segundo, Procesos Administrativos y Entorno Organizacional explica el 7.27% con 4 ítems, todos significativos.

Implicaciones: El modelamiento confirmatorio muestra que ambos factores están relacionados en un 72.8%, formando un sistema coherente, y que el segundo factor incide en un 53.3% sobre el primero.

Originalidad: Se confirma que los factores Procesos Administrativos y Entorno Organizacional influyen sobre Procesos Administrativos y Equidad Laboral, orientando así la toma de decisiones estratégicas para la gestión interna en las instituciones de salud analizadas

INFORMACIÓN ARTÍCULO

Recibido: 20 de Abril 2025

Aceptado: 25 de Junio 2025

Palabras Claves:

Equidad de género
Cultura institucional de género
Modelamiento factorial y
confirmatorio estructural
Validación de instrumento

Abstract

Purpose: To analyze the internal structure of selected factors and items from the Institutional Gender Culture Questionnaire to confirm their correlation, consistency, impact, and validity as a tool for measuring gender equity in institutions.

Methodology: A quantitative, correlational, descriptive, non-experimental, and cross-sectional study was conducted. A total of 694 individuals from the healthcare sector completed a survey on their perception of gender equity within their institutions. Data was analyzed using factor analysis to identify key factors, followed by structural equation modeling for confirmation.

Results: Two factors were identified that explained 52.18% of the total variance. The first, Administrative Processes and Labor Equity, explains 44.9% with 11 items. The second, Administrative Processes and Organizational Environment, explains 7.27% with 4 significant items.

Implications: Confirmatory modeling shows that the two factors are related at 72.8%, forming a coherent system, with the second factor influencing the first by 53.3%.

Originality: The analysis confirms that the factors Administrative Processes and Organizational Environment have an influence on Administrative Processes and Labor Equity, thereby guiding strategic decision-making for internal management in the analyzed healthcare institutions.

ARTICLE INFO

Received: 20 April 2025

Accepted: 25 June 2025

Keywords:

Gender equity

Institutional gender culture,

Structural confirmatory factor

modeling

Instrument validation

INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales en las instituciones de salud suelen incrementar significativamente el riesgo de desarrollar enfermedades físicas y mentales, debido a factores como la falta de recursos e infraestructura, así como las extensas jornadas laborales (Aspiazu, 2017; Canales-Vergara et al., 2016). A esto se suma el sistema de trabajo por turnos, la escasez de personal (Luengo-Martínez & Montoya-Cáceres, 2020), la constante exposición al sufrimiento de los usuarios y sus familias (Carrillo et al., 2018), el pluriempleo y la limitada implementación de estrategias efectivas de mejora organizacional (Manyisa & van Aswegen, 2017; Muñoz-Fernández et al., 2020). Estas condiciones se agudizaron durante la pandemia por COVID-19, contexto en el cual se incrementaron las exigencias sobre los recursos psicosociales del personal de salud (Pérez Abreu et al., 2020), revelando una elevada demanda de tiempo, organización, control percibido y apoyo social. Estos factores, ya sea de manera individual o combinada, debilitan el bienestar psicológico del personal, favoreciendo la aparición de diversas sintomatologías asociadas a niveles elevados de tensión y estrés (Canales-Vergara et al., 2016).

Así mismo, en el marco de la evolución de las instituciones de salud respecto a la equidad de género, es clave la medición y análisis de las brechas estructurales que puedan existir (Superintendencia de Salud, 2022) y que podrían incidir en la equidad entre hombres y mujeres. En Latinoamérica la equidad se expresa en el área laboral por medio de la brecha salarial, la cual corresponde a un 22%; sin embargo, la brecha laboral muestra que, por cada 10 trabajadores 6 de ellos corresponden al género masculino (Camarano, 2019) evidenciando que las mujeres tienen una menor presencia en la fuerza laboral y perciben un ingreso menor en comparación con sus pares masculinos. En Chile, por el contrario, la empleabilidad de la mujer en el área de la salud es alta llegando a un 69.8% y se observan, sin embargo, patrones de desequilibrio de género a nivel directivo, donde el 70% de los altos directivos públicos corresponden al género masculino (Superintendencia de Salud, 2022).

Además, cabe destacar que se observa un movimiento inverso del hombre hacia espacios tradicionalmente considerados femeninos y que sondeos de opinión recientes muestran que los hombres buscan tener un rol más activo en la crianza de los hijos/as y en las tareas domésticas.

cas, sin embargo, esto no se ha producido, dada la sobrecarga de trabajo femenino y falta de desarrollo de las habilidades de crianza en los varones (Ferraris & Martínez, 2022), se aprecia además, que los jóvenes parecen distanciarse de los roles tradicionales de género, observándose insatisfacción respecto a la división sexual de tareas, como ocurre en mujeres jóvenes (hasta 34 años) con trabajo remunerado, quienes se encuentran insatisfechas con la expectativa de ser principales o únicas responsables de las tareas del hogar (Jiménez Figueroa et al., 2024).

En general, se han identificado cambios a nivel estructural en las organizaciones que se manifiestan en un mayor ingreso de la mujer en el mercado laboral (Ferraris & Martínez, 2022). No obstante, aún no se observan rupturas significativas respecto del trabajo doméstico y de cuidado (Zabala-Villalón & Vidal-Molina, 2019), en consecuencia, la reproducción social de las actividades de la mujer continúan siendo identificadas al interior de la familia (Peña Terán & Maldonado, 2020) haciendo que se cuestione la vida centrada en el trabajo y la división sexual de tareas, que sitúa al hombre en el espacio “productivo” de trabajo remunerado, y a la mujer en el espacio “reproductivo” de la familia, no remunerado (Ferraris & Martínez, 2022).

Finalmente, y sobre la base de los fundamentos descritos, el presente trabajo asume el objetivo de determinar cómo se estructura internamente el constructo de la equidad de género en el contexto de las instituciones de salud, en esta oportunidad las entidades hospitalarias localizadas en la región del Maule de Chile, constituida por cuatro provincias que totalizan una población de un millón de habitantes. El estudio busca identificar cuál o cuáles son los factores que mejor explican la cultura de equidad de género al interior de estas instituciones a fin de orientar adecuadamente las decisiones de directivos superiores y mandos medios. Adicionalmente, y a partir del contexto institucional hospitalario, se formulan dos hipótesis: primero, que es posible determinar un sistema de factores que establecen entre sí un constructo identificable y coherente y, segundo, que entre dichos factores se establece una relación de incidencia positiva y directa entre el factor que refiere al entorno respecto del que representa la equidad de género al interior de las instituciones.

METODOLOGÍA

El presente trabajo cuantitativo, correlacional de carácter descriptivo, no experimental y de corte transversal, asume el objetivo de analizar las variables de la equidad de género aplicando las herramientas pertinentes que permitan determinar factores relevantes y establecer grados de relación entre dichos factores. El trabajo realizado, se define como un estudio no experimental donde la aplicación de los instrumentos solo requiere de los encuestados responder a las afirmaciones que se les proponen en el Cuestionario de Cultura Institucional de Género -CCIG- diseñado por INMUJERES - México (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008) no existiendo ninguna intervención sobre las personas por parte de los investigadores. Así mismo, el estudio corresponde a un análisis de corte transversal ejecutado en un tiempo y lugar determinados, ya que la medición de las variables se realizó en un solo momento del tiempo (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Muestra

En general, se optó por determinar una muestra a priori asumiendo un número mínimo de encuestados por ítems ($n/p=10:1$; $n/p=5:1$) definiendo en consecuencia un alcance mínimo de contactos. Seguidamente, y para los efectos de asegurar una muestra suficiente y representativa, se utilizaron las opciones de muestreo que proporciona el software G*Power 3.1, asumiendo una población finita para determinar una muestra previa considerando algunos parámetros clave como son los de poder y tamaño de efecto (Forero & Gómez, 2017), además de ocupar un estimador de inclinación de 0.05, acompañado de un margen de error probabilístico de 0.02 y un índice de confiabilidad o impulso probabilístico de 0.98. A partir de estos criterios, se logró optimizar una muestra mínima que permite mejorar la probabilidad de resultados, prevenir errores y gestionar adecuadamente los recursos para un tamaño referencial que alcanza la cifra de 340 encuestados. Sin embargo, luego de los contactos institucionales, se logró contactar un total de 694 personas superior a los estimados a priori (≥ 340), todos del sector salud de la Región del Maule y que se desempeñan en hospitales de alta y mediana complejidad.

Los contactos fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018) y su participación fue completamente voluntaria y no representó ningún perjuicio o inconveniente para los participantes.

Criterios de inclusión y exclusión

En general, como criterio de exclusión quedaron fuera de la muestra la población vulnerable y como criterio de inclusión, se verificó que la convocatoria fuese voluntaria y amplia considerando funcionarios públicos de los estamentos técnicos y profesionales, no existiendo criterios de exclusión a jefes de unidad o servicio, encargadas de comité/planes de trabajo y funcionario/as de distintas modalidades contractuales.

Las personas fueron contactadas luego de confirmar su disponibilidad para ser entrevistadas además de verificar el requisito de desempeñarse dentro de las instituciones de salud. El acceso a las personas se realizó mediante mecanismos virtuales de contacto. Complementariamente, en la etapa previa de piloteo del instrumento, se aplicó el cuestionario a un número reducido de 35 individuos previendo que estos no llegasen a formar parte del estudio final en desarrollo. El trabajo de campo definitivo fue realizado por el equipo de investigadores lo que permitió contactar a un número adecuado de encuestados, considerando una duración promedio de respuesta de 30 a 40 minutos.

Proceso de reclutamiento

En la primera fase se realizó una reunión informativa dando a conocer los alcances, objetivos del estudio y participación voluntaria. Posteriormente, se aplicaron los instrumentos durante 4 semanas en forma personalizada. Finalmente, se realizaron encuentros para realizar la devolución de resultados y hallazgos con una duración de entre 25 a 35 minutos aproximados en dos sesiones con participantes voluntarios.

El proceso de reclutamiento se realizó previo contacto con las direcciones de servicio y jefaturas, informando los alcances de la Ley de anonimato N° 19.628 y de protección de datos personales Ley 21.719, además de la verificación de consentimiento informado de aceptación o de retiro del entrevistado de la investigación en curso.

Duración del estudio

En términos de temporalidad, los contactos y entrevistas fueron realizados entre los meses de abril y mayo del año 2022 de acuerdo con los procedimientos de acceso y recogida de datos. A continuación, se ejecutó el estudio descriptivo de la demografía y de las variables (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018) seguido del análisis factorial y estructural necesarios para responder a los objetivos y verificar las hipótesis del estudio (Osada & Salvador-Carrillo, 2021).

Instrumento de investigación

La Cultura Institucional de Género refiere a las normas, valores, creencias, prácticas y estructuras dentro de una organización que influyen en las relaciones, roles y oportunidades de hombres y mujeres y se expresa en la promoción de la equidad de género, eliminando prejuicios y la discriminación sobre la base de políticas y procedimientos además de contribuir a generar ambientes de trabajo inclusivos y equitativos (Jiménez Figueroa et al., 2024) que el presente trabajo busca definir a través de la identificación de factores clave.

Para ello se tuvo acceso al Cuestionario de Cultura Institucional de Género, CCIG, (INMUJERES, 2008) que contiene un total de 43 ítems bajo la denominación de Factores Institucionales y que fue diseñado por el Instituto Nacional de las Mujeres de México -INMUJERES- con una prueba piloto realizada el 2006 y que más adelante fue adaptado en México por Román, Domínguez, Saucedo y Tánori (2016), con una escala de respuesta tipo Likert de 5 puntos (1 a 5), los cuales van desde totalmente en desacuerdo (1) a totalmente de acuerdo (5), que cuenta con una consistencia interna de Alfa de Cronbach situada en 0.88 (Román Pérez et al., 2016) y se encuentra validada en funcionarios públicos en Chile en su versión final de 30 ítems con una consistencia interna de 0.94 (Jiménez-Figueroa et al., 2022).

En general, los ítems se agrupan en los factores de Cultura Institucional de género que describen cómo la organización aborda cuestiones de género y promueve la equidad, identificando el factor Equidad de Oportunidades, que mide la percepción de oportunidades justas y equitativas para hombres y mujeres, el referido a la Eli-

minación de Estereotipos de Género, respecto de la percepción de las personas del ambiente de trabajo y el factor Políticas de Igualdad de Género, en relación con las políticas y prácticas utilizadas para promover la equidad y prevenir la discriminación.

Modelamiento factorial exploratorio

En esta fase, se ejecutó el análisis factorial de los ítems aplicando el método exploratorio y se optó por priorizar cargas factoriales altas (≥ 0.70) e interpretables pudiendo dejar fuera del modelo componentes menos relevantes, precisamente para asegurar valores significativos (Forero & Gómez, 2017).

En este análisis, se aplicó el procedimiento de análisis de componentes, ejecutado mediante la matriz de Pearson y el método de extracción con rotación varimax (Forero & Gómez, 2017). Se tuvo en cuenta el rango 1:5 de la escala Likert que permite asumir que las respuestas se comporten de manera aproximadamente normal, adicionalmente, para el análisis psicométrico de los ítems se verificaron índices de comunalidad y varianza explicada (VE) superiores (≥ 0.70) y se optó por una confiabilidad del constructo alta (≥ 0.80) mediante Alfa de Cronbach (Zabaleta-de Armas et al., 2020).

Modelamiento estructural confirmatorio

En la segunda fase, se modeló mediante análisis estructural aplicando los procedimientos del análisis confirmatorio (Forero & Gómez, 2017) a fin de ratificar las variables latentes del modelo. Se optó por sensibilizar los estimadores estandarizados e índices de significación que provienen del proceso de ajuste sistemático del modelo propuesto aplicando Exploratory Structural Equation Modeling (ESEM), mediante el cual fue posible obtener los estimadores de bondad de ajuste que permiten confirmar el estudio (Zabaleta-de Arma et al., 2020).

Entre los índices de bondad de ajuste, se verificó el coeficiente CMIN/DF, coeficiente de ajuste absoluto chi-cuadrado/grados de libertad (CMIN = Estimador chi-cuadrado / DF = Grados de libertad) que requieren que éstos se ubiquen entre 2 a 3 puntos y con límites de hasta 5 puntos en estudios exploratorios. Complementariamente, se contrastaron diversos índices

de ajuste (IFI = índices de ajuste incremental, NFI = índice de ajuste normado, CFI = índice de ajuste comparativo y TLI = índice de ajuste incremental de ajuste al modelo nulo), verificando que sus valores alcancen el mínimo requerido (≥ 0.90) para que el ajuste sea aceptable (Marsh et al., 2014).

Finalmente, en lo que refiere a las medidas de error, se verificó el índice de error de cuadrático medio (RMR) que mide las varianzas y covarianzas de la muestra y si éstas difieren de las estimaciones obtenidas y se acerquen a 0.0 para ser considerado un ajuste casi perfecto, recurriendo a la observación del estimador de Error de Aproximación Cuadrático Medio (RMSEA), el cual exige, para un modelo ajustado con la realidad (Marsh et al., 2014), que se ubique en el rango de aceptación pertinente ($0.05 \leq 0.08$) (Forero & Gómez, 2017).

Uso de software

Para la determinación de la muestra a priori se utilizó al software G*Power 3.1; seguidamente, para el análisis y procesamiento de los datos, así como para el modelamiento factorial, se utilizó el software SPSS V₂₃. Finalmente, el modelamiento estructural se ejecutó aplicando el software complementario AMOS de SPSS (Forero & Gómez, 2017). Por último, y como regla general, se interpretaron los estimadores estandarizados (0-1), verificando que estos se ubiquen en el rango de aceptabilidad correspondiente (Forero & Gómez, 2017).

Hipótesis del estudio

A partir del hecho de que la Cultura Institucional de Género ha sido estudiada a través de métodos cuantitativos con diseños descriptivos transversales y correlacionales (Na et al., 2022) y que además se ha buscado identificar y estructurar un instrumento progresivamente más enfocado, el presente trabajo analiza una sección del constructo con el objetivo de determinar algunos factores significativos que permitan establecer relaciones e incidencias entre los mismos y que permitan derivar un modelo mediante el cual verificar las siguientes hipótesis de trabajo:

H1: Que los factores determinados del análisis se relacionan y covarian en forma coherente y se confirman a través de índices estadísticamente

significativos, conformando un constructo que explica la equidad de género institucional.

H2: Que entre los factores determinados se establece una relación de incidencia positiva y directa entre el factor que refiere al entorno respecto del que representa la equidad de género al interior de las instituciones y que se confirma mediante los índices de bondad de ajuste pertinentes.

RESULTADOS

Los datos del presente trabajo proceden de un estudio realizado a una muestra de 694 personas a los cuales se aplicó el Cuestionario de Cultura Institucional de Género -CCIG (INMUJERES, 2008), con el objetivo de recoger sus percepciones, conformando una base de datos que fue analizada mediante análisis descriptivo, factorial y modelamiento estructural para determinar relaciones e incidencias entre los factores determinados.

Modelo factorial

El procedimiento para determinar el número de dimensiones fue de implementación óptima con análisis paralelo (PA) y la matriz de dispersión obtenida mediante correlaciones de Pearson. El método de extracción fue de componentes principales con rotación prominente con Inicio de rotación inteligente, varimax ponderado (Forero & Gómez, 2017). El índice de adecuación de la matriz de correlación alcanzó un determinante de la matriz igual a 0.00000001592109, con un estimador estadístico de Bartlett que llega a 13839.7 (gdl = 435; P = 0.000010), dando como resultado una prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) igual a 0.96042, que habilita el modelamiento.

El análisis del Cuestionario de Cultura Institucional de Género permitió determinar dos factores debidamente conformados, integrando un total de 15 ítems que explican el 52.19% de la varianza total. Así mismo, como se muestra en la parte final de la Tabla 1, se detalla un total de 15 ítems que no alcanzaron los índices exigidos (≥ 0.70) para ser parte de los dos factores determinados y, en consecuencia, fueron excluidos del análisis confirmatorio que más adelante se realiza.

El análisis factorial realizado, permitió unificar en dos factores los componentes originales del Cuestionario CCIG, conformando dos nuevas variables latentes que los ítems integran a causa de la communalidad y cargas factoriales obtenidas. El primer factor (F1) que podemos denominar “Procesos Administrativos y Equidad Laboral” con una varianza explicada de 44.92%, dice relación, por una parte, con el hecho de si las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario, además de recoger cómo se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores y, finalmente, si se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes y se da cumplimiento a los permisos de licencia por paternidad que les corresponda.

Es así como el factor 1 recoge dos dimensiones del Instrumento original (Componente 2: Procesos Administrativos y Componente 4: Equidad Laboral) midiendo 11 ítems que dan cuenta de la equidad de género laboral, incluyendo, 1. Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario, 2. Promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores, 3. Se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes 4. Se da cumplimiento permiso licencia por paternidad, 5. Las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser consultadas por cualquier persona y aplican sin distinción de sexo 6. Se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción, 7. Las campañas públicas incluyen temas relacionados a mujeres y hombres, 8. Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal, 9. En mi institución la contratación del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres, 10. Los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo y, 11. Se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales, sin distinción de las campañas públicas, ni de sexo ni del tiempo que llevan vinculados a las respectivas instituciones, lo que incluye verificar si la institución, en lo que refiere a la contratación del personal, responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.

En lo referido a los temas de formación y desarrollo de las personas, se extiende al reconocimiento a los cursos y talleres de capacitación que se realizan dentro del horario de trabajo

y se facilita la reincorporación laboral. Finalmente, en lo que respecta a las mujeres, éstas pueden hacer uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales, accediendo con naturalidad a dichos beneficios.

Complementariamente el segundo factor (F2) que se define como Procesos Administrativos y Entorno Organizacional, con una varianza explicada que alcanza a un 7.27%, contiene también algunas de las variables del constructo original (Componente 2: Procesos Administrativos y Componente 1: Condiciones del Entorno Organizacional) enfocando su análisis sobre

cuatro ítems clave tales como 1. Si los criterios de selección de personal están colocados en lugares visibles, 2. Si se anuncia oportunamente las plazas disponibles, 3. Se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer y, 4. Si se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato, lo que redundaría en mejor gestionar el hecho que se prevenga y sancione prácticas de intimidación y maltrato asumiendo en la práctica los principios de la equidad de género como un estado natural.

Tabla 1. Factores de la Cultura Institucional de Género

Cod.	FACTOR 1 Procesos Administrativos y Equidad laboral	C. F.	C. F.	Com.
V 3	Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario	0.779		0.666
V 4	Promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores	0.888		0.943
V 8	Se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes	0.811		0.874
V 11	Se da cumplimiento permiso licencia por paternidad	0.865		0.858
V 13	Las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser consultadas por cualquier persona y aplican sin distinción de sexo	0.798		0.830
V 16	Se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción	0.814		0.955
V 17	Las campañas públicas incluyen temas relacionados a mujeres y hombres	0.788		0.836
V 23	Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal	0.803		0.958
V 24	En mi institución la contratación del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres	0.733		0.641
V 29	Los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo	0.717		0.721
V 30	Se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales	0.751		0.785
FACTOR 2 Procesos Administrativos y Entorno Organizacional				
V 10	Los criterios de selección de personal están colocados en lugares visibles		0.968	0.678
V 12	Anuncia oportunamente las plazas disponibles		0.779	0.903
V 18	Se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer		0.851	0.717
V 22	Se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato		0.918	0.580
Varianza explicada		0.449*	0.073*	
Varianza total explicada				0,522
Alfa de Cronbach	0.950	Omega de McDonald		0.950

Nota: Cod. = Código; C. F. = Carga Factorial; Com. = Comunalidad; (*) = Índice Significativo. *Fuente: Elaboración propia.*

Tabla 1. Factores de la Cultura Institucional de Género . (Continuación)

Variables excluidas del Modelo obtenido					
Cod.	Variables	Com.	Cód.	Variables	Com.
V 1	Se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.	0.759	V 19	Importa el que seas mujer u hombre para as- cender o ser promocionado	0.470
V 2	Sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones	0.463	V 20	Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos	0.655
V 5	Se dan a conocer públi- camente las oportunida- des de capacitación y formación profesional	0.727	V 21	Se cumple con el permiso o licencia por mater- nidad	0.865
V 6	Se otorgan permisos considerando las necesi- dades familiares de mu- jeres y hombres	0.736	V 25	Se otorgan promociones al personal debido a las relaciones afectivas, influencia política o apariencia física	0.505
V 7	Se informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual	0.705	V 26	Estoy conforme con la respuesta a mis solici- tudes de capacitación y formación profesional	0.613
V 9	Los documentos ofi- ciales que se emiten utilizan y promueven un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres	0.795	V 27	Las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hom- bres	0.478
V 14	En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales	0.524	V 28	Existe un ambiente de respeto favorable a la ig- ualdad entre hombres y mujeres	0.808
V 15	Existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o aco- so sexual	0.837			

Nota: Cod. = Código; C. F. = Carga Factorial; Com. = Comunalidad; (*) = Índice Significativo. *Fuente: Elabo- ración propia.*

Modelamiento estructural confirmatorio de los constructos de la equidad de género

La figura 1 presenta, en primer lugar, el modelo de relación de las dos dimensiones determinadas del análisis del constructo de equidad de género el cual fue ejecutado mediante el análisis de covarianza determinado un índice de relación (Covarianza) significativo (***) porcentual de 72.8% entre estas dos dimensiones conformando un constructo coherente de equidad de género.

Como se describe en la parte superior de la figura 1, los componentes del Factor 1: Procesos Administrativos y Equidad laboral, definen la amplitud del constructo y principios subyacentes de la equidad de género de las instituciones, los cuales se gestionan a través de los diversos niveles de autoridad de jefaturas y mandos medios dentro de la estructura organizacional.

Complementariamente, en la parte baja de la Figura 1, se detalla la conformación del Factor 2: Procesos Administrativos y Entorno Organi-

zacional, que establecen relación con la gestión equitativa de talentos, capacidades y asignación a puestos de trabajo de acuerdo con los criterios de reclutamiento y selección de personas. Considerando, adicionalmente el respeto a la dignidad de las diferencias de género que estas puedan representar y que permiten evidenciar la conducta organizacional de directivos y jefes respecto de la cultura de equidad de género de las instituciones. Así mismo, y sobre la base del método de análisis Varianza del modelamiento estructural, se determinó el estimador de incidencia de un factor respecto del otro. Como se detalla en la figura 1, el factor 2 incide

sobre el factor 1 en una magnitud porcentual de 53.30% confirmando el hecho de que los ítems del factor Procesos Administrativos y Entorno organizacional (F2), dado su contenido, adquieren la capacidad de afectar la conducta de los mandos respecto de la gestión de los componentes de la equidad de género reunidos en el Factor Procesos Administrativos y Equidad Laboral (F1). El estimador de incidencia, permite explicitar el hecho de que existe un impacto directamente proporcional y significativo (****) entre el primer factor sobre el segundo en la magnitud unidireccional que muestra la figura 1.

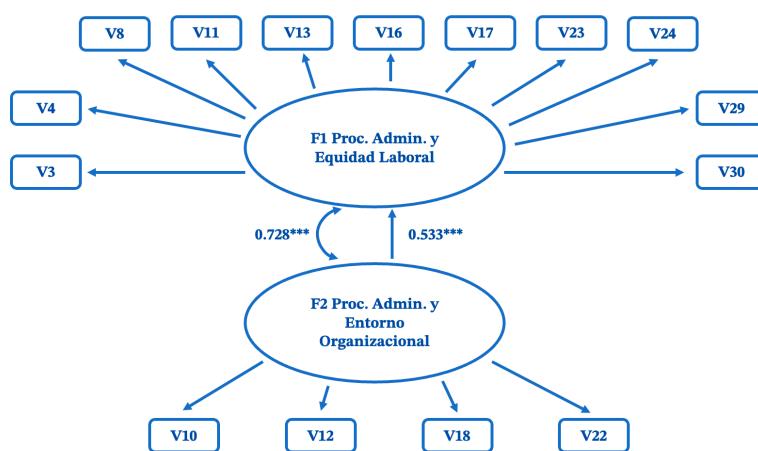


Figura 1. Modelo de Relación e Incidencia de los Factores de Equidad de Género.

Notas: (\leftrightarrow) = Relaciones de Covarianza entre los factores; (\rightarrow) = Incidencia entre los Factores; (****) = Índice Significativo. Fuente: Elaboración Propia.

Bondad de ajuste de los modelos de covarianza y de varianza

Por último, los índices de bondad de ajuste estimados mediante el método de Máxima Verosimilitud para el modelamiento de covarianzas que se presentan en la Tabla 2, detallan que, el índice CMIN/DF alcanza un índice de 4.281 mostrando una primera aproximación al ajuste global del modelo y que luego se ratifica en el análisis de incidencia que se realizó a través del análisis de varianza que entrega un estimado de 3.747, ambos por debajo del límite de hasta 5 puntos en estudios exploratorios (Marsh et al., 2014) como el que este trabajo realiza.

Así mismo, al analizar los estimadores comparativos de bondad de ajuste, se aprecia en el análisis de covarianza que se verifica la relación de las variables latentes, alcanzando índices confirmatorios por encima del mínimo requerido (≥ 0.9). Como se aprecia, los índices NFI = 0.943, RF = 0.935, IFI = 0.956 de Ajuste Incremental, seguido del estimador TLI = 0.949 denominado índice de Tucker-Lewis y, finalmente el Índice de ajuste comparativo CFI = 0.956, ratifican el modelo de covarianza que establece relaciones entre las variables latentes, confirmando con ello que éstas no están correlacionadas, es decir, que los factores se comportan independientemente uno de otro y establecen un modelo coherente.

Tabla 2. Estimadores de bondad de ajuste.

	Análisis de covarianza	Análisis de varianza
CMIN/DF	4.281	3.747
NF	0.943	0.950
TL	0.949	0.957
IFI	0.956	0.963
CF	0.956	0.963
RMSEA	0.069	0.063

Nota: CMIN/DF = coeficiente de ajuste absoluto chi-cuadrado/grados de libertad; NFI = índice de ajuste normado; TLI = índice de ajuste incremental de ajuste al modelo nulo; IFI = índices de ajuste incremental; CFI = índice de ajuste comparativo; RMSEA = error de aproximación cuadrático medio. *Fuente: elaboración propia.*

Los estimadores de bondad de ajuste del análisis de varianza que buscan confirmar la incidencia que se pueda establecer entre los dos factores, se observa en la Tabla 2 que se logran índices confirmatorios que superan el estándar mínimo necesario (≥ 0.9). Es así, como se determinan los índices NFI = 0.950, RF = 0.943, IFI = 0.963 de Ajuste Incremental, seguido del estimador TLI = 0.957 denominado índice de Tucker-Lewis y, finalmente, el Índice de ajuste comparativo CFI = 0.963, que ratifican el modelo de varianza, mostrando que efectivamente se establece una relación de incidencia del Factor Procesos Administrativos y Entorno Organizacional (F2) sobre el Factor Procesos Administrativos y Equidad Laboral (F1), confirmando el hecho de que los elementos que provienen del entorno inciden sobre los componentes que derivan del interior de las organizaciones.

Además, para ratificar el modelamiento de covarianza y de varianza, se optó por verificar el estimador de error, el cual fue medido mediante la suma de aproximación del error cuadrático medio RMSEA, que verifica el rango mínimo de error de la muestra. Los resultados muestran que las relaciones de covarianza mutua entre las variables latentes alcanzan un índice RMSEA de 0.069. Luego, al confirmar el estimador de error de la incidencia que existe entre el Factor 2 sobre el Factor 1, se determinó un índice RMSEA de 0.063 que se ubica en el rango de aceptabilidad para estudios indagatorios como el que se presenta en este trabajo (Marsh et al., 2014).

Finalmente, de acuerdo con los estimadores RMSEA, se aprecia que ambos se ubican en el rango de aceptabilidad ($0.05 \leq 0.08$) (Forero &

Gómez, 2017) confirmando que el modelo se ajusta de forma adecuada a la realidad y que, de acuerdo con los índices de ajuste comparativo es posible afirmar que los resultados son aceptables considerando un punto de corte máximo para estudios indagatorios (≥ 0.09) ratificando que el Factor Procesos Administrativos y Entorno Organizacional se comporta como factor causal y el Factor Procesos Administrativos y Equidad Laboral se comporta como factor efecto.

Los hallazgos obtenidos a través del análisis de modelamiento factorial y seguidamente el análisis confirmatorio derivado del modelamiento estructural ratifican que la dimensión denominada “Procesos Administrativos y Equidad Laboral” representa y explica un conjunto de ítems que resultan ser fundamentales para medir la equidad de género, incluyendo, en síntesis, componentes tales como la igualdad salarial y la promoción de oportunidades de liderazgo sin distinción de género, considerando que estos que son percibidos de manera positiva por los empleados. Estos ítems, que logran altos índices de carga factorial y comunalidad, resaltan el hecho de que las instituciones pueden fortalecer la cultura de equidad implementando políticas claras, accesibles y aplicables al interior de la organización.

Complementariamente y, dentro del sistema de factores resultantes del análisis, el segundo factor, llamado “Procesos Administrativos y Entorno Organizacional”, dada su conformación de ítems, se orienta a explicar componentes adicionales de la equidad de género, en este caso, los provenientes del entorno que, aunque explican una menor proporción de la varianza,

ponen de relieve y destacan la importancia e incidencia del entorno visible y accesible sobre las políticas de reclutamiento, selección y sanción de prácticas de aquellas conductas que pueden ser calificadas como de inadecuadas. En síntesis, los ítems que componen este factor destacan elementos clave que deben ser correctamente gestionados para la creación de un entorno seguro y equitativo. La relación significativa entre este segundo factor relacionado con el entorno y el primero relativo a los procesos internos de equidad laboral, registran una incidencia del 53.3%, que pone de manifiesto y enfatiza cómo las prácticas organizacionales provenientes del entorno influyen sobre la gestión de la equidad laboral interna. Los resultados sugieren que la equidad laboral no solo depende de políticas internas sino también de cómo la institución asume, asimila o recoge los elementos estructurales provenientes del entorno y de cómo la organización comunica sus prácticas de selección y reclutamiento, apoyando el compromiso organizacional hacia la cultura de equidad de género.

DISCUSIÓN

El presente estudio destaca la complejidad de abordar la equidad de género en instituciones de salud, un sector caracterizado por altos niveles de exigencia y estrés laboral, agravados por factores estructurales como extensas jornadas laborales, existencia del pluriempleo y falta de recursos e infraestructura (Canales-Vergara et al., 2016) que tensionan la eficacia del desempeño del personal y sus respectivas jefaturas.

Se confirma que la equidad de género en las instituciones puede entenderse mediante dos factores interdependientes: “Procesos Administrativos y Equidad Laboral” y “Procesos Administrativos y Entorno Organizacional”, como ya ha sido demostrado en el contexto de los consejos directivos de las sociedades anónimas (Gonzales-Bustos, 2022) y que, en este trabajo, sobre la base de dos factores, sugiere un modelo estructurado y robusto que refleja cómo los componentes que provienen del entorno promueven la equidad al interior de las organizaciones y que, en conjunto, como modelo de análisis, facilita una mejor orientación de gestión de los componentes de la cultura de equidad de género.

En general, los resultados del análisis estructural de covarianzas, permiten confirmar un modelo de análisis coherente y correctamente conformado por dos factores que pueden ser calificados como clave para la gestión de la cultura de equidad de género. El modelo ratificado, confirma y respalda en consecuencia la hipótesis de que los procesos administrativos y el entorno organizacional están interconectados en la creación de una cultura de equidad de género. Es así como, el índice de covarianza que demuestran mantener entre sí los dos factores (72.8%) sugiere una relación sinérgica en la que los componentes provenientes del entorno que contienen un total de 11 ítems provenientes del entorno, no solo promueven los principios de la equidad de género, sino que también refuerzan el hecho de que los cuatro ítems del factor interno de equidad laboral inciden de igual forma sobre los componentes de la cultura de equidad que progresivamente se estructura en el medio ambiente y que orientan la gestión en todos los niveles de liderazgo (Rindfleish, 2018).

Este hallazgo es coherente con investigaciones previas que destacan la importancia de políticas de selección y promoción transparentes como base de una cultura organizacional inclusiva (Calixto Sandoval & Rincon Gonzalez, 2023). Es coherente a su vez con estudios previos que señalan cómo la visibilidad y accesibilidad a las políticas de contratación y desarrollo profesional fortalecen la percepción de justicia organizacional desde un enfoque de género (Canales-Vergara et al., 2016). Ampliar la discusión comparativa a nivel regional permite comprender que los desafíos en torno a la equidad de género en las instituciones de salud no son exclusivos del contexto chileno, sino que se replican con distintas formas e intensidades en América Latina. Aunque se ha producido un incremento sostenido de la participación de mujeres en el sector salud, ello no ha significado necesariamente avances en materia de equidad real. En países como México, Brasil, Perú y Venezuela, por ejemplo, la llamada feminización de la medicina convive con brechas persistentes en el acceso a cargos directivos, salarios y toma de decisiones, reproduciendo estructuras de poder que limitan la igualdad sustantiva (Knaul et al., 2022). A su vez, un análisis comparado de planes nacionales de salud en América Latina y la Unión Europea muestra que, si bien muchos países incorporan en sus discursos la perspectiva de género, las acciones concretas para

reducir desigualdades suelen ser fragmentadas o poco sistemáticas (Briones-Vozmediano et al., 2012). Esta evidencia refuerza la necesidad de, no solo diseñar políticas con enfoque de género, sino también de asegurar su implementación efectiva con estructuras institucionales que favorezcan una cultura organizacional realmente inclusiva.

La incidencia significativa del Factor 2 sobre el Factor 1 (53.3%) destaca cómo un entorno organizacional que adopta prácticas de reclutamiento equitativas y sanciones contra el maltrato e intimidación refuerza el respeto y la equidad en las prácticas administrativas, poniendo en evidencia estudios de similar naturaleza a nivel de América Latina que, mediante una revisión sistemática, coinciden con los hallazgos (Toro & Gómez-Rubio, 2016), de forma tal que, para lograr una gestión efectiva de equidad de género en los procesos administrativos, las organizaciones deben abordar, como ha sido demostrado, de manera integral los criterios de contratación y el respeto a la dignidad y la cultura de equidad de género (Nautiyal, 2018).

Finalmente, los altos índices de bondad de ajuste del modelo estructural, que incluyen CFI (0.956) y TLI (0.949), validan la estructura de factores y subrayan la robustez del modelo para predecir las relaciones entre estas dimensiones. Sin embargo, y sin que ello implique una carencia del modelo determinado, sino que más bien una focalización en factores clave del mismo, la exclusión del componente “Conciliación Trabajo-Familia”, pone de manifiesto la necesidad de que, en sucesivos estudios, sea posible verificar la existencia de relación entre los procesos administrativos y las prácticas organizacionales con los de trabajo y familia para lograr un modelo integral de implementación inclusiva de las políticas de equidad de género (Mackaway et al., 2024).

CONCLUSIÓN

En conclusión, el modelo estructural propuesto valida la interdependencia entre un proceso administrativo interno y otro que proviene del entorno organizacional como base para promover de forma eficaz una cultura de equidad de género.

El modelamiento demuestra que, dados los índi-

dices de relación e incidencia determinados, el modelo integral resultante si se logra gestionar de manera conjunta y coherente incluyendo los ítems que provienen del factor Procesos Administrativos y Entorno Organizacional y los del factor Procesos Administrativos y Equidad Laboral (Ropponen et al., 2016), sería posible lograr mejorar la equidad de género en las instituciones de salud.

Sin embargo, como se mencionó antes, queda de manifiesto el desafío de verificar la relación de los factores aquí determinados con los de trabajo y familia para lograr un modelo integral de equidad de género, lo que plantea futuras oportunidades de intervención y estudios en esta línea de trabajo (Ezquierdo-Leal & Houmanfar, 2021).

Una primera limitación del estudio proviene de la muestra no probabilística por conveniencia que impide generalizar los hallazgos a otras instituciones de salud o sectores laborales. La muestra se concentró en instituciones de salud de la Región del Maule de Chile, lo que limita la diversidad de percepciones culturales y organizacionales que podrían influir en la equidad de género en otros contextos.

Así mismo, el enfoque cuantitativo y transversal del estudio, si bien permite captar la percepción parcial de una muestra respecto de la equidad en un momento específico, no alcanza a recoger los cambios o evoluciones que las instituciones puedan experimentar en el tiempo. De este modo, se pierde la posibilidad de observar cómo se desarrollan y fortalecen estas percepciones de equidad a lo largo del tiempo.

Para futuras investigaciones, se sugiere ampliar el alcance de la muestra incluyendo una mayor diversidad de instituciones y regiones, así como una muestra probabilística que permita hacer inferencias con mayor precisión y generalización. También sería valioso incorporar instituciones de distintos sectores, además del sector salud, para observar cómo varían las percepciones de equidad de género según el contexto organizacional.

Asimismo, se recomienda profundizar en la dimensión de conciliación trabajo-familia, sensibilizando sus ítems de manera que reflejen con precisión la equidad organizacional. Incluir esta dimensión en el análisis permitiría una comprensión más holística de la equidad de género y respondería a una necesidad creciente de conciliación en el ámbito laboral. Además, futu-

ras investigaciones podrían adoptar un enfoque longitudinal, para evaluar cómo evolucionan las percepciones de equidad de género con el tiempo y el impacto de políticas organizacionales específicas.

Por último, se sugiere incluir métodos cualitativos, como entrevistas o grupos focales, que permitan captar en profundidad las experiencias y percepciones de los empleados sobre la equidad de género y las barreras o facilitadores en su organización. Este enfoque mixto podría ofrecer un entendimiento más completo y matizado, proporcionando información relevante para el desarrollo de intervenciones y políticas organizacionales más efectivas.

Declaración de interés:

Los autores declaran que no presentan conflictos de interés.

Financiamiento:

Esta investigación es financiada por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID) Chile, a través del proyecto InES-Género INGE210025.

Los autores agradecen el financiamiento otorgado por ANID, a través del proyecto InES-Género INGE210025; Authors acknowledge the financial support from the Chilean National Agency for Research and Development (ANID), InES-Género project INGE210025.

Uso de Inteligencia Artificial (IA):

Los autores declaran que no recibieron asistencia de una IA durante el proceso de investigación, ni durante la escritura de este documento.

Contribución de los autores:

Conceptualización: AJF; Análisis Formal: MBU; Adquisición de fondos e Investigación: AJF; Metodología: todos; Administración del Proyecto y Recursos: AJF; Software: MBU, Supervisión: todos; Visualización: MBU; Redacción – borrador original y Redacción – revisión y edición: todos.

Todos los autores han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito.

REFERENCIAS

Aspiazu, E. (2017). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. *Trabajo y Sociedad*, (28), 11-35.

Briones-Vozmediano, E., Vives-Cases, C., & Peiró-Pérez, R. (2012). Gender sensitivity in national health plans in Latin America and the European Union. *Health Policy*, 106(1), 88-96. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2012.03.001>

Calixto Sandoval, N. P., & Rincon Gonzalez, V. A. (2023). Management of inclusion in organizations: Some basic pillars. En R. I. Perez-Uribe, D. Ocampo-Guzman, & N. Moreno-Monsalve et al. (Eds.), *Handbook of research on promoting an inclusive organizational culture for entrepreneurial sustainability* (pp. 148-164). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-5216-5.ch008>

Camarano, C. (08 de marzo de 2019). En América Latina 4 de cada 10 trabajadores son mujeres (brecha salarial es de 22%). Ámbito Financiero. <https://www.ambito.com/economia/igualdad-genero/en-america-latina-4-cada-10-trabajadores-son-mujeres-brecha-salarial-es-22-n5019601>

Canales-Vergara, M., Valenzuela-Suazo, S., & Paravic-Klijn, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*, 13(3), 178-186. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>

Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L. & Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(2), 304-324. <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>

Ezquierdo-Leal, J. L., & Houmanfar, R. A. (2021). Creating Inclusive and Equitable Cultural Practices by Linking Leadership to Systemic Change. *Behavior Analysis in Practice*, 14, 499–512. <https://doi.org/10.1007/s40617-020-00519-7>

Ferraris, S. A., & Martínez Salgado, M. E. (2022). El sostenimiento de la vida: Trayectorias de trabajo remunerado y no remunerado de mujeres en México. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 8(1), 1-32. <https://doi.org/10.24201/reg.v8i1.883>

Forero, D. E., & Gómez, A. (2017). Comparison of measurement models based on expectations and perceived performance for the satisfaction study in health services. *Suma Psicológica*, 24(2), 87-96. <https://doi.org/10.1016/j.sumpsi.2017.06.002>

Gonzales_Bustos, J. P. (2022). La equidad de género en el consejo de administración de las sociedades cotizadas ¿Autorregulación o intervencionismo administrativo?. *Revista Ius et Praxis*, 28(3), 85-110. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122022000300085>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.

Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES]. (2008). *Diagnóstico sobre la cultura institucional en la Administración Pública Federal en México: Cuestionario de cultura institucional*. México: INMUJERES.

Jiménez Figueroa, A. E., Gómez Urrutia, V., & Vergara Moya, K. (2024). Cultura Institucional de Género, Cultura Trabajo-Familia y Uso del Tiempo en Funcionaria/os Públicos, Chile. *Revista Universitaria Ruta*, 26(1). <https://doi.org/10.15443/RUTA20242395>

Jiménez-Figueroa, A., Martínez Hernández, J., & Ríos Leal, S. (2022). Validación de un instrumento cultura institucional de género en funcionarios públicos de Chile. *Revista Dimensión Empresarial*, 20(2), 48-66.

Knaul, F. M., Arreola-Ornelas, H., Essue, B. M., Nargund, R. S., García, P., Acevedo Gómez, U. S. A., Dhatt, R., Calderón-Villarreal, A., Yerramilli, P., & Langer, A. (2022). The feminization of medicine in Latin America: 'More-the-merrier' will not beget gender equity or strengthen health systems. *The Lancet Regional Health - Americas*, 8, 100201. <https://doi.org/10.1016/j.lana.2022.100201>

Luengo-Martínez, C., & Montoya-Cáceres, P. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(259), 69-80.

Mackaway, J., Goldman, A., & Zegwaard, K. E. (2024). Practicing equity, access and inclusion in work-integrated learning. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 25(1), 1-21. https://www.ijwil.org/files/IJWIL_25_1_1_21.pdf

Manyisa, Z. M., & van Aswegen, E. J. (2017). Factors affecting working conditions in public hospitals: A literature review. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 6(2017), 28-38. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2017.02.002>

Marsh, H. W., Morin, A. J. S., Parker, P. D., & Kaur, G. (2014). Exploratory structural equation modeling: An integration of the best features of exploratory and confirmatory factor analysis. *Annual Review of Clinical Psychology*, 10, 85-110. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032813-153700>

Muñoz-Fernández, S. I., Molina-Valdespino, D., Ochoa-Palacios, R., Sánchez-Guerrero, O. & Esquivel-Acevedo, J. A. (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(4S1), 127-136. <https://doi.org/10.18233/apm41no4s-1pps127-s1362104>

Na, S., Heo, S., Han, S., Shin, Y., & Roh, Y. (2022). Acceptance model of artificial intelligence (AI)-based technologies in construction firms: Applying the Technology Acceptance Model (TAM) in combination with the Technology–Organisation–Environment (TOE) framework. *Buildings*, 12(2), 90. <https://doi.org/10.3390/buildings12020090>

Nautiyal, M. (2018). The intersection of diversity, equity, and inclusion in management practices: A descriptive study. *Psychology and Education*, 55(1), 608-615. <https://doi.org/10.48047/pne.2018.55.1.74>

Osada, J., & Salvador-Carrillo, J. (2021). Estudios "descriptivos correlacionales": ¿término correcto? *Revista Médica de Chile*, 149(9), 1383-1384. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>

Peña Terán, C., & Maldonado, J. (2020). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad?. *Revista Cuestiones Económicas*, 30(2), 2697-3367.

Pérez Abreu, M. R., Gómez Tejeda, J. J., & Díez-Guach, R. A. (2020). Características clínico-epidemiológicas de la COVID-19. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(2), 1-15.

Rindfleish, J. (2018). Promoting Healthy Leader-Follower Dynamics to Enhance Workplace Equality. In: Adapa, S., Sheridan, A. (eds) *Inclusive Leadership. Palgrave Studies in Leadership and Followership* (pp. 80-100). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60666-8_8

Román Pérez, R., Domínguez Ibañez, S. E., Saucedo Tamayo, M., & Tánori Quintana, J. (2016). Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el norte de México. *Revista Estudios de Género La Ventana*, 5(44), 83-108.

Ropponen, A., Känsälä, M., Rantanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2016). Organizational Initiatives for Promoting Employee Work-Life Reconciliation Over the Life Course. A Systematic Review of Intervention Studies. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(3), 79-100. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i3.5529>

Superintendencia de Salud, Departamento de Estudios y Desarrollo. (2022). *Caracterización de los profesionales de la salud en Chile 2021*. https://www.superdesalud.gob.cl/664/articles-20912_recurso_1.pdf

Toro, J. P., & Gómez-Rubio, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 110-116. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200006>

Zabala-Villalón, G., & Vidal-Molina, P. (2019). El Trabajo bajo el neoliberalismo: subcontratación en una universidad estatal chilena. *Polis, Revista Latinoamericana*, 18(54), 167-183. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v18n54/0718-6568-polis-18-54-00268.pdf>

Zabaleta-de Armas, M., Brito-Carrillo, L. E., & Garzón-Castrillón, M. A. (2020). Methodology to estimate and evaluate a knowledge management model using structural equations. *Orinoquia*, 24(1), 94-110. <http://doi.org/10.22579/20112629.595>