



UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ENRIQUECIMIENTO TRABAJO FAMILIA, SATISFACCIÓN LABORAL Y
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL
MAULE

Memoria para optar al título de Psicólogo

Alumna:

Cynthia Gutiérrez Gutiérrez

Profesor Guía:

Andrés Jiménez Figueroa

TALCA

Marzo del 2019

CONSTANCIA

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



Talca, 2019

Agradecimientos

A través de estas líneas pretendo dar las gracias a todas las personas que han sido parte de mi vida universitaria y que de alguna manera estuvieron conmigo no solo en los momentos buenos, sino que también en los momentos más difíciles. Estas palabras son para ustedes. A mis padres por todo su amor, comprensión y apoyo pero sobre todo gracias infinitas por la paciencia que me han tenido. No tengo palabras para agradecerles las innumerables veces que me brindaron su apoyo en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida, unas buenas, otras malas. Gracias por darme la libertad de desenvolverme como ser humano. Y por supuesto a mi profesor guía Andrés Jiménez, por su constante apoyo y preocupación en todo momento.

Resumen

La presente investigación aborda tanto el ámbito familiar como laboral y tiene por objetivo determinar si existe relación significativa entre Enriquecimiento Trabajo Familia, Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en 124 trabajadores de una productora y comercializadora de productos forestales de alta calidad ubicada en la Región del Maule, les fueron administrados los Cuestionarios Enriquecimiento Trabajo-Familia el cual se midió con la versión autoadministrable traducida al español de la Escala de Carlson, validada el año 2006 en Argentina por Omar Urteaga y Salessi (2015), en cuanto al Compromiso Organizacional se utilizará el cuestionario de Allen & Meyer, el cual data del año 1991 siendo traducido y validado por Cedeño y Pirela (2002) y por último la Escala de Satisfacción Laboral S10/12 (Meliá y Peiró, 1989). Se observan relaciones estadísticamente significativas entre Satisfacción laboral y Enriquecimiento Trabajo Familia, compuesto por las variables trabajo familia y familia trabajo, siendo mayor en la variable Enriquecimiento Trabajo familia ($r=,414$; $p<0,05$). También se observó una correlación significativamente positiva de la variable Compromiso Organizacional con todas las variables del estudio, siendo mayor en Enriquecimiento Trabajo Familia ($r=,394$; $p<0,05$) y menor en Satisfacción laboral ($r=,184$; $p<0,05$).

Se concluye que como este sector se ha convertido en un importante factor de crecimiento económico nacional, se hace relevante la incorporación de nuevas investigaciones que permitan fomentar la aplicación de nuevas políticas que involucren la familia y el trabajo.

Palabras clave: Enriquecimiento Trabajo- Familia, Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral.

Índice

Portada.....	1
Agradecimientos	2
Resumen	3
Índice	4
Introducción.....	6
Discusión Bibliográfica.....	11
<i>Conflicto Trabajo-Familia.....</i>	<i>11</i>
<i>Enriquecimiento Trabajo Familia.....</i>	<i>16</i>
<i>Satisfacción Laboral.....</i>	<i>19</i>
<i>Compromiso Organizacional.....</i>	<i>22</i>
Formulación del problema.....	25
Objetivos	29
<i>Objetivo General</i>	<i>29</i>
<i>Objetivo Específico.....</i>	<i>29</i>
Hipótesis.....	29
Método	30
<i>Tipo de estudio</i>	<i>31</i>
<i>Diseño de estudio</i>	<i>31</i>

<i>Participantes</i>	31
<i>Instrumentos - Variables</i>	31
<i>Procedimiento</i>	34
<i>Plan de análisis</i>	36
Resultados	37
<i>Análisis descriptivo</i>	37
<i>Análisis correlacional</i>	38
<i>Análisis de regresión lineal</i>	39
Discusión y conclusión	43
Referencias	49
Anexos.....	59

Introducción

Durante las últimas décadas, las familias de nuestro país han experimentado numerosas transformaciones, antiguamente las familias se caracterizaban por la formalización legal de los lazos familiares (matrimonio, filiación) y la división sexual del trabajo, en el cual los hombres eran los proveedores encargados de traer el sustento al hogar y las mujeres por su parte se encargaban del cuidado del hogar y de los hijos (Urrutia, Faúndez & Contreras, 2017). Esta situación ha cambiado de manera paulatina, principalmente por la incorporación de la mujer en el ámbito del trabajo, la cual ha ido adquiriendo un protagonismo cada vez más notorio, esto ha significado un fenómeno social y económico que ha trascendido en la vida familiar y cotidiana de las personas (Cruz, 2017). Culturalmente, se ha habituado el hecho de que las tareas familiares son responsabilidad de la mujer, idea que aún se mantiene vigente en el presente. (Gómez & Jiménez, 2015). De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2015) en Chile la participación laboral femenina ha ido en incremento en las últimas décadas, no obstante, pese al aumento económico y los diversos elementos que podrían establecer un mayor crecimiento, sigue siendo una de las más bajas en América Latina y de los países que se encuentran en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Por su parte, existen datos que confirman la existencia de diferencias entre hombres y mujeres, quienes no concilian las demandas de ambos dominios de la misma manera, en cuanto a factores como el tiempo, nivel de compromiso y equilibrio en la satisfacción (Ortega, 2013).

El enfoque de género brinda un soporte teórico privilegiado para comprender las actividades, roles, tareas y espacios que ocupan hombres y mujeres adultos/as en ambos ámbitos así como la confirmación de la desigualdad de actividades según el sexo, cuestionando

explicaciones naturalizadas y estereotipadas, por eso es importante enfatizar que si bien la incorporación de las mujeres al mercado laboral no es lo único que tensiona las relaciones entre familia y trabajo; existen múltiples circunstancias como lo son los cambios sociales y políticos, el aumento de la edad promedio de la población, las restricciones en los servicios de bienestar social, la mayor escolaridad y las limitaciones al trabajo infantil (Tapia, Saracosti & Castillo, 2016).

De esta forma, al dedicar más tiempo para cumplir con uno de estos roles, se deja a un lado el cumplimiento del otro, como por ejemplo el cruce de los horarios laborales con los familiares, sobrepasando así negativamente las capacidades y el bienestar del sujeto (Álvarez y Gómez, 2011). Es así como ha surgido el concepto de conflicto trabajo familia el cual se entiende como una forma de conflicto de rol en que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto (Pinto & Barra, 2015).

Por lo tanto, existen dos formas de conflicto, ya sea trabajo-familia o familia-trabajo, los cuales provienen de la interferencia entre las distintas actividades necesarias para desarrollar los roles propios de la familia con aquellas actividades propias del rol en el trabajo y viceversa; es decir, la interferencia entre las actividades del trabajo con las necesarias para cumplir con el rol familiar. Producto de esto, ha surgido un creciente interés por estudiar la importancia de la relación entre el desempeño laboral y los roles en la familia, teniendo en cuenta que esta última ha sufrido variados cambios a nivel organizacional y funcional (Otálora, 2007).

Actualmente se reconoce que el conflicto trabajo familia de los empleados es relevante para la organización ya que cuando este es menor mejoran aspectos importantes para el óptimo

funcionamiento. Cuando la organización ofrece medidas de conciliación, puede aliviar parte de los conflictos que ocurren entre el ámbito laboral y el familiar/personal de sus empleados, el acceso a ciertas medidas para equilibrar las demandas puede contribuir a que algunas situaciones que provienen del área laboral interfieran en menor medida en la vida privada del empleado logrando que disminuya su conflicto trabajo-familia. Es decir son variables interactuantes e interdependientes (Sánchez, 2011).

En Chile la brecha de género se ha visto disminuida a través de los años, pues si bien en 2010 las mujeres tenían empleo en una proporción de 25,9 puntos porcentuales (pp) inferior a los hombres, en 2016 la brecha se redujo a -22,2 pp. A pesar de esto, aún sigue resultando considerable la diferencia en el acceso al mercado laboral entre hombres y mujeres. En el período 2010-2016, la brecha más alta se registró en 2010 (-25,9 pp.) y la más baja en 2014 (-22,2 pp.). Cabe mencionar que en 2016 la brecha alcanzó -22,2 pp., registrando una pequeña variación (0,2 pp.) respecto al año anterior. En 2016, el porcentaje de mujeres que participó en el mundo laboral alcanzó un 48,0%, mientras que el 71,3% de los hombres lo hizo (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, 2017).

Además de los cambios que se han producido en la familia estos también se han reflejado a nivel organizacional, ya que la mujer se ha ido incorporando progresivamente al mercado laboral, siendo el sector forestal un área caracterizada por ser un rubro altamente masculinizado, en consecuencia el porcentaje de mujeres que se desempeña en el área es muy bajo. Las mujeres que trabajan en el rubro se dedican principalmente al área de silvicultura, tareas de administración y en cargos directivos las cifras se reducen considerablemente (Organización Internacional del Trabajo, 2012). Pese a esto, de a poco se ha generado el requerimiento de

mujeres en el sector forestal para labores vinculadas a tareas que exigen características habilidades ligadas a tareas que requieren mucha precisión y detalle (Ackerknecht, 2010). La ocupación en el sector forestal abarca diversas actividades relacionadas al bosque y a la industria, estos se concentran principalmente en la región del Maule y la Araucanía, cabe destacar que el empleo forestal se ha mantenido estable en los últimos 15 años, siendo una de las principales fuentes económicas del país, otorgando alrededor de 300.000 empleos (Corporación Chilena de la Madera, 2015).

Diversos factores a nivel tecnológico, así como también la globalización y el desarrollo económico han inducido en las organizaciones una excesiva preocupación respecto de la importancia del capital humano y las consecuencias positivas que generan la buena percepción de los trabajadores sobre la organización a la cual pertenecen, factores que producirán el mejoramiento de la producción y eficacia, resultados que se verán reflejados en altos niveles de compromiso de sus trabajadores lo que les permitirán complementar con las exigencias de la sociedad, es decir, solo con su involucramiento, identificación, su permanencia en la organización, de esto dependerá el éxito de la organización y el logro de los objetivos (Loli, Montgómery, Cerón, Del Carpio, Navarro & Llacho, 2015). Es por esto que hombres y mujeres hoy en día deben tener los mismos roles y equilibrar las demandas tanto laborales como familiares, sin embargo, producto de lo anterior se han desencadenado diversos conflictos por la sobrecarga de tareas y la interferencia de roles (Jiménez & Gómez, 2015).

En base a esto, es posible inferir que el factor humano es irremplazable ya que es el único y gran factor de la producción que da real ventaja competitiva a las organizaciones; en la medida en que los demás factores son sustituibles, ya que hoy en día es posible conseguir

en el mercado las mismas condiciones tecnológicas y financieras de la competencia, no así el capital humano (Loli et al. 2015).

En la actualidad es de vital importancia tener conocimiento respecto de las limitaciones fundamentales de los trabajadores y en el mismo sentido determinar las vías más adecuadas para otorgarles una soluciones adecuadas que vayan dirigidas a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, es por ello que es relevante identificar las causas que provocan un funcionamiento inadecuado de una organización, ya que esto influirá directamente en la calidad de desarrollo del trabajo así como la permanencia de las personas en una organización. (Méndez, Rivas & Ramírez, 2014).

Chile presenta realidades y condiciones laborales muy dispares, asociadas a diversos factores personales de los trabajadores y al tamaño de las empresas. Esto genera mínimas posibilidades de participación en la toma de decisiones de la empresa, en la exposición a determinados riesgos, en la cobertura social, el bajo nivel de autonomía y la inseguridad e inestabilidad, entre otros. Una parte importante del desarrollo económico depende de los medios de producción y recursos de que disponen las empresas, así como de las condiciones de trabajo, el nivel de salud y de bienestar de los trabajadores y sus familias, quienes colaboran a este desarrollo con su trabajo y esfuerzo constante (Dirección del Trabajo, 2012).

Resulta relevante profundizar en las problemáticas que afectan a los trabajadores, en la creación de políticas al interior de la organización, las cuales vayan dirigidas a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. Sin embargo, el logro de éstas depende de su universalidad, es decir, que busquen la promoción de la igualdad entre sus trabajadores y trabajadoras (Caballero, 2000). Es importante que aquellas empresas socialmente responsables se preocupen

de crear políticas de conciliación de las diferentes áreas ya sea en el trabajo, la familia y el tiempo personal (Xunta de Galicia, 2014).

Discusión Bibliográfica

Conflicto Trabajo-Familia

En la actualidad existe un gran número de personas a las cuales les resulta difícil sincronizar los requerimientos de su trabajo y familia (Aguirre & Martínez, 2004). Puesto que la familia cumple un papel que trasciende la vida privada de las personas, teniendo gran relevancia en diferentes ámbitos, como la economía y el bienestar social (Leiva & Comelin, 2015), además constituye el primer ambiente social donde la persona aprende, adquiere valores y se desenvuelve para posteriormente desarrollarse ante la sociedad (Debeljuh & Jauregui, 2011). Por otra parte, el trabajo representa un mecanismo de desarrollo de personalidad del individuo, es por ello que se busca alcanzar el equilibrio entre ambas áreas, esto se ha convertido en un tema de interés para Organizaciones Internacionales que buscan eliminar la desigualdad de género y la discriminación en el ámbito social, económico y político (Tapia, Saracosti & Castillo, 2016). Además existe una serie de estudios que señalan que, independientemente del género, la sobrecarga de trabajo es un antecedente del conflicto trabajo-familia (Kuschel, 2011).

La estructura familiar ha tenido numerosas variaciones a través del tiempo, hoy en día tanto el hombre como la mujer, asumen roles que involucran el ámbito familiar y también buscan desarrollarse laboralmente para alcanzar una mejor calidad de vida. De acuerdo a esto, a nivel social el trabajo significa una fuente de bienestar, cuando se tiene un sentimiento positivo

con respecto al mismo, por el contrario una relación negativa involucra a la persona misma y tiene repercusiones en su entorno cercano, el cual corresponde a la familia (Gómez, 2011).

La dualidad trabajo-familia es un fenómeno que ha generado un creciente interés en el último tiempo. Significa que un individuo posee una cantidad limitada de tiempo y energía que debe distribuir para los dos roles, la imposición de uno sobre el otro provoca un conflicto que en consecuencia puede provocar insatisfacción (Pérez, Vela, Garcés & Martínez, 2015), es decir, cuando existen altos niveles de involucramiento en uno de los roles se producirá una mayor preocupación en ese rol determinado y probablemente estará más influida por los acontecimientos que ocurran en ese contexto. En consecuencia el nivel de preocupación psicológica tendrá un efecto importante en la interferencia trabajo familia (Ugurteburu, Cerrato & Ibarretxe, 2008).

Es posible reconocer 3 tipos de conflictos que interfieren en la dualidad trabajo-familia, estos son: (a) Tiempo conflicto, cuando el tiempo que se destina a las demandas de un rol inhibe el desarrollo del otro; (b) Conflicto por tensión, se produce cuando la tensión producida por la participación de un rol dificulta desempeñar y cumplir las demandas del otro; y por último (c) Compromiso conflicto, cuando las conductas definidas y necesarias para cumplir un rol se vuelven incompatibles con las del otro rol dificultando el cumplimiento de estas (Balance, 2013; Greenhaus & Beutell, 1985).

El aumento de la incorporación femenina a la vida laboral se ha producido a nivel mundial, y ha debilitado el poder de los hombres como los únicos abastecedores de la familia (Gómez, 2001) este crecimiento de la participación de la mujer ha generado un incremento de hogares que cuentan con dos ingresos monetarios, familias monoparentales y familias donde la

mujer es jefa del hogar, a pesar de esto, la estructura del trabajo continúa favoreciendo a los hombres, con horarios que hacen incompatible el trabajo con el cuidado de niños y/o adultos dependientes. (Dirección del Trabajo, 2012). Se cree que las tareas del hogar son principalmente realizadas por la mujer, lo cual tiene efectos negativos para ellas, tales como la postergación de carreras profesionales y así mismo en los trabajos perjudica la extensión de las jornadas, lo que trae como consecuencia disponer de menos años de experiencia y menos horas de empleo anual en relación con los hombres (Eagly & Carli, 2007) de acuerdo a esto es posible sintetizar que el exceso de responsabilidades afecta al género femenino ya que en consecuencia podrían producirse efectos negativos en la salud y cambios anímicos (Álvarez & Gómez, 2011). De acuerdo a lo anterior, los números indican diferencias significativas entre los hombres y mujeres de nuestro país respecto a la cantidad de tiempo dedicado a los quehaceres domésticos y cuidados no remunerados en el caso de las mujeres se ubica alrededor de 6 horas diarias, lo que representa el 20,4% del uso del tiempo diario; los hombres, en tanto, dedican un promedio de 2,7 horas diarias, lo que significa el 9,7% del uso del tiempo diario (Gobierno de Chile, 2017).

En un análisis realizado en Chile sobre los cambios en la estructura de los hogares, los resultados arrojaron que han existido múltiples cambios entre los años 1990 y 2015 entre los que destacan un aumento en los hogares unipersonales y una disminución de los hogares nucleares. Además existe un aumento de los hogares monoparentales, los cuales destacan por la jefatura femenina y una disminución de hogares unipersonales. En cuanto a los cambios sociodemográficos existe un aumento considerable de hogares en donde todos sus integrantes son mayores de 64 años, y hogares bigeneracionales compuestos por personas entre los 15 a 64 años. Antecedentes como los mencionados con anterioridad, contribuyen a centrar la atención

en cómo la estructura, dinámica y composición generacional de los hogares debe ser considerada como un aspecto sensible en el diseño de políticas sociales efectivas (Ministerio de Desarrollo social, 2015).

Datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2017) ratifican esta información: en un día laboral típico, las mujeres destinan en promedio, a nivel nacional, 5,89 horas al trabajo y los hombres, 2,74 horas. Esta brecha aumenta los fines de semana, cuando las mujeres reportan dedicar 6,12 horas, y los hombres 3,5, en media, al trabajo no remunerado, lo cual tiene impactos directos en los tiempos que pueden dedicarse al trabajo remunerado o al ocio y descanso.

Existen diversas investigaciones que han confirmado que existe bidireccionalidad en el conflicto que se da entre el trabajo y la familia, puesto que las cuestiones familiares pueden ocasionar consecuencias negativas en el trabajo, así como también responsabilidades en el trabajo pueden generar dificultades en el ámbito familiar (De Sivette & Guardamillas, 2014).

La influencia del rol laboral en el familiar es desarrollado cuando en las actividades del ámbito laboral genera competencias, conductas, emociones y sentimientos que repercuten en las actividades del área familiar, positiva o negativamente (Matías & Fontaine, 2012) factores como el cuidado de niños o personas dependientes en hogares en que ambos cónyuges trabajan, en las que solo el padre o la madre trabajan y tienen niños pequeños, son familias que están más propensas a vivenciar el conflicto trabajo-familia (Gómez, 2011) y además implica desatención en las demandas del hogar, afectando la satisfacción de las necesidades básicas de la familia y el desarrollo de habilidades personales y condiciones sociales que perfeccionan al ser humano (Idrovo, 2006).

Olavarría y Céspedes (2002) plantean la importancia de compartir responsabilidades dentro de la familia, entre las que destacan: las tareas cotidianas del hogar, del cuidado y crianza de los hijos e hijas, un adecuado uso del tiempo libre y la recreación y la generación de ingresos. Además significa concientizar entre quienes componen el grupo familiar que estas tareas son de responsabilidad compartida. Factores como el apoyo percibido por el trabajador por parte de la organización, recibir un trato íntegro la existencia de confianza hacia las jefaturas, el apoyo de la organización hacia la percepción de la familia generan efectos sobre el trabajo y hacia el conflicto trabajo familia, siendo variables predictoras de las actitudes que desarrolle el empleado en estas dimensiones (Jiménez, Acevedo, Salgado & Moyano, 2009). Existe evidencia que los riesgos psicosociales repercuten en la vida de las personas en la vida personal y en el trabajo (Gil-Monte, 2009).

Un estudio realizado por Frone (2003) plantea que como integrantes de la sociedad debemos cumplir diversas funciones, todas esas funciones están determinadas por cada grupo que integramos por lo tanto el aprendizaje se produce de manera simultánea en los roles sociales de los cuales se forma parte, así los roles se interiorizan en la personalidad del individuo, cuando los roles se ven afectados entre sí, se puede producir un conflicto a nivel de salud y anímica del sujeto.

Existe una gran cantidad de factores que involucran el desarrollo del ámbito laboral, estos se pueden dividir en positivos y negativos. Los positivos favorecen el desarrollo personal y los negativos repercuten directamente en la salud, se reconocen como factores de riesgo los cuales provocan daño a nivel psicológico, físico y/o social. (Gil-Monte, 2009).

Enriquecimiento Trabajo-Familia

Los autores Cuadra & Florenzano (2003) postulan que junto al surgimiento de la Psicología Positiva, se origina la preocupación de las fortalezas y el funcionamiento óptimo del ser humano, situación que ha dejado a un lado las debilidades y disfunciones para estudiar los aspectos positivos del ser humano.

El constructo llamado Enriquecimiento trabajo familia posee escasos estudios empíricos, a pesar de esto, se ha demostrado que tiene efectos positivos en los empleados, como la satisfacción laboral y las prácticas flexibles. Es posible identificar que una gran cantidad de roles podrían repercutir positivamente en el rendimiento del trabajador, ya sea en el ámbito familiar o laboral de manera que se produciría el efecto de que un rol podría potenciar el funcionamiento del otro y viceversa. (Pérez et al. 2015).

Por otra parte, Oren (2017) plantea que los medios para llevar a cabo con éxito las interacciones a nivel laboral y familiar se refieren a la cantidad de recursos, tanto el conflicto como el enriquecimiento están relacionados con la alteración en los recursos. La escasez de recursos se relaciona con el conflicto y el aumento se relaciona positivamente con el enriquecimiento.

Por lo tanto, asumiendo que (a) el conflicto de relación es una situación estresante, (b) la percepción del enriquecimiento trabajo-familia proporciona a los individuos recursos múltiples para enfrentar el estrés, y (c) la percepción de trabajo-enriquecimiento familiar conduce a la satisfacción laboral, esperamos que la percepción del enriquecimiento trabajo-familia ejerza un efecto amortiguador sobre las consecuencias negativas de la relación conflicto sobre la satisfacción laboral (Boz, Martínez & Munduate, 2009).

Jaga & Bagraim (2011) señalan que el individuo en vez de superponer el trabajo por la familia o viceversa, debe ser capaz de generar el equilibrio en estas dos áreas, con el objetivo de que ninguna repercuta en la otra de manera negativa. El enriquecimiento trabajo familia se relaciona con la satisfacción laboral del sujeto. El enriquecimiento ocurre cuando los recursos (habilidades, etc.) obtenidos en un rol mejoran, ya sea de manera directa el rendimiento en otro rol (lo que se denomina “ruta de acceso instrumental”), o indirectamente a través de su influencia en el afecto positivo (la llamada “ruta de acceso afectiva”) (Greenhaus & Powell, 2006).

En un estudio realizado por Jijena & Jijena (2011), se comprobó que el Enriquecimiento Trabajo-Familia es una herramienta útil e importante para causar mejoras en la satisfacción laboral. Ya que se considera que su efecto es significativo y positivo sobre la satisfacción en el trabajo. Se trata entonces de un factor intrínseco, es decir, está ligado directamente a la realización de la tarea, puesto que se origina en el ejercicio del rol laboral y es generador de satisfacción en el trabajador. Tanto así, que la autorrealización del empleado trasciende las fronteras del trabajo y éste siente que los recursos adquiridos en el rol laboral le benefician en su faceta familiar; por lo tanto, el desempeño de su tarea promueve la realización en su vida misma. Por otra parte, en un estudio realizado por McNall, Nicklin & Masuda (2010) se descubrió que tanto el enriquecimiento familia- trabajo y enriquecimiento trabajo familia están relacionados de manera positiva con la satisfacción laboral y compromiso afectivo, y además se relaciona con buenos niveles de salud física y mental. El enriquecimiento familia trabajo está fuertemente relacionada con variables relacionadas con el trabajo, mientras que el enriquecimiento trabajo familia está relacionada con variables no relacionadas con el trabajo.

El enriquecimiento trabajo familia, influye de manera directa en la satisfacción en el trabajo, corresponde a un factor intrínseco el cual tiene como está ligado directamente a la realización de la tarea, puesto que se origina en el ejercicio del rol laboral y es generador de satisfacción en el trabajador. Significa entonces, que la autorrealización del empleado trasciende las fronteras del trabajo y experimentará que los recursos adquiridos en el rol laboral le benefician en su faceta familiar; por lo tanto, el desempeño de su tarea será un factor positivo para la realización en su vida misma. (Jijena & Jijena, 2011).

Satisfacción laboral

Existen una gran cantidad de definiciones sobre lo que se conoce como “Satisfacción laboral” y además se relaciona con numerosas variables (Abrajan, Contreras & Montoya, 2009). Autores como Hegney, Plank & Parker (2006) plantean que la satisfacción laboral del trabajador va a ser el resultado de las condiciones del ambiente y quienes componen la organización. Por otra parte la definen como una condición que otorgará a la persona una actitud favorable hacia su empresa producto de sus propias experiencias en ella (Cetina, Chan & Sandoval, 2006) así mismo la satisfacción laboral se puede diferenciar en dos factores, los extrínsecos que se refieren todo tipo de recompensa que se nos da por realizar una determinada tarea y los intrínsecos que se refieren a los aspectos relacionados cosa que se expresa por sí misma y no depende de las circunstancias, como los deseos personales (Arias & Arias, 2014).

Un elemento en común que comparten gran parte de las explicaciones sobre la satisfacción en el trabajo es la actitud del individuo en el contexto laboral y su interacción con el mismo (Abrajan et al. 2009).

Para la mayoría de los autores, la experiencia del trabajador en la organización a la cual pertenece, determinará su comportamiento en ella, es entonces el componente emocional una parte vital de la relación individuo-entorno (Abrajan, et al. 2009) además se plantea que la satisfacción laboral tiene gran importancia en cualquier circunstancia, ya que influye en la actitud del trabajador así como también en la productividad y calidad de su trabajo (Chiang, Salazar, Huerta & Nuñez, 2008).

Bakker & Demerouti (2013) establecen la teoría de demandas y recursos laborales, los cuales originan procesos opuestos. Por una parte los recursos son por lo general los predictores

más importantes de la satisfacción en el trabajo, la motivación y el compromiso y las demandas laborales son generalmente los principales predictores de variables como el agotamiento o los problemas de salud psicosomáticos y los recursos son por lo general los predictores más importantes de la satisfacción en el trabajo, la motivación y el compromiso. Así mismo la teoría de Herzberg señala que existirían donde se identifica factores de la motivación que tienen relación directa en la satisfacción de los individuos, en el cual se destacan factores intrínsecos, los que tienen relación con la responsabilidad, realización, el trabajo mismo y el progreso o desarrollo. Los factores extrínsecos por su parte están vinculados con la política, administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salario, nivel laboral y seguridad en la organización, por lo tanto la teoría Bifactorial de Herzberg asegura una relación directa entre la motivación del individuo por alcanzar el nivel máximo de sus necesidades, las cuales desencadenaran positivamente en la satisfacción laboral (López, 2005).

Cuando el individuo manifiesta una satisfacción elevada se comprometerá más con su organización, ya que presentará una mayor implicancia psicológica con la misma, por lo tanto, es posible deducir que el compromiso precede a la satisfacción, es decir las personas que se sienten complacidas en su trabajo, se sentirán parte importante de su organización (D' Anello & Bustamante, 2016).

En un estudio realizado por Jijena (2012) es posible confirmar que las acciones positivas de los líderes se relacionan significativamente con los niveles de satisfacción laboral reportados con el trabajo en sí, con las oportunidades de promoción, la supervisión y con los compañeros de trabajo. Por el contrario una permanente actitud de indiferencia por parte del líder y la conducta de falta de compromiso se relacionaran de manera negativa con la satisfacción laboral.

En base a los argumentos planteados anteriormente, se deduce que este constructo es una variable actitudinal que puede ser tanto positiva como negativa y que es resultado de la percepción subjetiva que realiza un trabajador en base a sus experiencias en el ámbito laboral (Jiménez y Bravo, 2011).

Compromiso organizacional

Es importante para las organizaciones tener conocimiento respecto de las actitudes que los empleados mantienen con la organización. Esto se ha analizado desde diferentes perspectivas, actualmente Compromiso Organizacional es la que más representa la lealtad y vinculación a la empresa (Bayona, Legaz, & Madorrán, 1999).

Es preciso señalar que existen varias definiciones ligadas al constructo Compromiso Organizacional, en donde autores como Aguirre, Campos & Méndez (2013), mencionan que constituye un factor importante para quienes están a cargo de una organización, ya que otorga la posibilidad de analizar la fidelidad y alineación que poseen los miembros de una organización así como también el hecho de que las personas posean altos niveles de pertenencia y los objetivos organizacionales e individuales tienen un alto grado de similitud. Los autores Chiang, Nuñez, Martin & Salazar (2010) definen el compromiso organizacional como el conjunto de variables que mantienen a un trabajador en una organización, que involucra acciones que van en beneficio de ambos.

La relación entre los trabajadores y la organización es un fenómeno de gran relevancia ya que de esto dependerá la duración del vínculo y el surgimiento de una asociación que permitirá el desarrollo de ambas partes. Por una parte se encuentran los trabajadores, quienes ven el compromiso organizacional como la posibilidad para mantener estabilidad laboral, la cual será sinónimo de beneficios sociales, psicológicos y materiales. Por otro lado, los encargados de Recursos Humanos de las organizaciones buscan generar una sensación positiva en conductas y actitudes de sus trabajadores, se ocupan de la cultura de la organización, baja rotación de personal, etc (Betanzos & Rodríguez, 2007). Así mismo, Loli (2007) plantea que el

interés de alcanzar altos niveles de productividad en los trabajadores ha generado numerosas investigaciones al respecto, lo cierto es que resulta confuso corroborar el razonamiento de que un empleado con altos niveles de conformidad con su trabajo sea sinónimo de alta productividad, ya que se ha demostrado que no existiría relación significativa.

El compromiso organizacional se puede dividir en tres áreas fundamentales para el desarrollo de un sujeto: Compromiso afectivo: significa que el empleado está vinculado satisfactoriamente a nivel emocional a la organización de la cual forma parte, ya que esta última logra cumplir con sus necesidades y expectativas personales. Compromiso de continuación: La persona es consciente de todas las dificultades que significa perder su trabajo, además del tiempo que ha invertido en la organización. Compromiso normativo: El trabajador sabe lo que ha significado su trabajo para su propia subsistencia y debe responderle a la empresa de la misma manera (Bonilla, Reynoso, Cortés, Trujillo & Guevara, 2018).

Siguiendo la misma línea, es posible deducir que los trabajadores que manifiestan un alto nivel de compromiso afectivo, se mantienen en su trabajo porque así lo quieren, los sujetos que manifiestan un fuerte compromiso a nivel continuo se mantienen porque requieren de los recursos que pueden obtener gracias a su permanencia en la organización y las personas con un alto compromiso normativo se mantienen en ella porque sienten que es su obligación y deben lealtad a su organización. Evaluar el compromiso organizacional desde los tres posibles sentimientos que experimenta una persona otorga la oportunidad de obtener resultados más completos al definir el tipo de compromiso que experimentan y predecir su posible reacción ante determinados estímulos (Ríos, Ramírez, del Rayo & Ferrer, 2010).

Soberanes (2009) señala que cuando existe un escaso compromiso organizacional, se producirá una disminución en la productividad de la organización, por el contrario cuando existen empleados comprometidos estos son conscientes de la importancia de su labor y sus expectativas se ajustan a las funciones que desempeñan, por lo tanto se evitará la rotación y el excesivo control.

En un estudio realizado a trabajadores argentinos se encontró que quienes experimentan niveles altos de compromiso de carácter afectivo y normativo son aquellos que tienen mayor cantidad de años trabajando en la organización, por otro lado las personas que presentan mayor grado de compromiso normativo, son quienes trabajan en organizaciones grandes y quienes se desempeñan en cargos de tipo administrativo (Omar & Florencia, 2008).

Un estudio más reciente, realizado a trabajadores tanto del área privada como pública, el análisis de datos arrojó que respecto al compromiso organizacional existe una predisposición positiva de dicho constructo, además se comprobó la existencia de que el compromiso de carácter afectivo se relaciona con diferentes variables de tipo demográfico como el estado civil, el sexo y los años de experiencia del sujeto en el lugar de trabajo, el compromiso de conveniencia está vinculado a variables como con la edad y el estado civil y por último el compromiso de permanencia se relaciona con el lugar de origen de la persona (Loli, Montgómery, Cerón, Del Carpio, Navarro & Llacho, 2015).

Formulación del problema

Existe un gran interés entre la correlación entre el trabajo y la familia, producto del paulatino cambio del modelo familiar tradicional en América Latina, en torno al cual se organizó principalmente el trabajo productivo y reproductivo durante la mayor parte del siglo XX, donde las mujeres eran relegadas al ámbito privado mientras que los hombres se proyectaban en el público. Dicha situación ha cambiado, debido a que actualmente el trabajo es considerado un aspecto muy relevante en la vida de las personas, independiente de su género, este se considera un instrumento de desarrollo de la personalidad de los individuos (Tapia, Saracosti & Castillo, 2016).

En los últimos años en Chile se han producido diversos cambios a nivel demográfico, económicos, culturales y tecnológicos, este contexto global ha repercutido en las familias, las cuales son consideradas como unidades sociales complejas y diversas y los miembros que las componen intervienen y son intervenidos por el contexto en el que se encuentran (Gonzálvez, 2013). Así mismo, el trabajo se ha convertido en un aspecto fundamental en la vida de las personas, por dos razones fundamentales, por una parte por la necesidad de generar recursos y también para demostrar habilidades y competencias de manera individual, lo que significa un sentido de valoración personal (Moyano, Castillo & Lizana, 2008).

Es así como las personas se han ido incorporando aún más al trabajo, adecuándose a los horarios establecidos por las organizaciones, por ende han tenido que comenzar a equilibrar dos ámbitos de su vida: el familiar con lo laboral, esto ha provocado algunas consecuencias negativas para su bienestar personal, como los problemas físicos y la tensión mental (Jiménez & Aravena, 2015).

Pérez et. al (2015) plantean la existencia de un innovador enfoque que propone que la variedad de roles no solo genera algún nivel de conflicto, sino que podría originar un impacto positivo en las personas, este concepto se conoce como el Enriquecimiento Trabajo Familia, lo que otorgaría más energía para el cumplimiento de otros roles que mejorarían la vida del empleado, debido a que el cumplimiento de las responsabilidades y habilidades que se producen desde un rol, tenderían a producir entusiasmo para desempeñarse de manera efectiva en roles como por ejemplo el familiar. Por otra parte, la satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas en el lugar del trabajo, sino también en términos de productividad y calidad (Sánchez, 2011).

Y por último el Compromiso Organizacional corresponde a mecanismo que posee la dirección de una institución para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización (Domínguez, Ramírez & García, 2013).

De acuerdo a lo anterior es importante profundizar como influyen estas variables en la calidad de vida de los trabajadores del rubro forestal, área caracterizada por la dureza de sus labores y el desgaste que el mismo genera en sus trabajadores, los cuales se exponen a riesgos de afectaciones musculares producto del trabajo repetitivo, la exposición a contaminantes químicos y la exposición constante a un ambiente altamente ruidoso (Organización Internacional del Trabajo, [OIT], 2012).

Para contextualizar lo anterior, es importante mencionar que la industria forestal en Chile ha tenido un crecimiento progresivo, se aprecia que los volúmenes usados por la industria para la generación de productos forestales se encuentran en niveles históricos, desde la superación de la crisis subprime (2009) y de los efectos del terremoto del 27 de febrero de 2010.

(Oficina de Estudios y Políticas Agrarias [ODEPA], 2018). Es posible inferir que en la actualidad el ambiente cada vez técnico, artificial y burocrático, ha transformado el trabajo en algo estresante que no facilita el desarrollo y la expresión de virtudes humanas. Una situación que ha favorecido una creciente deshumanización del trabajo. Por lo tanto, problema social del trabajo generado por el capitalismo moderno aún no ha encontrado soluciones plenamente satisfactorias (Corró & García, 2013). Es importante entonces reconocer la importancia de que todos los recursos son importantes en una organización, pero los recursos financieros, tecnológicos, materiales e incluso los comerciales pueden llegar a ser competitivos. Son las personas las que pueden hacer la diferencia en una organización (Domínguez et.al. 2013).

En el actual modelo familiar, en el cual la diversidad es la regla, los perfiles de organización de la vida se multiplican y, en estos modos de organización, se observa una proporción creciente de formas de organización familiar con un modelo dual de ingresos. Precisamente el problema de la conciliación vida familiar y laboral se sitúa en la doble jornada laboral. Dos miembros de un mismo núcleo familiar, con obligaciones familiares o personales que tienen que conciliar con la actividad productiva (Sabater, 2014).

Para poder compatibilizar de cierta forma el ámbito familiar y laboral es importante que mujeres y hombres establezcan una repartición equilibrada de roles, es decir, que exista corresponsabilidad familiar, según Gómez y Jiménez (2015) es conocida como la coordinación de las tareas productivas y reproductivas desde una perspectiva que armonice tanto el entorno familiar como laboral de una forma más equilibrada entre hombres y mujeres.

Numerosas informaciones confirman que los ambientes sociales agradables y cálidos, donde los conflictos están ausentes, tienden a fomentar el desarrollo y crecimiento personal de las personas, aumenta las habilidades, crea y mantiene relaciones interpersonales positivas en el trabajo (Muratori, Zubieta, Ubillos, González & Bobowik, 2015).

De acuerdo a datos obtenidos a partir de la Encuesta laboral, ENCLA (2014) el porcentaje de trabajadores que se dedican al rubro de manufactura se compone por un 33,8% de mujeres y un 66,2% corresponde a hombres, en su mayoría corresponden a empresas de gran envergadura, donde los trabajadores mantienen contratos de trabajo indefinidos, por otra parte, se aprecia que gran parte de las personas se desenvuelve en una doble jornada laboral, lo cual podría desencadenar efectos como altos niveles de tensión al tener que cumplir en más de un rol, ya sea en la familia y en el trabajo.

Dentro de las necesidades que se pretende abordar en el presente estudio, es conocer el comportamiento de las variables en este tipo de organizaciones y a su vez establecer medidas para la mejora de la calidad del trabajo. Considerando los datos planteados, se exponen las siguientes preguntas de investigación que guiarán nuestro estudio: ¿En qué grado se relaciona las variables Enriquecimiento Trabajo Familia, Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional? ¿Existe una relación positiva entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional? ¿Existen influencia del Enriquecimiento Trabajo Familia y la Satisfacción Laboral sobre el Compromiso Organizacional?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre Enriquecimiento Trabajo-Familia, Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa del rubro de la madera de la región del Maule.

Objetivos específicos

OBJ1: Determinar la relación entre Enriquecimiento Trabajo Familia y Satisfacción laboral.

OBJ2: Determinar la relación entre Enriquecimiento Trabajo Familia y Compromiso Organizacional.

OBJ3: Determinar la relación entre Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional.

OBJ5: Determinar la influencia del Enriquecimiento Trabajo Familia y la Satisfacción laboral sobre el Compromiso Organizacional.

Hipótesis

H1: Existe relación significativa y positiva entre las variables Enriquecimiento Trabajo- Familia y Satisfacción Laboral.

H2: Existe relación significativa y positiva entre las variables Enriquecimiento Trabajo Familia y Compromiso Organizacional.

H3: Existe relación significativa y positiva entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

H4: Existe relación significativa y positiva entre Enriquecimiento Trabajo Familia y Satisfacción laboral sobre Compromiso Organizacional.

Método

Participantes

La muestra del estudio estuvo conformada por 124 trabajadores, de un total de 168, es decir el 73% sobre el total de la población de una empresa del sector forestal, de la ciudad de Constitución, Región del Maule. Fueron evaluados personas de todas las áreas de la organización, el personal de dicha organización se compone por operarios, operarios cualificados, administrativos, profesionales técnicos y directivos, quienes asistieron de manera voluntaria a la convocatoria interna para participar en el estudio. Con respecto a las características de la muestra, en relación a la variable sexo es posible mencionar que el 98,4% de los sujetos corresponden al sexo masculino frente a sólo un 1,6% a mujeres, con un rango etario que oscila entre los 23 y 66 años, siendo 44 años la edad promedio, donde la experiencia laboral promedia los 21 años, así mismo la mayoría de las personas trabajan 45 horas semanales.

Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo correlacional-descriptivo, puesto que se pretende evidenciar la relación que puede existir entre las variables estudiadas y ver el grado de influencia entre sí.

Diseño de estudio

Es un estudio transversal no experimental, ya que pretende conocer los resultados presentados por los participantes en un sólo momento y sin la manipulación voluntaria de ninguna de las variables.

Instrumentos – Variables

Como técnica de recolección de la información se utilizaron los siguientes instrumentos:

I. Cuestionario Sociodemográfico, el cual se realiza con el objetivo de describir y categorizar las características principales de la muestra evaluada. Este registro se compone de 20 preguntas: las primeras cuatro están enfocadas a datos sociodemográficos: sexo, edad, nivel educación y la ocupación; las cuatro preguntas siguientes son de carácter familiar: estado civil, tiempo de relación, si la pareja trabaja y su profesión. Las seis preguntas siguientes refieren la cantidad de hijos y su estancia en el hogar; número de hijos, edades, si posee servicio doméstico y cuántas horas permanece en el hogar. Luego, cuatro preguntas que están enfocadas al ámbito laboral: jerarquía en la organización, los años de experiencia, tipo de contrato y la distancia de la casa al trabajo. Finalmente, dos preguntas orientadas a los ingresos percibidos, el nivel de educación del proveedor y su género.

II. La Escala de satisfacción laboral S10/12 consta de 12 ítems, fue creada por Meliá y Peiró en el año 1989. Los instrumentos desde los cuales se construye esta versión son el Cuestionario General de Satisfacción S4/82, el cual posee 82 ítems y de la versión S20/23 de este último, la cual posee 23 ítems. Cabe mencionar que todos los ítems de esta versión S10/12 están en el S20/23, por lo que podría considerarse como una versión abreviada de este último (Meliá y Peiró, 1989).

Es importante mencionar que esta adaptación española cuenta con 3 evaluaciones distintas de satisfacción: con la supervisión (ítems del 5 al 10), con el ambiente físico de trabajo (del 1 al 4) y con las prestaciones recibidas (ítems 11 y 12). La satisfacción con la supervisión se refiere a la proximidad y frecuencia de éstas, las relaciones personales con los supervisores y cómo estos juzgan el trabajo realizado, además de la igualdad de trato percibida. La satisfacción con el ambiente es la relacionada con la limpieza del lugar de trabajo, la higiene, temperatura, iluminación, y ventilación principalmente. La satisfacción con las prestaciones es la relativa a la forma en la que la empresa cumple el contrato, las formas en las que se negocia, las remuneraciones recibidas y las posibilidades de promoción y formación que la organización brinda a sus trabajadores (Chiang, Salazar & Nuñez, 2007).

Las propiedades psicométricas de esta escala tipo Likert adaptada consiste en un alpha de Cronbach global de 0.88, mientras que sus ítems varían entre 0.89 para el factor uno, 0.72 para el factor dos, y 0.74 para el tercero (Chiang et al., 2007). Asimismo, las respuestas pueden ir de 1 a 7, yendo estas de Muy insatisfecho a Muy satisfecho respectivamente, al igual que la versión S20/23, siendo el puntaje mínimo de esta escala de 12 y el máximo de 84 puntos.

III. Enriquecimiento Trabajo-Familia se midió con la versión autoadministrable traducida al español de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia de Carlson, validada el año 2006 en Argentina, la cual tiene un formato tipo Likert de cinco puntos (variando desde 1 = Nunca a 5 = Siempre, integrado por dos factores latentes correlacionados con 12 ítems como indicadores observables. Los análisis arrojaron un resultado positivo para la adaptación argentina ya que se obtuvo α ordinal de 0,76 en la escala total, resultado que es ligeramente inferior de la que se obtuvo para cada dimensión (enriquecimiento trabajo-familia α ordinal = 0,81, y enriquecimiento familia-trabajo α ordinal = ,078 (Omar, Urteaga & Solessi)

IV. Para conocer el Compromiso Organizacional se utilizó el cuestionario de Allen & Meyer, el cual data del año 1991 siendo traducido y validado por Cedeño y Pirela (2002), donde obtuvo un alfa de Cronbach global de 0,81 (Marín, 2003), se compone de 18 ítems, en la cual la persona debe indicar para cada una de las afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo en relación a su percepción sobre diversos aspectos de la institución. La escala de respuesta es de tipo Likert con opciones de respuesta de 1 a 7, en donde las opciones van desde Totalmente de Acuerdo a Totalmente en Desacuerdo. Posee tres dimensiones afectivo, normativo y continuo.

- Afectivo: Se refiere al grado de identificación e implicación que tiene el empleado con la empresa y está compuesto por 6 ítems.
- Continuo: Hace referencia al conocimiento de los costos asociados con abandonar la organización y está representado por 6 ítems.
- Normativo: Apunta a los sentimientos de obligación que tiene el trabajador de permanecer en la organización. También esta dimensión está compuesta por 6 ítems.

Procedimiento

La investigación se llevó a cabo en una empresa del sector maderero de la ciudad de Constitución, región del Maule. Para contrastar las hipótesis, se utilizaron instrumentos de medición científicamente probados y validados, con el fin de medir las variables del estudio.

En primera instancia se realizó el contacto con la organización y se presentó la propuesta para realizar el análisis, informando acerca del propósito del proyecto y el objetivo del mismo. En un primer momento, se solicitó la colaboración en la empresa a través de una carta en la cual se detallaban las características de la investigación a realizar y, además, se garantizaba la absoluta confidencialidad en el tratamiento de los datos. Dada la conformidad, se citó a una reunión con la finalidad de obtener la autorización para llevar a cabo el proyecto en esta empresa, luego de la respuesta positiva por parte de la organización, se procedió a determinar la forma de aplicación de cuestionarios e iniciar con la recolección de datos, en donde se informó los objetivos del proyecto además de la importancia de la colaboración y participación. Los instrumentos se aplicaron dentro del horario de trabajo, contando con la presencia de un investigador, quien garantizaba el tratamiento confidencial de la información y se ofrecía a resolver las dudas que pudieran surgir en la cumplimentación del instrumento. Los cuestionarios se entregaron personalmente a los empleados que de manera voluntaria y aleatoria decidieron participar.

Las variables a estudiar corresponden a Enriquecimiento Trabajo Familia, Compromiso Organizacional y Satisfacción laboral, las que serán medidas a través de los respectivos cuestionarios. A lo anterior se adjunta un documento con preguntas sociodemográficas: sexo,

edad, nivel de estudios, ingreso promedio, cantidad de hijos y la edad de cada uno, estado civil, años de duración con la pareja y condición laboral de ésta, sexo de la persona que es fuente principal de ingresos del hogar, años de trabajo, cuánto demora llegar de la casa al trabajo, horas de trabajo al día, horas que pasa en el hogar, si están o no a cargo del cuidado de adultos mayores y si poseen o no servicio doméstico.

La técnica utilizada para el acopio de la información fue la administración de los cuestionarios en forma individual con el fin de evitar alterar el funcionamiento de la empresa, durante el transcurso de aproximadamente tres semanas en donde quienes participaron en la realización del estudio se les adjuntó un consentimiento informado, el cual fue leído en conjunto, antes de comenzar a contestar los cuestionarios.

Plan de análisis

Para llevar a cabo el análisis de la información obtenida por medio de la aplicación de cuestionarios, se utiliza una base de datos en el software Excel, donde la información será procesada y analizada mediante la herramienta estadística SPSS versión 15. Para la detección del impacto de las distintas variables psicosociales se realizaron distintos análisis, en primer lugar se analiza el comportamiento de las diversas dimensiones de cada una de las dos variables del modelo, se elaboró un análisis de correlación bivariado de Pearson, Para predecir la relación entre variables se utiliza el modelo de regresión. En el análisis también se evaluó el impacto de las variables moderadoras utilizadas, para tal efecto se utilizó el análisis de Anova de las variables para poder obtener los coeficientes que demuestren relaciones estadísticamente significativas entre las variables Enriquecimiento Trabajo-Familia, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados de análisis estadísticos de una muestra de 124 encuestas válidamente contestadas por trabajadores de una empresa del rubro de la madera de la región del Maule. Se comenzará por el análisis descriptivo, luego correlaciones entre variables y finalmente se realiza un análisis lineal del modelo.

Análisis descriptivo

Tabla 1. *Estadísticos descriptivos Instrumento*

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Enriquecimiento trabajo familia	8	30	23,18	5,281
Enriquecimiento familia trabajo	10	30	24,73	4,957
Compromiso organizacional	33	120	79,51	13,237
Satisfacción laboral	14	84	58,30	16,337

Según lo presentado en la tabla 1, es posible observar que el instrumento Enriquecimiento Trabajo Familia en promedio tuvo un puntaje de $X= 3,86$ el cual es menor comparado al Enriquecimiento Familia Trabajo $X= 4,12$, pero con una diferencia mínima entre los puntajes. Además es posible señalar que el promedio de las puntuaciones que obtuvieron los participantes del estudio en compromiso organizacional fue de $X= 4,41$ lo que indica un moderado nivel de compromiso, en cuanto a satisfacción laboral el promedio fue de $X= 4,85$ lo que indica un alto nivel del mismo.

Respecto al instrumento Compromiso Organizacional, observamos que los sujetos presentaban en promedio un puntaje de 79,51 pts. Y en el instrumento Satisfacción Laboral, presentaron un puntaje promedio de 58,30 pts.

Análisis correlacional

Tabla 2. *Relación entre Satisfacción laboral, Compromiso Organizacional y Enriquecimiento Trabajo Familia*

		Satisfacción laboral	Compromis o organizacio nal	Enriquecim iento familia trabajo	Enriquecim iento trabajo familia
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,184(*)	,318(**)	,414(**)
	Sig. (bilateral)		,041	,000	,000
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,184(*)	1	,364(**)	,394(**)
	Sig. (bilateral)	,041		,000	,000
Enriquecimiento familia trabajo	Correlación de Pearson	,318(**)	,364(**)	1	,712(**)
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
Enriquecimiento trabajo familia	Correlación de Pearson	,414(**)	,394(**)	,712(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según lo presentado en la tabla 2, respecto a las correlaciones de cada variable, notamos que la variable de Satisfacción Laboral, correlaciona significativamente y de manera positiva con todas las variables, siendo mayor en la variable Enriquecimiento Trabajo Familia ($r=,414$).

La variable Compromiso Organizacional, correlaciona de manera significativa y positiva con todas las variables del estudio, siendo mayor en Enriquecimiento Trabajo Familia ($r=,394$) y menor en Satisfacción laboral ($r=,184$).

Ambas variables de Enriquecimiento trabajo familia/ familia trabajo, presentan una correlación significativa en Compromiso y Satisfacción laboral.

Análisis de regresión lineal del modelo

Tabla 3. *Enriquecimiento trabajo familia/familia trabajo y Satisfacción laboral*

	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,414(a)	,171	,164	14,935
2	,415(b)	,172	,159	14,986

*. a Variables predictoras: (Constante), Enriquecimiento trabajo familia

*. b Variables predictoras: (Constante), Enriquecimiento trabajo familia, Enriquecimiento familia trabajo

Tabla 4: ANOVA (c)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	5617,085	1	5617,085	25,184	,000(a)
	Residual	27210,875	122	223,040		
	Total	32827,960	123			
2	Regresión	5652,474	2	2826,237	12,584	,000(b)
	Residual	27175,485	121	224,591		
	Total	32827,960	123			

*. a Variables predictoras: (Constante), Enriquecimiento trabajo familia

*. b Variables predictoras: (Constante), Enriquecimiento trabajo familia, Enriquecimiento familia trabajo

*. c Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según lo presentado en la tabla 4, a partir del análisis de regresión lineal, podemos observar que la variable Enriquecimiento trabajo familia /familia trabajo explican en un 16% la variable Satisfacción Laboral, siendo la relación lineal significativa entre estas as dos variables ($p < ,05$).

Tabla 5. *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,184(a)	,034	,026	13,066

*. a Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral

Tabla 6: ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	725,788	1	725,788	4,251	,041(a)
	Residual	20827,204	122	170,715		
	Total	21552,992	123			

*.a Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral

*.b Variable dependiente: Compromiso organizacional

A partir de la tabla 4 del análisis de regresión lineal, podemos observar que la variable Satisfacción Laboral explican en un 3% la variable Compromiso Organizacional, siendo la relación lineal significativa entre estas las dos variables ($p < ,05$).

Tabla 7. *Enriquecimiento trabajo familia/familia trabajo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,184(a)	,034	,026	13,066
2	,395(b)	,156	,142	12,262
3	,412(c)	,170	,149	12,210

*.a Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral

*.b Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral, Enriquecimiento trabajo familia

*.c Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral, Enriquecimiento trabajo familia, Enriquecimiento familia trabajo

Tabla 8: ANOVA (d)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	725,788	1	725,788	4,251	,041(a)
	Residual	20827,204	122	170,715		
	Total	21552,992	123			
2	Regresión	3360,869	2	1680,435	11,177	,000(b)
	Residual	18192,123	121	150,348		
	Total	21552,992	123			
3	Regresión	3662,488	3	1220,829	8,189	,000(c)
	Residual	17890,504	120	149,088		
	Total	21552,992	123			

*. a Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral

*. b Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral, Enriquecimiento trabajo familia

*. c Variables predictoras: (Constante), Satisfacción laboral, Enriquecimiento trabajo familia, Enriquecimiento familia trabajo

*. d Variable dependiente: Compromiso organizacional

Por último, a partir del análisis de regresión lineal, podemos observar que la variable Satisfacción Laboral junto con las variables Enriquecimiento trabajo familia/ familia trabajo explican en un 15% la variable Compromiso Organizacional, siendo la relación lineal significativa entre estas las variables ($p < ,05$).

Discusión y conclusión

El objetivo principal de la presente investigación es determinar la relación entre Enriquecimiento Trabajo-Familia, Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa del rubro de la madera de la región del Maule. Se comenzará con análisis descriptivos, modelos de regresión y correlaciones. En el siguiente apartado se describe la discusión de los resultados obtenidos.

En cuanto al análisis descriptivo se evidencia que tanto hombres como mujeres experimentan un nivel alto de Enriquecimiento Trabajo Familia, existiendo una diferencia mínima entre el apartado tuvo un puntaje menor Trabajo Familia menor comparado al Enriquecimiento Familia Trabajo, pero con una diferencia mínima entre los puntajes.

Respecto a la hipótesis 1 se plantea la existencia de una relación positiva y significativa entre las variables Satisfacción Laboral y Enriquecimiento Trabajo- Familia, el cual está compuesto por Enriquecimiento Trabajo Familia y Familia Trabajo en los trabajadores de una empresa de la madera de la región del Maule. Se espera que las variables se relacionen significativamente, puesto que aquellos individuos que están satisfechos con su empleo tienden a contemplarse psíquicamente bien, así mismo, se observa que la satisfacción constituye un elemento cognoscitivo del bienestar, donde algunos sentimientos derivados de las prácticas laborales intervienen en la apreciación que hacen las personas al realizar una valoración sobre distintos ámbitos que conciernen al trabajo (Jiménez & Bravo, 2011). Las organizaciones que promueven modalidades de trabajo flexible como conducirían a mayor satisfacción en el

trabajo y menores intenciones de abandono, a través de percepciones de enriquecimiento trabajo-familia (Jijena, 2012).

Los resultados de la presente investigación corroboran la existencia de la relación positiva y significativa entre Satisfacción Laboral y Enriquecimiento Trabajo Familia, esta última variable compuesta por la dualidad Trabajo Familia ($r=,414$) y Familia Trabajo ($r=,318$) por lo que se confirma la hipótesis establecida. Estos resultados son consistentes con un estudio realizado por Pérez et. al (2015) la variable conocida como Enriquecimiento genera resultados positivos en la organización, la preocupación adecuada de la jefatura en materia de recursos humanos y los resultados de los empleados en su organización están directamente ligados, las prácticas flexibles pueden influir positivamente en el desempeño de los empleados si el uso de dichas prácticas hace que las personas sientan que el trabajo les mejora su buena disposición y la sensación de seguridad y autoestima. Todo ello ayuda a los empleados a percibir que pueden cuidar mejor de sus familias y obtener mayor satisfacción en el trabajo.

Respecto a la hipótesis 2 se plantea que existe relación significativa y positiva entre las variables Enriquecimiento Trabajo Familia y Compromiso Organizacional. Los empleados con mayor identidad y compromiso con el trabajo pueden experimentar un mayor enriquecimiento afectivo trabajo-familia debido a su disfrute e inclinación por el trabajo Pérez et al. (2015).

En base a los resultados obtenidos se confirma la hipótesis, ya que se observa la existencia de la relación positiva y significativa entre Enriquecimiento Trabajo Familia ($r=,394$) y Compromiso Organizacional. De acuerdo con un estudio realizado por Jijena (2012) es posible apreciar que enriquecimiento trabajo-familia presenta un efecto indirecto positivo y marginalmente significativo sobre el compromiso organizacional.

Respecto a la hipótesis 3, se plantea la existencia de una relación significativa y positiva entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional. Tal como lo menciona Marquina (2013) son dos variables que influyen fuertemente en el ámbito laboral, es por eso que se espera que exista una relación entre ambas variables, la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional, así mismo Richard (2015) afirma que es de vital importancia la percepción que tienen los trabajadores sobre cuán a gusto se sienten de laborar y cuán comprometidos están con su organización. Ella misma también revela las dificultades que existen en el ambiente laboral. Además, hay factores internos y externos que actúan como predisponentes, facilitadores o reforzadores del logro en la calidad de trabajo y los objetivos de las instituciones.

De acuerdo con los resultados de la presente investigación se evidencia la existencia de una relación estadísticamente significativa y positivamente entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional, en un estudio realizado por Marquina (2013) se considera que la correlación encontrada en este estudio entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional es positiva. Esto nos indica que a mayor Satisfacción Laboral de los empleados también se incrementa Compromiso Organizacional también se elevará. Siguiendo la misma línea un estudio realizado por Mañas, Salvador, Boada, González & Agulló (2007) los datos indican que aunque cada variable incide en el compromiso, es la satisfacción laboral la que ocasiona un mayor impacto. Por tanto, todo apunta a que los empleados decidirán comprometerse con la organización si se encuentran contentos en la misma. En este sentido, conviene que los trabajadores estén satisfechos en su puesto para que decidan implicarse en la institución.

Si bien los resultados obtenidos son positivos, estos son relativamente bajos, lo cual nos hace pensar en la posibilidad de que hay un déficit en cuanto a las políticas organizacionales que promueven la esfera familiar y laboral, las cuales están dirigidas a fomentar una óptima calidad de vida de sus trabajadores y familias.

En cuanto a la hipótesis 4, señala la existencia de una relación significativa y positiva entre Enriquecimiento Trabajo Familia y Satisfacción laboral sobre Compromiso Organizacional.

Existen datos que evidencian que la satisfacción laboral, influida positivamente por el enriquecimiento y negativamente por el conflicto, tiene una relación positiva con el compromiso organizativo de los empleados (Pérez et al. 2015)

Dentro de las limitaciones del presente estudio podemos mencionar que en relación a los resultados estos no se pueden generalizar, ya que no representa al total de la población perteneciente a la industria de elaboración de la madera. Además, es necesario señalar que a pesar de que el proyecto fue autorizado por parte de la organización, sería beneficioso ejecutar un proceso de sensibilización a los trabajadores respecto al alcance de la investigación, puesto que algunos manifestaron temor en cuanto a la confidencialidad del documento, lo cual se produjo por una falta de organización en los distintos estamentos de la institución, por lo que la evaluadora procedió a nivelar las expectativas y dar énfasis a la confidencialidad de los datos e información obtenidas.

Cabe agregar que resulta necesario incorporar a futuras investigaciones metodologías tanto cualitativas como cuantitativas, con el fin de identificar con mayor profundidad características

asociadas a las creencias y actitudes que las personas tienen con respecto a los distintos roles que deben cumplir a nivel familiar y laboral. Resulta importante conocer la parte cualitativa de la relación trabajo familia de la organización, puesto que los resultados no fueron complementados con este aspecto, lo que crea nuevas hipótesis respecto del origen de los resultados obtenidos, por lo mismo se considera incluir entrevistas para lograr mayor precisión en los análisis. A pesar de ello, el estudio reportó antecedentes importantes, ya que la variable Enriquecimiento Trabajo Familia no ha sido abordada de manera exhaustiva ya que es un constructo relativamente nuevo y debe ser considerado en futuras investigaciones.

En cuanto al levantamiento de información, se utilizaron solo cuestionarios como el único medio de recolección de datos. Pese a que este enfoque es más rentable que otros métodos, tales como la entrevista, existe la posibilidad de sesgo de respuesta, como la conveniencia social.

Con respecto al instrumento sociodemográfico, se recomienda para estudios posteriores incorporar factores relacionados con riesgos psicosociales, indagar en temas relacionados a responsabilidades domésticas, composición del hogar y problemas de salud asociados al trabajo, con el fin de profundizar en aspectos que puedan influir en la calidad de vida de los trabajadores. Además, se sugiere mejorar la ubicación y el espacio de las opciones, ya que no se identifican con claridad, lo cual puede ser un factor negativo para los participantes al momento de registrar sus respuestas.

Por otra parte, se recomienda la incorporación de variables tales como la cultura organizacional, ya que, dependiendo si esta es rígida o flexible va a influir en la creación de políticas que fomenten la conciliación Trabajo-Familia (Idrovo, 2006), lo cual permitirá que el

trabajador tenga un mayor ajuste en el trabajo y la familia. Así mismo, se propone añadir la variable corresponsabilidad familiar para evaluar qué tan dispuestas están las personas para colaborar durante su tiempo libre con los deberes del hogar.

Cabe agregar que los hallazgos de la presente investigación pueden ser útiles para la gestión de personas de la institución donde se llevó a cabo el estudio, ya que con la información obtenida se pueden crear políticas que beneficien la conciliación entre la esfera laboral y familiar, además del bienestar y calidad de vida de sus trabajadores. En este sentido, se destaca la importancia de la existencia de empresas socialmente responsables, que busquen la promoción de equidad y bienestar de todos sus trabajadores, generando como beneficio para la empresa menores índices de estrés laboral y de deterioro de la salud, menor tensión psicológica y un mejor desempeño de sus trabajadores (Kaplan, DeShon & Tetrick, 2017).

Finalmente es preciso señalar que, a modo de sugerencia, que próximas investigaciones se enfoquen en el sector forestal y de la manufacturación de la madera, ya que como indica la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (2014) este sector se ha convertido en el segundo pilar más importante de crecimiento nacional después de la minería, otorgando mayores ingresos y generación de empleos, por lo que se hace importante la aplicación y renovación de políticas que puedan fomentar el Enriquecimiento trabajo familia, la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional.

Referencias

- Abrajan, M., Contreras, M., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología, 14*(1), 105-118.
- Ackerknecht, C. (2010). El trabajo en el sector forestal: cuestiones que se plantean para una fuerza de trabajo cambiante. *Unasyva, 61*, 60-65.
- Aguirre, Z., & Martínez, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *MAPFRE medicina, 17*(1), 14-24.
- Álvarez, A., & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico, 9*(16), 89-106.
- Arias, W., & Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & trabajo, 16*(51), 185-191.
- Armijo, L. (2016). Ciudadanía y cuidado en España: El dilema trabajo/familia según las madres trabajadoras/Citizenship and care in Spain: Work/Family dilemma by working mothers. *Psicoperspectivas, 15*(3), 87-100.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 29*(3), 107-115.
- Bayona, C., Legaz, S. G., & Madorrán, C. (1999). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Universidad Pública de Navarra, Departamento de Gestión de Empresas.

- Betanzos, N., y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2), 207-215.
- Boz, M., Martínez, I., & Munduate, L. (2009). Rompiendo las consecuencias negativas del conflicto de relación en el trabajo: El rol moderador del enriquecimiento trabajo-familia y el apoyo del supervisor. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 113-121.
- Caballero, M. (2000). Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: buenas prácticas. *Infopolis*, 1-39.
- Cetina, R., Chan, A., y Sandoval, L. (2006). Nivel de satisfacción laboral y síndrome de desgaste profesional en médicos familiares. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 44(6), 535-540.
- Corporación Chilena de la Madera. (2015). *Fuerza laboral de la industria forestal chilena. 2015-2013*. Recuperado de <https://fch.cl/wp-content/uploads/2016/01/EFLF.pdf>
- Corró, Á., & García, P. (2013). Problemas y contradicciones de las políticas de conciliación trabajo-familia: análisis y propuestas desde la sociología relacional. *Revista Internacional de Organizaciones*, (10), 109-129.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de género y edad. *Panorama socioeconómico*, 28(40), 90-100.

- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., & Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85.
- Cruz, R (2017). Volatilidad en el empleo femenino: características individuales y del hogar. *Frontera Norte*, 6(12), 25-39.
- Cuadra, H., & Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología*, 12(1), 83-96.
- D' Anello, S., & de Bustamante, C. (1994). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 13(1), 21-34.
- Debeljuh, P., & Jauregui, K. (2011). Trabajo y familia hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Cuadernos de difusión*, 9(12), 91-102.
- De Sivatte, I., & Guadamillas, F. (2014). ¿La disponibilidad de medidas de conciliación y la cultura trabajo-familia disminuyen el conflicto trabajo-familia de los empleados?. *Universia Business Review*, (44), 54-71.
- Dirección del Trabajo (2012). *Informe sobre condiciones laborales en trabajadores dependientes de la empresa privada*. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100488_recurso_1.pdf
- Domínguez, L., Ramirez, A., y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de administración*, 4(1), 59-70.

- Eagly, A., & Carli, L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 62-71.
- Frone, M. (2003). Word-family Balance. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.). *Handbook Of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington D.C., United States: American Psychological Association.
- Gil-Monte, P (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Pública*, 83(2), 169-173.
- Gobierno de Chile (2017). Informe Diagnóstico e Implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Chile. Recuperado de https://www.cultura.gob.cl/seminario-cultura/wp-content/uploads/sites/24/2017/12/informe_ods_chile_ante_nu_septiembre2017.pdf
- Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers: revista de sociología*, (63/64), 123-140.
- Gómez, C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 89-106.
- Gómez, V., & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis* 14(40), 377-396.
- Díaz, N., Galicia, O., & García, L (2013). Conflicto trabajo familia en mujeres profesionistas. *Revista electrónica de divulgación de la información* (5), 1-27.

- Gómez, V. y Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis* 14(40), 377-396.
- González, H. (2013). La producción científica sobre la familia en Chile: miradas desde la antropología feminista. *La ventana. Revista de estudios de género*, 4(38), 88-119.
- Hegney, D., Plank, A., & Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14(4), 271-281.
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramirez, V., Sandoval, S & Méndez, L (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional/Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846.
- Idrovo, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Estudios gerenciales*, 22(100), 49-70.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). *Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. Santiago, Chile: Subdirección técnica.
- Jaga, A., & Bagraim, J. (2011). The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes. *South African Journal of Psychology*, 41(1), 52-62.
- Jijena, R (2012). *El enriquecimiento trabajo-familia y la satisfacción docente*. Tesis doctoral, Universidad de Zaragoza, España.

- Jijena, R., & Jijena, C. (2011). El rol moderador de la flexibilidad del horario de trabajo en la relación del enriquecimiento trabajo familia y la satisfacción docente. *Horizontes Empresariales*, 10(2), 41-56.
- Jiménez, A., Acevedo, D., Salgado, A., & Moyano, E. (2009). Cultura trabajo-familia y compromiso organizacional en empresa de servicios. *Psicología em estudo*, 14 (4).
- Jiménez, A & Aravena, V. (2015). Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Pensamiento Psicológico*, 13(2), 123-135.
- Jiménez, A., y Bravo, C. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista española de sanidad penitenciaria*, (13), 91-99.
- Jiménez, A., & Gómez, V. (2015). Conciliación trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 11(2), 289-302.
- Kaplan, S., DeShon, R., y Tetrick, L. (2017). The biggerpicture of employee well-being: its role for individuals, families and societies. *SHRM-SIOP Science of HR Series*.1-21.
- Kuschel, K. (2011). *The Work-Family Interface in a Flexible Workplace*. Tesis doctoral. Universidad autónoma de Barcelona, España.
- Leiva, S., & Comelin, A. (2015). Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá. *Polis. Revista Latinoamericana*, (42).

- Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Industrial Data*, 10(2), 30-37.
- Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V., & Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología*, 18(1), 105-123.
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de frederick Herzberg. *Revista de investigación de la facultad de ciencias administrativas*, 8(15), 25-36.
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E & Agulló, E (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19 (3), 395-400.
- Marquina, C (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Revista científica de Ciencias de la Salud*, 6(1), 32-42.
- Matías, M. & Fontaine, A. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: O mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-243.
- McNall, L, Nicklin, J., & Masuda, A. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.
- Méndez, A., Rivas, A., & Ramírez, A. (2014). Acciones para disminuir la fluctuación laboral. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(146), 27-33.

- Ministerio de Desarrollo Social (2015). Hogares y bienestar: Análisis de cambios en la estructura de los hogares (1990-2015). Santiago, Chile
- Moyano, E., Castillo, R., & Lizana, J. (2008) Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud y felicidad en vendedores ambulantes. *Psicología mestuda*, (13)4, 693-701.
- Oficina de Estudio y Políticas Agrarias. (2018). Celulosa chilena: Avances y perspectivas de su comercio exterior: Enero 2018 Recuperado de <https://www.odepa.gob.cl/wp-content/uploads/2018/01/celulosaFinal.pdf>
- Oren, L., & Levin, L. (2017). Work-family conflict/enrichment: the role of personal resources. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1102-1113.
- Olavarría, J., & Céspedes, C. (2002). Trabajo y familia: ¿Conciliación?. *Perspectivas de género*. Santiago, CEM, SERNAM, FLACSO.
- Omar, A., & Urteaga, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 13(2), 353-372.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *El trabajo decente en la industria forestal en Chile*. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Ortega, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 9(1), 55-64.

- Pérez, M., Vela, M., Abella, S., & Martínez, Á. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados. *Universia Business Review*, (45), 16-33.
- Pinto., J & Barra., E. (2015). Conflicto trabajo-familia y bienestar psicológico en trabajadores de empresas industriales de Chile. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 4(1), 15-24.
- Richard, K (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima, 2014*. Tesis de pregrado. Universidad peruana unión, Lima.
- Ríos, M., Ramírez., del Rayo, M., & Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*, (231), 103-125.
- Sabater, M (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (30), 163-198.
- Sánchez, F (2011). "*Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*". Tesis de pregrado. Universidad abierta interamericana, Argentina.
- Servicio nacional de la mujer y la equidad de género. (2017). *Enfoque estadístico de género y empleo*.
- Soberanes, L & de la fuente, A (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*. 5(9), 120-127.

- Tapia, P., Saracostti, M., & Castillo, L. (2016). Balance entre familia y trabajo: Un análisis comparativo de Chile y España desde una Normativa Internacional hacia Regulaciones Laborales. *Ius et Praxis*, 22(1), 493-526.
- Ugurteburu, I., Cerrato, J., & Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (18), 17-41.
- Urrutia, V., Faúndez, O. & Contreras, C. (2017). Negociaciones en familia: género, trabajo y cuidado en Chile. *Estudios Feministas*, 25 (2), 661-682.
- Xunta de Galicia. (2014). *Guía RSE para el sector de la madera*. Recuperado de http://clustermadeira.com/wp-content/uploads/2012/06/GUIA_RSE_MADERA-CAST-definitiva.pdf

Anexos

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: Enriquecimiento Trabajo-Familia, Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral

El propósito de este documento es entregarle toda la información necesaria para que Ud. pueda decidir libremente si desea participar en la investigación, y que a continuación se describe en forma resumida:

Resumen del proyecto:

El objetivo general del proyecto consiste en determinar los niveles de Enriquecimiento Trabajo-Familia, Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral

Al respecto, expongo que:

Esta investigación no representa riesgo para Ud., ya que la información que proporcione sólo será utilizada para fines académicos. La investigación tampoco entraña beneficio personal, ya que se trata de una colaboración voluntaria y no remunerada.

Junto a ello he recibido una explicación satisfactoria sobre el propósito de la actividad, así como de los beneficios académicos, sociales o comunitarios que se espera éstos produzcan. Estoy en pleno conocimiento que la información obtenida con la actividad en la cual participaré, será absolutamente confidencial.

Sé que la decisión de participar en esta investigación, es absolutamente voluntaria. Si no deseo participar en ella o, una vez iniciada la investigación, no deseo proseguir colaborando, puedo hacerlo sin problemas.

Adicionalmente, el investigador responsable, Andrés Jiménez Figueroa ha manifestado su voluntad en orden a aclarar cualquier duda que me surja sobre mi participación en la actividad realizada en el período comprendido en la investigación y hasta 6 meses después de concluida ésta.

He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Yo,(nombre completo), Cédula de identidad Número,....., de nacionalidad....., Consiento en participar en la investigación denominada: "**Enriquecimiento Trabajo-Familia, Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral** ", y autorizo al señor Andrés Jiménez Figueroa, investigador responsable del proyecto y/o a quienes éste designe como sus colaboradores

directos, para realizar el (los) procedimiento (s) requerido (s) por el proyecto de investigación descrito.

Fecha:/...../.....

Hora:

Firma de la persona que consiente:

Investigador responsable: Andrés Jiménez Figueroa

Co-Investigadora: Cynthia Gutiérrez Gutiérrez

Anexo 2

Registro de Antecedentes Sociodemográficos

Para enriquecer esta investigación, se le solicita a continuación completar los siguientes datos sociodemográficos, marcando con una X en los casos que sea necesario:

Sexo: Femenino ____ Masculino ____	Edad: ____
Nivel de Estudios: Enseñanza superior a nivel técnica ____ / Enseñanza superior a nivel Universitaria ____	

Estado Civil: Casado ____ Separado ____ Viudo ____
En pareja (Sin vínculo legal) ____ Divorciado ____ Soltero ____
En caso de tener pareja (con o sin vínculo legal), ¿esta trabaja remuneradamente?: Si ____ No ____
Ocupación del Cónyuge: _____
Usted es el principal proveedor económico de su familia: Si ____ / No ____
¿Cuál es el nivel educacional que alcanzó la persona que aporta el ingreso principal de su hogar? Ed. Básica ____ Ed. Media ____ Ed. Técnica ____ Universitario ____ Posgrado ____

Cargo que desempeña en la Organización: Directivo ____ Mando Medio ____ Empleado ____
Años de Experiencia Laboral: _____ Horas semanales trabajadas: _____
Jornada Laboral: Part -Time ____ Jornada Completa ____
Tipo de Contrato: Planta ____ A Contrata ____ A Honorarios ____

¿Cuántas horas al día permanece en su hogar? _____
Cuenta con servicio Doméstico (Asesora del Hogar): Si ____ No ____
Está a cargo de Adultos mayores: Si ____ No ____
Cuántos hijos tiene (Viviendo con usted): 1 a 2 hijos ____ 3 ó más ____
Indique el número de hijos en el rango de edad en el que se encuentran: 0-3 ____ 4-6 ____ 7-11 ____ 12-17 ____ 18 o más ____

Del total de ingresos de su hogar, ¿usted dónde se ubicaría?

150.000 - 300.000	
300.001 - 450.000	
450.001 - 675.000	
675.001 - 975.000	
975.001 - 1.575.000	
1.575.001 - 2.175.000	

Anexo 3

Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (Revisado 2002)

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

(Recuerde escoger la casilla que corresponde a su respuesta en las columnas de derecha)

		Totalmente de Acuerdo	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	En Desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
1.	Si yo no hubiese invertido tanto de mi mismo(a) en la organización, yo consideraría trabajar en otra parte							
2.	Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora							
3.	Si deseara renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas							
4.	Permanecer en mi organización actualmente, es un asunto tanto de necesidad como de deseo							
5.	Si renunciara a esta organización, pienso que tendría muy pocas alternativas							
6.	Sería muy fácil si trabajara el resto de mi vida en esta organización							
7.	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento							
8.	Esta organización merece mi lealtad							
9.	Realmente siento los problemas de mi organización como propios							
10.	Yo no siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual							
11.	Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella							
12.	Esta organización tiene para mí un alto grado de significancia personal							
13.	Le debo muchísimo a mi organización							
14.	No me siento como parte de la familia en mi organización							
15.	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización							
16.	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas							

17.	Sería muy difícil para mí en este momento dejar a mi organización, incluso si lo deseara							
18.	No me siento emocionalmente vinculado con esta organización.							
Muchas Gracias por Participar. Recuerde revisar si ha contestado a todas las preguntas								

Anexo 4

Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 (J.L. Meliá y J.M. Peiró, 1998).

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo. Cada ítem (del 1 al 12) se responde marcando con una X en la columna del número de su elección, que va de 1 hasta 7, donde 1= insatisfecho y 7= muy satisfecho.

Ejemplo:

Si usted considera que está muy insatisfecho con su horario actual de entrada y salida al trabajo, marcará la alternativa 1, del modo siguiente:

		Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
	El horario de entrada y de salida al trabajo	X						

		Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
1	Los objetivos y metas de producción que usted debe alcanzar.							
2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
3	El ambiente físico y espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
4	La temperatura de su local de trabajo.							
5	Las relaciones personales con sus superiores.							
6	La supervisión que ejercen sobre Ud.							
7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							

8	La forma en que sus supervisores evalúan su tarea.							
9	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.							
10	El apoyo que recibe de sus superiores.							
11	El grado en que su empresa cumple las disposiciones y leyes laborales.							
12	La forma en que la empresa negocia con sus trabajadores, los aspectos laborales.							

Anexo 5

Escala de Enriquecimiento Trabajo Familia, Carlson 2006

En el siguiente cuestionario, indique para cada una de las siguientes afirmaciones, con qué frecuencia ha experimentado cada una de las situaciones que se presentan a continuación, marcando con una **X** en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas.

- 1: Nunca
- 2: Rara vez
- 3: Ocasionalmente
- 4: Frecuentemente
- 5: Siempre

Enriquecimiento Trabajo- Familia (ETF)	1	2	3	4	5
Mi participación en el trabajo					
1. Me pone de buen humor y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					
2. Me da un sentido de logro y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					
3. Me hace sentir feliz y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					
4. Me ayuda a entender diferentes puntos de vista y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					
5. Me proporciona una sensación de éxito y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					
6. Me ayuda a adquirir conocimientos y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					

Enriquecimiento Familia-Trabajo (EFT)	1	2	3	4	5
Mi participación en mi familia					
7. Me ayuda a usar mejor el tiempo de trabajo y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					
8. Me obliga a no perder tiempo en el trabajo y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					

9. Me hace sentir feliz y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					
10. Me pone de buen humor y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					
11. Me ayuda a adquirir habilidades y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					
12. Me ayuda a adquirir conocimientos y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					

