



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

**EL ROL MEDIADOR DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA/FAMILIA-
TRABAJO EN LA RELACIÓN ENTRE JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y
ESTRÉS LABORAL**

INTEGRANTES:

YASMÍN BARROILHET CAHUAS.

ROCÍO CARRASCO GARCÍA.

ANDREA GUZMÁN DÍAZ.

PROFESOR GUÍA: VIVIANA RODRÍGUEZ DÍAZ.

**Seminario de Título, conducente al Título Profesional de Psicólogo. Facultad de
Medicina. Escuela de Psicología. Universidad de Valparaíso.**

Marzo, 2018.

Valparaíso, Chile.

DEDICATORIAS

A todos aquellos que, en algún momento, se tomaron un tiempo para darme palabras de aliento cuando lo necesitaba.

A mis amistades por su paciencia, comprensión y por estar ahí a pesar de la distancia.

A Xio y Feño, por estar conmigo en las buenas y en las malas, entregándome cariño, comprensión y apoyo durante todo este proceso.

A mis mascotas, por llenar de alegría, amor y ternura mi vida, sin ellas no sería lo mismo.

A Valparaíso y a todas las personas que conocí aquí, por todas las experiencias y aprendizajes que me dieron en estos años.

A mi madre, por ser de esas mujeres trabajadoras que inspiraron esta tesis.

Yasmin Barroilhet Cahuas

A mis padres, Samuel y Susana, por su apoyo incondicional.

A mis hermanos, Cynthia y Vicente, por todas las alegrías y enseñanzas entregadas.

A los nuevos integrantes de la familia por toda la ayuda brindada.

A mis amigos, especialmente a Fernando, por acompañarme todos estos años.

A mi familia porteña, especialmente a Yasmin, por su cariño y apoyo incondicional.

Rocío Carrasco García

*A mi familia, especialmente a mis padres Laura y Edgardo, por su apoyo incondicional en
todas las etapas de mi vida.*

*A Rodrigo, mi pololo, por su paciencia, amor y contención, gracias por acompañarme en
este camino.*

A todas mis mascotas, gracias por tantos momentos de felicidad.

*A mis amistades, a las que aún me acompañan, gracias por estar en las buenas, en las
malas y en las peores.*

*A mis compañeras de tesis por haber dado lo mejor de sí para haber conseguido este
logro, espero que sea el primero de muchos.*

A la vida y sus vueltas.

Finalmente, a mí ¡lo logré!

Andrea Guzmán Díaz

AGRADECIMIENTOS

Agradecimientos a nuestra profesora Viviana Rodríguez, por su guía y apoyo a lo largo de todo este proceso.

A las ayudantes Karla Carvajal y Natalia Montenegro, por su gran ayuda y paciencia.

A nuestras familias y amistades, por su contención en momentos difíciles.

Y un especial reconocimiento a nosotras como equipo, porque a pesar de todo, lo logramos.

ÍNDICE	Pág.
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 Justicia Organizacional.....	6
2.1.1 Justicia Procedural.....	7
2.1.2 Justicia Distributiva.....	8
2.1.3 Justicia Interpersonal.....	8
2.1.4 Justicia Informativa.....	9
2.2 Estrés Laboral.....	9
2.3 Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo.....	10
2.4 Relación entre percepciones de Justicia Organizacional, Estrés Laboral y Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo.....	11
2.4.1 Relación entre Percepciones de Justicia Organizacional y Estrés Laboral..	12
2.4.2 Relación mediadora de la variable Conflicto Trabajo-Familia/Familia- Trabajo.....	13
III. FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
IV. OBJETIVOS.....	18
4.1 Objetivos Generales.....	18
4.2 Objetivos Específicos.....	18
V. HIPÓTESIS.....	19
VI. METODOLOGÍA.....	20

6.1 Participantes.....	20
6.2 Instrumentos y materiales.....	20
6.3 Diseño.....	24
6.4 Análisis de datos.....	25
6.5 Procedimiento.....	25
VII. REQUERIMIENTOS ÉTICOS.....	26
VIII. RESULTADOS.....	27
8.1 Análisis preliminares y descriptivos: datos sociodemográficos, correlaciones y diferencias de promedios en variables de interés.....	27
8.2 Análisis de Resultados.....	35
8.2.1 Hipótesis 1: Las Percepciones de Justicia Organizacional, en sus cuatro dimensiones, se relacionarán negativamente y significativamente con el Estrés Laboral.....	35
8.2.2 Hipótesis 2: El Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo mediará parcialmente la relación entre las Percepciones de Justicia Organizacional y el Estrés Laboral.....	38
8.2.3 Hipótesis 3: Existen diferencias significativas en los promedios de la variable Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo de acuerdo al Género, siendo mayor en mujeres que en hombres.....	40
IX. DISCUSIÓN.....	42
9.1 Implicancias del estudio	46
9.2 Limitaciones del estudio.....	47
9.3 Futuras líneas de investigación.....	47
X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Modelo Teórico.....	6
Figura 2. Modelo de Mediación.....	38
Figura 3. Modelo Teórico Final.....	47

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Características demográficas de los participantes.....	29
Tabla 2. Promedios, desviaciones estándar y correlaciones de Pearson.....	32
Tabla 3. Diferencias de promedios según sexo.....	34
Tabla 4. Correlaciones de Pearson entre Estrés Laboral y Justicia Organizacional.....	36
Tabla 5. Efecto Indirecto.....	38
Tabla 6. Diferencias de promedios según sexo para Conflicto Trabajo-Familia/Familia- Trabajo.....	40

RESUMEN

Este estudio examina la relación entre justicia organizacional y estrés laboral, así como el rol mediador del conflicto trabajo-familia/familia-trabajo en esta relación.

Además, se investigan diferencias de género respecto del conflicto trabajo-familia/familia-trabajo.

La muestra utilizada consta de 129 trabajadores de una institución pública chilena. Se utilizó un muestreo de tipo probabilístico y estratificado, las técnicas estadísticas utilizadas fueron pruebas t-student, ANOVA, análisis de mediación y correlaciones bivariadas de Pearson.

Los resultados sugieren la existencia de una correlación negativa y significativa entre las percepciones de justicia organizacional, en sus cuatro dimensiones, y estrés laboral. Además, esta relación es mediada parcialmente por el conflicto trabajo-familia. Respecto a la variable género al interior de conflicto trabajo-familia/familia trabajo, no se encontraron diferencias significativas.

La relevancia de este estudio radica, principalmente, en la contribución de evidencia empírica al área de investigación sobre riesgos psicosociales, especialmente, respecto de la influencia de las percepciones de justicia organizacional y el conflicto trabajo-familia/familia-trabajo sobre el estrés laboral. Esto posibilita el diagnóstico y la elaboración de modelos de intervención y prevención respecto a esta temática.

Palabras clave: percepciones de justicia organizacional, conflicto trabajo-familia, estrés laboral, mediación parcial, género.

ABSTRACT

This study examines the relationship between organizational justice and work stress, as well as the mediating role of the work-family / family-work conflict in this relationship. Along with the above, gender differences within work-family / family-work conflict are investigated.

The sample used consists of 129 workers of a Chilean public institution. A probabilistic and random sampling was used, the statistical techniques used were t-student tests, ANOVA, mediation analysis and bivariate Pearson correlations.

The results suggest the existence of a negative and significant correlation between the perceptions of organizational justice, in its four dimensions, and work stress. In addition, this relationship is partially mediated by the work-family conflict. Regarding the gender variable within the labor-family / family labor conflict, no significant differences were found.

The relevance of this study lies mainly in the contribution of empirical evidence to the area of research on psychosocial risks, especially with respect to the influence of work-family / family-work conflict and organizational justice on stress, which makes it possible to diagnose and elaborate of models of intervention and prevention regarding this topic.

Keywords: organizational justice perceptions, work-family conflict, family-work conflict, work stress, partial mediation, gender, occupational health, psychosocial risks.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se han producido importantes cambios a nivel mundial en relación a la estructura laboral y familiar, tales como el aumento de la participación de las mujeres en el empleo remunerado, un mayor número de hogares con doble ingreso, el incremento de familias monoparentales, y una tendencia creciente entre los adultos trabajadores a asumir responsabilidades por cuidar a sus hijos y parientes mayores (Neal & Hammer, 2007).

Junto con esto, el trabajo se ha transformado en un factor que juega un rol relevante respecto de la salud y el bienestar, ya que se considera que el lugar de trabajo es la instancia en la cual las personas pasan la mayor cantidad de horas del día, y donde, además, deben ser capaces de cumplir con un ritmo de trabajo acelerado y con elevadas exigencias (Siegrist et al., 2004). Por tanto, los trabajadores se ven expuestos a labores extenuantes y durante un período de tiempo prolongado, lo que puede llegar a ser perjudicial si se presenta en conjunto con un contexto laboral displacentero, generando estrés laboral (Beehr & Bhagat, 1985; Dunckel, 1991; Hart & Cooper, 2001; Leka, Van Wassenhove, & Jain, 2015).

Diversos estudios y organizaciones han prestado atención a los riesgos psicosociales y los han descrito como un aspecto relevante en las organizaciones debido a que se relacionan con diversos problemas, tales como, demandas laborales, recompensas, relaciones interpersonales y enfermedades profesionales (Ministerio de Salud, 2013). Además se considera que el estrés laboral está íntimamente relacionado con los daños causados por la presencia continua de riesgos psicosociales (Leka et al., 2015).

Otro estudio que ha presentado importantes aportes en relación a las condiciones en el contexto laboral es el de percepciones de Justicia Organizacional realizado por

Judge y Colquitt (2004), cuyos resultados revelan que las dimensiones de Justicia Procedural y Justicia Interpersonal presentan una relación significativa con el Estrés, siendo esta relación mediada por el Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo. Por su parte, Cropanzano y Greenberg (1997) indican que durante las últimas décadas, la Justicia Organizacional se ha convertido en uno de los temas más frecuentemente investigados en el ámbito de la psicología organizacional, gestión de recursos humanos y comportamiento organizacional.

En relación a lo anterior, es preciso señalar que la constante exposición al estrés y a contextos laborales percibidos como injustos, puede causar gran impacto en la vida de las personas y con ello, en sus relaciones interpersonales, especialmente en la familia (Eib, von Thiele Schwarz, & Blom, 2015). Judge y Colquitt (2004), además señalan que las situaciones laborales injustas, generan estrés en las personas, y esto a su vez, afecta la capacidad de los trabajadores para realizar las tareas del rol que desempeñan, tanto en su trabajo, como en su familia.

Por su parte, Bartolomé y Evans (1980) sugieren que ciertos eventos estresantes en el trabajo (específicamente, enfrentarse a un nuevo trabajo, poco ajuste trabajo-persona y decepción debido a expectativas sin cumplir), producen fatiga, tensión, preocupación y frustración, haciendo difícil el llevar a cabo una vida no-laboral satisfactoria. En relación a esto, se presenta como evidencia indirecta adicional, hallazgos que indican que el estrés constante puede tener un efecto debilitador en la calidad de vida familiar de un empleado (Jackson & Maslach, 1982).

Ahora bien, en base a lo anteriormente expuesto, se plantea como interrogante si existe un rol mediador del Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo en la relación entre las Percepciones de Justicia Organizacional y Estrés asociado al trabajo. En función de

esta pregunta, es posible señalar los objetivos generales de la presente investigación. En primer lugar, analizar la relación entre las variables correspondientes a Estrés Laboral y Justicia Organizacional, ésta última, medida a partir de las percepciones que los trabajadores tienen de ella. En segundo lugar, determinar la existencia de un rol mediador del Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo en la relación entre Justicia Organizacional y Estrés Laboral, esto en contexto laboral chileno. Finalmente, se pretende comprobar la existencia de diferencias significativas entre los promedios de acuerdo al género, en la Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo.

La relación entre estos aspectos resulta relevante de estudiar en el contexto laboral chileno, debido a que podría significar un aporte al campo de la investigación sobre riesgos psicosociales en Chile, con el fin de mejorar las herramientas disponibles para la detección adecuada de los mismos y también para la mejora de los métodos de prevención (Leka et al., 2015).

A continuación, se presenta el marco teórico relativo a percepciones de justicia organizacional, estrés y conflicto trabajo-familia/familia-trabajo. Posteriormente, se exponen antecedentes que permiten dar cuenta de la relevancia y pertinencia de estudiar esta temática en el contexto laboral chileno. Luego, se plantean los objetivos, tanto generales como específicos de este estudio, las hipótesis generales y específicas, así como también la metodología que se utilizará. Finalmente, se presentan los resultados obtenidos a partir de esta investigación, así como la discusión planteada a partir de ésta.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta el modelo planteado en esta investigación (Figura 1) con las variables de estudio, en conjunto con sus correspondientes subdimensiones, y posteriormente, se expondrán las relaciones que la literatura, sobre investigación en esta área, establece entre dichos conceptos.

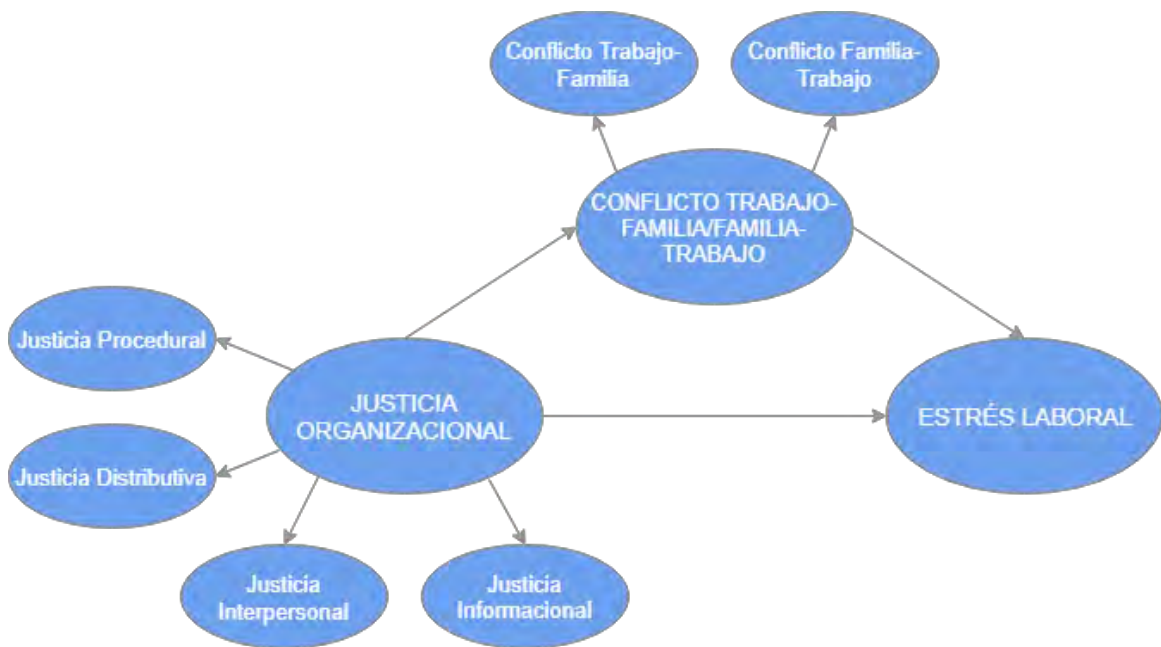


Figura 1. Modelo Teórico.

2.1 Justicia Organizacional

El concepto de justicia organizacional propiamente tal, surge alrededor de la década del '60, con los trabajos de Adams (1963). Estos trabajos guardaban relación con el impacto de las percepciones de equidad sobre los integrantes de una organización. Posteriormente, Greenberg (1987) fue quien acuñó el concepto de percepciones de justicia organizacional como tal. Asimismo, Mladinic e Isla (2002) señalan que “las teorías de justicia organizacional han evolucionado en la actualidad hacia un

planteamiento que pretende además, cuantificar el éxito de la distribución de premios, castigos y recursos por los grupos, organizaciones y sociedades hacia sus miembros” (p. 172). Por otra parte, en el campo de investigación de las ciencias de la organización, la justicia es considerada como una construcción social (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001). Por tanto, “un acto se define como justo si la generalidad de los integrantes lo perciben como tal sobre la base de la investigación empírica” (Cropanzano & Greenberg, 1997).

Con esto, es posible observar que la concepción de "lo que es justo" se deriva de investigaciones previas que relacionan facetas objetivas de la toma de decisiones con percepciones subjetivas (Colquitt et al., 2001). Por otra parte, Cropanzano y Greenberg (1997), refieren que el concepto de justicia se define como las “percepciones individuales, las propias evaluaciones sobre la idoneidad de un determinado resultado o proceso” (p. 318), por lo tanto, el término, para efectos del presente estudio, se refiere a que la justicia es percibida y, por ende, se referirá a ésta como “percepciones de” la misma.

Por otra parte, Colquitt et al. (2001), hace una distinción dentro del concepto de justicia organizacional e identifica cuatro dimensiones: justicia procedural, justicia distributiva, justicia interpersonal y justicia informacional. A continuación, se presentan de manera individual cada una de estas subdimensiones.

2.1.1 Justicia Procedural

Hartel y Kimberley (1995) definen esta dimensión como “el grado en que las políticas y procedimientos utilizados en la distribución de los resultados son percibidos como justos” (p. 4). Esto quiere decir que la justicia no sólo se observa a través de las

relaciones interpersonales, sino también desde los procesos que se realizan, considerando la imparcialidad en las políticas y procedimientos empleados en el proceso de toma de decisiones.

Mladinic e Isla (2002) señalan que el estudio de esta dimensión es relevante, debido a que los procedimientos justos se encuentran asociados a una serie de resultados organizacionales deseables y que resultan de interés para las organizaciones. Lo anterior se comprueba con el modelo instrumental de Thibaut y Walker (1975), el cual sugiere que la justicia procedural es valorada porque hace que los resultados a largo plazo sean más controlables y predecibles.

2.1.2 Justicia Distributiva

La dimensión de Justicia Distributiva se entiende como “la justa distribución de los bienes y servicios disponibles, así como los criterios normativos de distribución” (Sarrió & Barberá, 1997, p. 357). Actualmente, se centra mayormente en las percepciones de justicia de los resultados, es decir, en los premios o castigos que los individuos reciben y los procesos por los que los individuos forman juicios de equidad, y el impacto de estos sobre variables organizacionales tales como la rotación y el ausentismo (Cowherd & Levine, 1992).

2.1.3 Justicia Interpersonal

Colquitt et al. (2001) definen la justicia interpersonal como el grado en que las personas son tratadas con cortesía, dignidad y respeto por autoridades o terceros involucrados en la ejecución de procedimientos o determinando resultados. En otras palabras, esta dimensión da cuenta de que no sólo lo que se dice es relevante, sino

también el cómo se dice, es decir, enfatiza lo justo de una relación interpersonal en el curso de un procedimiento organizacional.

2.1.4 Justicia Informativa

Esta dimensión “se centra en las explicaciones proporcionadas a las personas, que transmiten información acerca de por qué los procedimientos se utilizaron de cierta manera o por qué los resultados se distribuyeron de cierta manera” (Colquitt et al., 2001, p. 427). Es decir, la justicia informativa se relaciona a cómo se entrega la información con respecto a la implementación de ciertos procedimientos al interior de la organización, o al porqué se adjudican los resultados de determinada forma.

2.2 Estrés Laboral

Si bien el concepto de estrés ha sido objeto de múltiples debates en cuanto a su definición, Judge y Colquitt (2004) sugieren que generalmente se define como “un estado emocional y fisiológico aversivo o displacentero, resultante de experiencias laborales adversas, experiencias particulares que son inciertas o fuera del control de los empleados” (p. 396). Este estado de estrés es generado y acrecentado por la fuerte competitividad laboral, la exigencia de una mayor eficiencia, el rápido cambio tecnológico y la constante presión por conseguir un mejor servicio al cliente (Toderi, Gaggia, Balducci, & Sarchielli, 2015, p. 345). Esto sienta las bases para poder entender las causas y consecuencias del estrés laboral, para con ello, desarrollar políticas y prácticas adecuadas que permitan disminuir este tipo de preocupaciones (Hart & Cooper, 2001).

2.3 Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo.

Debido a la fuerte feminización del mercado laboral y el cambio de las normas de género, el número de familias con dobles ingresos ha aumentado sustancialmente en las últimas décadas (van Gils & Kraaykamp, 2008). Esta nueva configuración familiar genera dinámicas hasta hace algunas décadas desconocidas, y que han dado paso a diversas investigaciones que se preocupan de este fenómeno, sobre todo debido a su impacto en la vida personal de los trabajadores (Schonfeld & Chang, 2017).

Es así como, pese a que en “la década de los „90 la participación de las mujeres en el mercado laboral ha experimentado un progresivo aumento en América Latina” (INE, 2015, p. 20), la realización y distribución de las tareas del hogar no sufrieron una transformación proporcional a este cambio, generando situaciones en las que las mujeres, que típicamente no participaban en el mundo laboral, debieran realizar estas labores en conjunto con las tareas domésticas (Beham, Präg, & Drobnič, 2012). Es con estos antecedentes que comienza a perfilarse el concepto de Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo (Palomo, Carrasco, Bastías, Méndez, & Jiménez, 2015).

Investigaciones como la de Greenhaus y Beutell (1985), señalan que este conflicto ocurre cuando las demandas del trabajo y la familia son mutuamente incompatibles, de manera que cumplir las expectativas de rol en un dominio, hace difícil cumplir las expectativas de rol en el otro dominio. Con ello, es posible afirmar que este conflicto de roles aparece como un estresor clave en las revisiones de la literatura (DeFrank & Ivancevich, 1998; Hart & Cooper, 2001; Kahn & Byosiere, 1992).

Por otra parte, en la actualidad es posible encontrar estudios que afirman que “el efecto que tiene el trabajo sobre la vida familiar tiende a ser más negativo en mujeres que en hombres” (Radó, Nagy, & Király, 2016), además, sugieren que las mujeres ajustan sus

labores en el trabajo debido a las demandas familiares con mayor frecuencia que los hombres (Keene & Reynolds, 2005). Lo anterior, indica que es posible la existencia de una diferencia en el efecto que tiene el CT-F/F-T según el género.

Ahora bien, a partir de su nombre es posible inferir que se compone de dos dimensiones: el Conflicto Trabajo-Familia (CT-F) que, de acuerdo a Mesmar-Magnus y Viswervaran (2005), consiste en “la interferencia laboral con la familia, que ocurre cuando la participación en el trabajo impide la participación en el papel familiar”; mientras que, el Conflicto Familia-Trabajo (CF-T), se refiere a la lucha por el cumplimiento de responsabilidades o funciones laborales, debido a la interferencia de los quehaceres domésticos (Frone, Russell, & Cooper, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985; Schonfeld & Chang, 2017).

2.4 Relación entre Percepciones de Justicia Organizacional, Estrés Laboral y Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo

Judge y Colquitt (2004) publicaron una investigación que presenta un modelo relacional entre justicia organizacional, estrés laboral y conflicto trabajo-familia/familia-trabajo, en el cual se plantea a este último como mediador de la relación entre los primeros dos constructos. Dentro de los principales hallazgos de esta investigación se encuentran, en primer lugar, que la justicia procedural y la justicia interpersonal establecen una fuerte relación con el estrés laboral y que estos efectos son mediados por el CT-F/F-T. En segundo lugar, el conflicto trabajo-familia continúa siendo una fuente clave de estrés en las personas, ya que se relaciona directamente con diversas consecuencias negativas asociadas a este, tales como estrés laboral, sintomatología depresiva, insatisfacción (personal, familiar y laboral), agotamiento emocional y cambios

constantes de trabajo (Burke, 1988; Frone et al., 1992; Greenhaus, 1988; Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Kan & Yu, 2016; Pleck, Staines, & Lang, 1980; Voydanoff, 1988; Mauno & Kinnunen, 1999; Vinokur, Pierce, & Buck, 1999; Wang, Liu, Wang, & Wang, 2012; Yavas, Babakus, & Karatepe, 2008).

Finalmente, las variables anteriormente descritas se encuentran se enmarcadas dentro de los riesgos psicosociales, siendo percepciones de justicia general y conflicto trabajo-familia/familia-trabajo factores de riesgo psicosocial. Mientras que, estrés laboral es influenciado por la presencia continua de factores de riesgo psicosocial (Leka et al., 2015).

2.4.1 Relación entre Percepciones de Justicia Organizacional y Estrés Laboral

Existen diversos estudios que relacionan las percepciones de justicia organizacional, en sus distintas dimensiones, con el Estrés Laboral. Entre ellos se encuentra el estudio de Lind y Van den Bos (2002), quienes refieren que “lo que parece estar ocurriendo es que las personas usan la justicia para manejar sus reacciones ante la incertidumbre, encontrar consuelo en experiencias justas relacionadas, o incluso no relacionadas, y encontrar estrés adicional en experiencias injustas" (p. 216). Luego, Mowday y Colwell (2003) proporcionan un resumen más preciso: "el tratamiento no equitativo provoca tensión o angustia, y las personas están motivada para hacer algo al respecto" (p. 68).

Por otra parte, Walster, Berscheid y Walster (1973), describen la clave de la relación entre justicia organizacional y estrés laboral, señalando que “cuando los individuos se encuentran participando en relaciones desiguales, se estresan. Cuanto más desigual es la relación, más estrés sienten las personas” (p. 153). Por lo tanto, un

ambiente de trabajo percibido como injusto generaría un aumento en los niveles de Estrés Laboral.

2.4.2 Relación mediadora de la variable Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo

Es preciso señalar que el CT-F/F-T representa una forma específica de conflicto de roles que aparece en prácticamente cada listado de “estresores clave” en las revisiones de la literatura (DeFrank & Ivancevich, 1998; Hart & Cooper, 2001; Kahn & Byosiere, 1992).

Eib et al. (2015) aluden a la relación entre estas variables cuando refieren que las percepciones de justicia organizacional afectan el CT-F/F-T, ya que organizaciones que son percibidas como justas, son más proclives a ser más sensibles a tensiones entre el trabajo y la familia y harán un mayor esfuerzo al lidiar con este tipo de preocupaciones. Por otro lado, Grandey (2001) señala que una forma en que las organizaciones pueden responder a las preocupaciones de trabajo-familia, es promoviendo la justicia en el lugar de trabajo. Esto, ya que los empleadores justos realzan la capacidad del empleado de manejar las demandas de rol en sus vidas personales y profesionales (Judge & Colquitt, 2004). A su vez, Eib et al. (2015) sostienen que la percepción de injusticia está vinculada al aumento del CT-F, en tanto éstas podrían aumentar el riesgo de éste. En consecuencia, los empleados podrían presentar menores niveles de estrés laboral, ya que no existiría una influencia negativa del CT-F/F-T.

Así mismo, existen investigaciones como las de Greenhaus y Parasuraman (1987) y Pleck (1987) que señalan que el CT-F/F-T influye directamente en el estrés laboral, esto es sugerido por evidencias que indican que la existencia de tensión entre los

roles familiares y laborales pueden llegar a mermar el bienestar físico y psicológico de los trabajadores (Thomas & Ganster, 1995).

III. FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo constituye una gran parte de la vida de las personas en Chile. Datos del Instituto Nacional de Estadísticas (2015) reportan que, del total de ciudadanos chilenos, el 44,5% de las mujeres y el 67,4% de los hombres se encuentran económicamente activos. A su vez, en el mismo informe, se reporta que una persona promedio dedica en un día de la semana, alrededor de 9,38 horas a su trabajo. Es decir, más de la mitad de la población dedica alrededor de un 40% de su tiempo total del día, en alguna actividad laboral. Con esta información se pone en evidencia el impacto que tienen las condiciones laborales en la vida de las personas.

En las últimas décadas, se ha podido observar cómo el mundo laboral ha experimentado grandes y diversos cambios, no sólo en cuanto a su modernización, sino que también en relación a su crecimiento y diversificación (Casen, 2015). Es por esto, que el campo de la investigación en psicología organizacional se ha orientado hacia el estudio de factores que afectan a las personas dentro del contexto laboral (Leka et al., 2015). Entre ellos, los riesgos psicosociales cobran particular importancia debido a sus implicancias. Emblemático es el caso de los suicidios ocurridos en la empresa *France Telecom*, los que dieron pie a la discusión sobre el estrés relacionado al trabajo y los riesgos psicosociales como ámbito de estudio y de intervención (Leka et al., 2015, p. 61). Éste causó la reacción de autoridades, empleadores y expertos que desembocó en investigaciones, políticas públicas y planes de intervención en todo el mundo. Chile no es ajeno a este tipo de riesgos y también ha generado iniciativas para el diagnóstico y la prevención de éstos. En 2013, se promulgó la Resolución 218 EXENTA dentro del marco de la Ley N° 16.744, que aprueba el uso de un instrumento de evaluación de medidas para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. El instrumento seleccionado se

denomina SUSESO/ISTAS21 (Alvarado, Marchetti, Villalón, Hirmas, & Pastorino, 2009), el cual fue adaptado de la versión en español, ISTAS21 (Moncada, Llorens, Navarro & Kristensen, 2005), a la realidad chilena en su versión media en el año 2009, posteriormente, en el año 2012, Alvarado et al. entregan evidencias iniciales de validez para la versión extendida. Este instrumento consiste en un cuestionario que evalúa cinco dimensiones de riesgos psicosociales en el trabajo. Estos esfuerzos por parte de las autoridades corresponden, sin embargo, sólo al inicio del abordaje de las problemáticas relacionadas a riesgos psicosociales, ya que la investigación en el contexto laboral chileno aún es incipiente y se requiere el desarrollo y validación de este y otros instrumentos que permitan un mejor entendimiento, medición e intervención de los riesgos psicosociales y de sus efectos en los trabajadores. Un ejemplo de esto, es la Resolución EXENTA N° 336 que aprueba el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo (ACHS, 2013).

No obstante, en el contexto chileno de los riesgos psicosociales existen variables que no han sido consideradas en el instrumento ISTAS21, como las percepciones de justicia organizacional, que afectan de manera directa “el sentido de estatus y autoestima de un trabajador, al tiempo que mejora la percepción de la legitimidad de las autoridades de la organización” (Judge & Colquitt, 2004, p. 395); así como también, existen variables que han sido consideradas, pero no en relación con otras variables tales como el Estrés Laboral, el que aparece como un problema que está en creciente aumento, lo que se traduce en grandes costos, tanto a nivel individual como a nivel de organización (Hart & Cooper, 2001). En ese sentido, los efectos que causa la presencia de estrés constante en el ambiente laboral, pueden llegar a afectar el desempeño del trabajador tanto, en su lugar de trabajo como en su vida familiar. Judge y Colquitt (2004) se refieren a la relación entre

ausentismo, trastornos psiquiátricos y abuso de sustancias. Incluso elementos que se consideran en el instrumento ISTAS21, requieren una mayor profundización en su medición y en la consideración de su impacto en la vida de los trabajadores. Un ejemplo de esto, es el constructo denominado Doble Presencia, el cual se relaciona con las dimensiones conocidas en el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPSoQ II), como conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo (Alvarado et al., 2009; Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010), conceptos que cobran gran relevancia debido al aumento de familias monoparentales o en la que ambos padres trabajan. Según la encuesta Casen (2015), el número de hogares monoparentales a la fecha era de 2.264.784 y la participación de mujeres en el trabajo remunerado ha aumentado en más de un 8% en los últimos 15 años.

En relación a los datos anteriores, cabe mencionar que existe evidencia de la influencia de percepciones de justicia organizacional negativas en el CT-F/F-T y Estrés Laboral, así como también que el CT-F/F-T afecta al estrés laboral (Frone et al., 1992; Grandey, 2001; Grover, 1991; Judge & Colquitt, 2004; Kossek & Nichol, 1992; Leventhal, 1980; Parker & Allen, 2001).

Todos los elementos mencionados anteriormente, ponen de manifiesto la necesidad de levantar datos en del contexto laboral chileno, así como también, el desarrollo de nuevos instrumentos.

De esta forma, el desarrollo de esta área de investigación permite una mejor comprensión del fenómeno, en conjunto con la elaboración de medidas de intervención efectivas que permitan asegurar las condiciones laborales de los trabajadores chilenos.

IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Objetivos Generales

1. Analizar el rol mediador del Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo en la relación entre las Percepciones de Justicia Organizacional y Estrés relacionado al trabajo en el contexto laboral chileno.
2. Examinar diferencias de género con respecto a las variables Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo en el contexto laboral chileno.

4.2 Objetivos Específicos

1. Identificar los efectos que las Percepciones de Justicia Organizacional tienen sobre el Estrés relacionado al trabajo en el contexto laboral chileno.
2. Comprobar la existencia del rol mediador del Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo en la relación entre las Percepciones de Justicia Organizacional, en sus cuatro dimensiones, y el Estrés relacionado al trabajo en el contexto chileno.
3. Confirmar la existencia de una diferencia significativa de género en cuanto al Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo, en contexto laboral chileno.
4. Aportar evidencias psicométricas de validez de constructo de una nueva escala que mide Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo en el contexto nacional.

V. HIPÓTESIS

1. Las Percepciones de Justicia Organizacional, en sus cuatro dimensiones, se relacionan negativamente y significativamente con el Estrés Laboral.
2. El Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo media parcialmente la relación entre las Percepciones de Justicia Organizacional y el Estrés Laboral.
3. Existen diferencias significativas en los promedios de la variable Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo de acuerdo al Género, siendo mayor en mujeres que en hombres.

VI. METODOLOGÍA

6.1 Participantes

Se calculó el tamaño muestral requerido utilizando el programa G-power en su versión 3.1.9.2, estableciendo como parámetros una Prueba F (Test Family), un Tamaño del Efecto medio (0.15), estimando un Error de Tipo I de 0.05 y una Potencia de 0.95. De acuerdo a estos parámetros, se estima la necesidad de una muestra igual o superior a 107 participantes.

Se utilizó una muestra probabilística, aleatoria y estratificada de trabajadores pertenecientes a una institución pública y con presencia a nivel nacional; dedicada a establecer la identidad de cada ciudadano del país y otorgar documentos que la certifiquen; así como también registrar y acreditar una serie de hechos que en el transcurso de sus vidas afectan su estado civil y su patrimonio.

La muestra final estuvo compuesta por 91 mujeres y 37 hombres, cuyas edades fluctuaban entre los 23 y los 63 años, con una edad promedio de 44,76 años ($DE = 10,65$). Todos los participantes pertenecen a un rubro de inserción laboral de trabajadores en la Quinta Región, poseen al menos dos años de experiencia laboral en total y seis meses de permanencia en su trabajo actual.

6.2 Instrumentos y materiales

Se aplicó un cuestionario de autoreporte que contempla la medición de las distintas variables a partir de las siguientes escalas:

Para realizar la medición de *Justicia Organizacional*, se utilizó la Escala de Percepciones de Justicia Organizacional elaborada por Colquitt (2001), la cual se encuentra en proceso de validación en Chile y está compuesta por 20 ítems, dirigidos a evaluar las dimensiones de Justicia Procedural (7 ítems), Justicia Distributiva (4 ítems),

Justicia Interpersonal (4 ítems) y Justicia Informativa (5 ítems). Un ejemplo de ítem utilizado es: “*Usted ha sido tratado con respeto?*”. Todos los ítems de esta escala se evalúan con un formato de respuesta tipo-Likert con un rango de 1 (*nunca*) a 7 (*siempre*). La consistencia interna, medida a través del índice de alfa de Cronbach para la escala completa, es de 0,94 (Rodríguez & Mladinic, 2015). Luego de la realización del análisis factorial exploratorio con rotación Promax (extracción de ejes principales), se pudo observar una estructura de 5 factores que explican 71,52% de la varianza total. El ítem 15 (“*Su supervisor o similar, ¿se abstiene de realizar observaciones o comentarios inadecuados?*”) fue eliminado ya que su carga factorial fue de 0,36, siendo menor al criterio mínimo establecido de 0,4 (Field, 2013). El ítem 2 (“*¿Usted ha tenido influencia sobre los logros que su empresa/institución ha tenido mediante el empleo de las normas y procedimientos?*”), fue eliminado debido a su baja carga factorial 0,28, la cual es menor a 0,4 (Field, 2013). El ítem 6 (“*¿Ha podido Usted apelar respecto de los resultados obtenidos mediante la aplicación de las normas y procedimientos en su empresa/institución?*”) fue eliminado debido a que presentaba un índice de comunalidad inferior al resto de los ítems de la escala (Kline, 2011), con un valor de 0,35; por otra parte, los ítems 6 y 1, conformaban un quinto factor, lo que no cumple con el criterio tres ítems por dimensión (Raubenheimer, 2004). Por último, el ítem 1 (“*¿Usted ha podido expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de las normas y procedimientos?*”) se eliminó por presentar una comunalidad de 0,24, bajo el criterio establecido y, además, por tener una carga factorial de 0,20, lo que se considera bajo.

Eliminados estos ítems, el análisis de consistencia interna de la escala arroja un alfa de Cronbach de 0,92, el valor de la medida de adecuación muestral de KMO fue de 0,89 y la prueba de esfericidad de Bartlett mostró un resultado significativo ($p = 0,00$), lo

que determina una estructura de cuatro factores con una varianza total explicada del 76,74%, lo que se condice con el modelo descrito por Colquitt (2001). El alfa de Cronbach para cada una de las dimensiones de la escala es: 0,82 para justicia procedural, 0,93 en el caso de justicia distributiva, 0,94 en justicia interpersonal y 0,90 para justicia informacional.

Para medir *Estrés*, se aplicó la Escala de Estrés de Setterlind (1995) contenida en el Cuestionario SUSESO/ISTAS 21. En este instrumento, se consideran 12 ítems de dicha escala, concentrados en el apartado General, específicamente en la Unidad II referida a Salud y bienestar personal, y son de carácter obligatorio. Un ejemplo de ítem es:

“¿Durante las última cuatro semanas, con qué frecuencia ha tenido los siguientes problemas?: ¿Ha tenido problemas para concentrarse?”. Todos los ítems de este apartado se evalúan con un formato de respuesta tipo Likert, con una puntuación que va de 0 (*nunca*) a 4 (*siempre*), donde un mayor puntaje significa mayor nivel estrés.

Mediante la realización de un análisis factorial exploratorio con rotación Promax (método de extracción de ejes principales), se observó una estructura de 3 factores, que explica el 68,53% de la varianza total. Posteriormente, se eliminó el ítem 2 (*¿Ha dormido bien?*) debido a una carga factorial de -0,39, lo que se considera bajo. El ítem 1 (*¿Ha tenido ánimos para estar con gente?*) se eliminó porque su carga factorial era de -0,30, siendo menor al criterio establecido. Finalmente, se eliminó el ítem 3 (*“¿Ha estado irritable?”*) ya que presentó una baja carga factorial, correspondiente a 0,34.

De esta forma, la consistencia interna de la escala arroja un alfa de Cronbach de 0,88, el valor de la medida de adecuación muestral de KMO fue de 0,83 y la prueba de esfericidad de Bartlett mostró un resultado significativo ($p = 0,00$), lo que determina una estructura de dos factores con una varianza total explicada del 69,13%. Cabe mencionar

que esta es una adaptación de la escala original de Setterlind y Larrison (1995), por lo que no presenta necesariamente la misma estructura factorial, sin embargo, es posible identificar dos factores pertenecientes a la dimensión reacciones al estrés, correspondientes a las subdimensiones denominadas cognitiva y física, cuyos alfa de Cronbach son 0,90 y 0,83, respectivamente.

Para evaluar el *Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo* se utilizó la Escala para medir Conflicto Trabajo-Familia de Matthews, Kath y Barnes-Farrell (2010), la cual consiste en una versión breve de la escala para medir Conflicto Trabajo-Familia de Carlson, Kacmar y Williams (2001). Esta escala está compuesta por 8 ítems, dirigidos a evaluar por una parte, Conflicto Trabajo-Familia (4 ítems) y por otra parte, Conflicto Familia-Trabajo (4 ítems). Un ejemplo de ítem es: *“Tengo que faltar a actividades familiares debido a la cantidad de tiempo que debo gastar en responsabilidades laborales”*. Todos los ítems de esta escala se evalúan con un formato de respuesta tipo Likert con un rango de 1 (*muy en desacuerdo*) a 5 (*muy de acuerdo*). Dado que esta escala no poseía adaptación a la realidad chilena, fue sometida a traducción cruzada y retrotraducción, para después ser evaluada por un juicio de expertos.

Luego de someter la escala a un análisis factorial exploratorio, utilizando el método de extracción de ejes principales (sin rotar), se observó un KMO de 0,77 con una agrupación de dos factores que explica un 56,53% de la varianza total, sin embargo, esta agrupación de ítems no reflejaba la bidimensionalidad claramente definida que se esperaba en el modelo original, razón por la cual se realizaron análisis por separado para cada una de las dimensiones, lo que indicó que se trata de dos constructos que métricamente se comportan de manera independiente. Por lo tanto, la versión final del instrumento utilizado para este estudio se compone de dos escalas, esto es: conflicto

trabajo-familia, compuesto por los ítems 1, 2, 3 y 4, de la escala original, con un alfa de Cronbach de 0,73, el valor de la medida de adecuación muestral de KMO fue de 0,72 y la prueba de esfericidad de Bartlett mostró un resultado significativo ($p = 0,00$), lo que determina una estructura de un factor con una varianza total explicada del 55,41%; y, conflicto familia-trabajo, por los ítems 5, 6, 7 y 8 de la misma, con un alfa de Cronbach de 0,74, el valor de la medida de adecuación muestral de KMO fue de 0,64 y la prueba de esfericidad de Bartlett mostró un resultado significativo ($p = 0,00$), lo que determina una estructura de un factor con una varianza total explicada del 56,18%

6.3 Diseño

Esta investigación corresponde a un estudio de tipo transversal, con un diseño correlacional no experimental, basado en la aplicación de cuestionarios de autoreporte.

En este estudio, se evaluó un modelo que contemplaba percepciones justicia organizacional como variable independiente, conflicto trabajo-familia/familia-trabajo como variable mediadora y estrés laboral como variable dependiente.

El propósito del diseño de esta investigación es el estudio del rol del conflicto trabajo-familia/familia-trabajo como mediador en la relación entre las variables percepciones de justicia organizacional y estrés laboral. Además, se espera encontrar diferencias de promedio en las variables en cuanto a género en la variable conflicto trabajo-familia/familia-trabajo.

6.4 Análisis de datos

Para el análisis psicométrico de las escalas, se realizaron análisis de consistencia interna (alfa de Cronbach) y análisis factorial exploratorio (AFE). La información recopilada se analizó utilizando estadística descriptiva, análisis de Índice de Correlación Bivariadas de Pearson y comparación de promedios con T-Student y ANOVA. Para la realización del análisis de los datos, se utilizó el programa IBM SPSS Statistics 24; y para el análisis de mediación, se utilizó el programa MPlus versión 6.12.

6.5 Procedimiento

En cuanto a las etapas del proceso de investigación, éstas se dividieron en tres. En una primera instancia, se llevó a cabo el proceso de aplicación de los instrumentos psicométricos, momento en el que se recogieron los datos. Además, se realizó un proceso de sensibilización a los trabajadores previamente a la aplicación del instrumento, en función de generar una mayor tasa de respuesta, en conjunto con un mejor entendimiento de los riesgos psicosociales. En una segunda instancia, se analizaron los datos obtenidos mediante las diferentes plataformas y técnicas estadísticas anteriormente descritas. Finalmente, se llevó a cabo la contrastación de hipótesis junto con el reporte de los resultados y las conclusiones derivadas de los análisis realizados.

VII. REQUERIMIENTOS ÉTICOS

El presente estudio es parte del proyecto de FONDECYT N° 11160583, el cual fue aprobado por el Comité Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad de Valparaíso. Para resguardar los derechos de los participantes así como el carácter voluntario y anónimo de su participación, se tomaron en cuenta las siguientes consideraciones:

Consentimiento Informado: consiste en un documento informativo, a través del cual, se invita a las personas a participar en la investigación. El hecho de aceptar y posteriormente, firmar los lineamientos que establece el *consentimiento informado*, autoriza a la persona a participar en el estudio, así como también permite que la información recolectada durante el estudio pueda ser utilizada por los investigadores del proyecto, en la elaboración de análisis y comunicación de esos resultados. Por otra parte, se menciona que la participación en este estudio es voluntaria, y el participante puede retirarse en cualquier momento de la investigación si lo requiere.

Resguardo de Información: toda la información generada será confidencial, para lo cual las respuestas serán identificadas solamente con un número de código y el nombre del participante no será escrito en ningún cuestionario. De igual forma, la información obtenida será discutida en privado y no será conocida por personas ajenas a la investigación.

Devolución de Información: una vez finalizado este estudio, el participante puede solicitar recibir información sobre los resultados obtenidos. Junto con ello, en caso de que surjan dudas en relación a esta investigación, es posible contactar a la profesora guía, Sra. Viviana Rodríguez (+56-32-2508625/email: viviana.rodriguez@uv.cl).

VIII. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el presente estudio.

8.1 Análisis preliminares y descriptivos: datos sociodemográficos, correlaciones y diferencias de promedios en variables de interés

La muestra utilizada para este estudio estuvo compuesta por una población total de 129 (n total = 129), de la cual el 70,5% ($n = 91$) corresponde a mujeres y el 29,5% ($n = 38$) corresponde a hombres.

Con respecto a la edad de los participantes, se observa que el promedio es de 44,76 años ($DE=10,65$). En el caso de las mujeres, su edad promedio fue de 45,39 años ($DE=10,30$), y para los hombres, su promedio fue de 43,26 años ($DE=11,44$).

En relación a los años totales en la institución actual, se observa un promedio de 13,71 años ($DE=11,03$). El promedio para las mujeres fue de 13,87 años ($DE=11,08$) mientras que para los hombres éste fue de 13,34 años ($DE=11,06$).

En cuanto a los ingresos percibidos, estos se distribuyeron de la siguiente manera: un 0,8% percibe un ingreso menor a \$200.000; 31,3% percibe un ingreso entre \$200.000 y \$500.000; 44,5% percibe un ingreso entre \$500.001 y \$800.000; 12,5% percibe un ingreso entre \$800.001 y \$1.000.000; 10,2% percibe un ingreso entre \$1.000.001 y \$2.000.000; y, 0,8% percibe un ingreso superior a \$2.000.000.

En cuanto al estado civil de los participantes, el 40,3% de la muestra reportó ser soltero/a, el 38,8% casado/a, el 20,2% separado/a y el 0,8% reportó ser viudo/a.

Finalmente, con respecto a quién es el proveedor principal del hogar, el 63,3% reportó ser el proveedor principal, el 5,5% reportó al cónyuge como el proveedor principal, el 24,2% reportó que ambos son proveedores, el 2,3% reportó al padre/madre como proveedor principal y el 4,7% reportó a otro como proveedor principal.

A continuación, se presenta la Tabla 1, en la cual se encuentra detallado el recuento para cada estadístico sociodemográfico estudiado.

Tabla 1

Características sociodemográficas de los participantes

Característica Demográfica	Categoría	Frecuencias
Sexo	Femenino	91
	Masculino	38
Edad	Entre 23 y 32 años	21
	Entre 33 y 42 años	33
	Entre 43 y 52 años	34
	Entre 53 y 62 años	38
	Más de 62 años	2
Años totales en la Institución	Hasta 10 años	64
	Entre 11 y 20 años	23
	Entre 21 y 30 años	20
	Entre 31 y 40 años	12
	Más de 40 años	2
Ingreso líquido mensual	\$ 0 - \$ 500.000	41
	\$ 500.001 - \$ 800.000	57
	\$ 800.001 - \$ 1.000.000	16
	\$ 1.000.000 - \$ 2.000.000	13
	Más de \$2.000.000	1
Estado Civil	Soltero/a	52
	Casado/a	50
	Separado/a	26
	Viudo/a	1
Proveedor Principal	Yo	81
	Cónyuge	7
	Ambos	31
	Padre/Madre	3
	Otros	6

Se realizó la prueba de correlación bivariada de Pearson para determinar las relaciones más significativas entre las variables sociodemográficas y las variables en este estudio. Los resultados obtenidos a partir de las correlaciones se muestran en la Tabla 2, en la cual también se incluyen los promedios y desviaciones estándar para cada variable.

Las correlaciones observadas entre estrés laboral y las percepciones de justicia organizacional y sus cuatro dimensiones (justicia procedural, justicia distributiva, justicia interpersonal y justicia informativa), se mostraron altamente significativas, siendo éstas: $r(129) = -0,39; p = 0,00$; $r(129) = -0,33; p = 0,00$; $r(129) = -0,35; p = 0,00$; $r(129) = -0,24; p = 0,01$ y $r(129) = -0,24; p = 0,01$, correspondientemente. Por otra parte, la correlación entre estrés laboral y CT-F fue de $r(129) = 0,47; p = 0,00$; mientras que para estrés laboral y CF-T fue de $p = 0,00$ y $r(129) = 0,36, p = 0,00$.

Con respecto a las correlaciones entre CT-F y justicia organizacional con sus respectivas dimensiones (justicia procedural, justicia distributiva, justicia interpersonal y justicia informativa) éstas oscilaron desde nulas hasta altamente significativas, siendo para justicia organizacional general $r(129) = -0,25; p = 0,00$ y para justicia distributiva e interpersonal $r(129) = -0,21; p = 0,05$; $r(129) = -0,23; p = 0,00$, respectivamente.

En relación a CF-T y justicia organizacional, con sus respectivas dimensiones (justicia procedural, justicia distributiva, justicia interpersonal y justicia informativa), se observaron correlaciones desde nulas hasta altamente significativas, siendo para justicia organizacional general $r(129) = -0,24; p = 0,00$, mientras que para justicia interpersonal e informativa fueron $r(129) = -0,23, p = 0,05$; $r(129) = -0,24, p = 0,00$ correspondientemente.

Las correlaciones entre la variable sociodemográfica ingreso líquido mensual y las variables de interés fueron en su mayoría nulas, con excepción de CT-F cuya correlación fue significativa [$r(129) = 0,18, p = 0,05$]. De manera similar, la variable sociodemográfica estamento correlacionó de manera significativa únicamente con la dimensión estrés laboral, arrojando un valor de $r(129) = 0,19, p = 0,05$.

Finalmente, la variable sociodemográfica sexo y las variables de estudio presentan correlaciones desde nulas hasta significativas. De esta forma, la correlación de sexo con Justicia organizacional general fue de $r(129) = 0,18, p = 0,05$; mientras que con justicia distributiva fue de $r(129) = 0,18, p = 0,05$; finalmente, con estrés laboral tuvo una correlación de $r(129) = -0,23, p = 0,00$. Con respecto a la variable sociodemográfica estado civil y las variables de estudio, se observaron correlaciones significativas y nulas. De este modo, las correlaciones de estado civil con justicia organizacional general, justicia interpersonal y justicia informativa fueron de $r(129) = -0,18, p = 0,05$, $r(129) = -0,18, p = 0,05$ y $r(129) = -0,20, p = 0,05$, respectivamente.

Tabla 2.

Promedios, desviaciones estándar y correlaciones de Pearson

	<i>M</i>	<i>DE</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Sexo	Femenino = 1		Masculino = 2													
2. Estado Civil	Soltero/a = 1		Casado/a = 2		Divorciado o Separado/a = 3		Viudo/a = 4									
3. Ingreso líquido mensual	\$ 0 - \$ 500.000 = 1		\$ 500.001- \$ 800.000 = 2		\$ 800.001 - \$ 1.000.000 = 3		\$ 1.000.001 - \$ 2.000.000 = 4									
4. Principal Proveedor	Yo = 1		Cónyuge = 2		Ambos = 3		Padre/Madre = 4		Otro = 5							
5. Estamento	Administrativo = 1		Técnico = 2		Profesional = 3		Directivo = 4									
6. Edad	44,76	10,65														
7. P. J. O. Escala completa	3,98	0,66	0,18*	-0,18*	-0,01	0,03	-0,00	-0,09	1							
8. P.J.O. Procedural	3,86	0,81	0,13	-0,10	0,07	0,04	0,05	0,02	0,78**	1						
9. P.J.O. Distributiva	3,43	1,06	0,18*	-0,08	-0,02	-0,07	0,03	-0,02	0,80**	0,51**	1					
10. P.J.O. Interpersonal	4,52	0,68	0,13	-0,18*	0,03	0,08	0,01	-0,12	0,68**	0,43**	0,36**	1				
11. P.J.O. Informativa	4,18	0,81	0,13	-0,20*	-0,09	0,08	-0,12	-0,19*	0,79**	0,47**	0,43**	0,53**	1			
12. Conflicto Trabajo-Familia	2,81	0,99	0,05	0,01	0,18*	0,04	0,18	0,06	-0,25**	-0,16	-0,21*	-0,23**	-0,17	1		
13. Conflicto Familia-Trabajo	2,13	0,86	-0,00	0,03	0,03	-0,02	0,04	0,02	-0,24**	-0,17	-0,11	-0,23*	-0,24**	0,49**	1	
14. Estrés laboral	1,49	0,87	-0,23**	0,00	0,14	0,05	0,19*	-0,04	-0,39**	-0,33**	-0,35**	-0,24**	-0,24**	0,47**	0,36**	1

**p < 0,01 * p < 0,05

A continuación, se realizaron pruebas t-student y ANOVA para determinar la existencia de diferencias de promedios en las variables de interés para este estudio. Las variables sociodemográficas que presentaron correlaciones significativas con la variable dependiente fueron sexo y estamento (Tabla 3).

En el caso de la variable estamento, no se aprecian diferencias de promedio significativas en las variables de estudio. Sin embargo, para la variable sociodemográfica sexo, fue posible observar diferencias significativas en las siguientes dimensiones: para la dimensión justicia general las mujeres promediaron significativamente menor $M = 3,90$, $DE = 0,69$, $n = 91$) que los hombres $M = 4,17$, $DE = 0,55$, $n = 38$) $t(127) = -2,3$, $p < 0,03$, $d = 0,60$, 95% IC [-0,50, -0,001].; en el caso de justicia distributiva los hombres promediaron significativamente mayor ($M = 3,72$, $DE = 0,97$, $n = 38$) que las mujeres ($M = 3,31$, $DE = 1,07$, $n = 91$) $t(127) = -2,16$, $p < 0,03$, $d = 0,38$, 95% IC [-0,50, -0,001], y finalmente para el caso de estrés laboral el promedio de las mujeres fue significativamente mayor ($M = 1,61$, $DE = 0,86$, $n = 91$) que el de los hombres ($M = 1,18$, $DE = 0,81$, $n = 38$) $t(127) = 2,76$, $p < 0,01$, $d = 0,61$, 95% IC [-0,50, -0,001]

Tabla 3

Diferencias de promedios según sexo

	<i>t</i> de Student	Gl	<i>p</i> (bilateral)	Femenino		Masculino	
				<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
P.J.O escala completa	-2,10	127	0,04	3,90	0,69	4,17	0,55
P.J. O. Procedural	-1,47	127	0,14	3,79	0,82	4,02	0,77
P.J.O Distributiva	-2,07	127	0,04	3,31	1,07	3,72	0,96
P.J.O. Interpersonal	-1,44	127	0,15	4,47	0,72	4,66	0,55
P.J.O. Informativa	-1,72**	127	0,09	4,12	0,88	4,34	0,57
Conflicto Trabajo-Familia	-0,58	127	0,57	2,78	0,98	2,89	1,03
Conflicto Familia-Trabajo	0,04	127	0,97	2,13	0,88	2,12	0,83
Estrés laboral	2,69	127	0,01	1,16	0,86	1,18	0,81

Nota: ** $p \leq 0,01$ * $p \leq 0,05$

8.2 Análisis de resultados

Para la realización de las pruebas de hipótesis, se utilizaron las técnicas de correlaciones bivariadas de Pearson para el caso de la hipótesis 1, análisis de mediación para la prueba de la hipótesis 2 y, finalmente, t-student respecto de la hipótesis 3.

8.2.1 Hipótesis 1: Las Percepciones de Justicia Organizacional, en sus cuatro dimensiones, se relacionarán negativamente y significativamente con el Estrés Laboral.

La hipótesis 1 sugiere la existencia de una asociación significativa entre las percepciones de justicia organizacional en sus cuatro dimensiones y estrés laboral. Las correlaciones bivariadas de Pearson arrojaron una asociación altamente significativa entre las cuatro dimensiones de justicia organizacional (justicia procedural, justicia distributiva, justicia interpersonal y justicia informacional) y estrés laboral. La correlación para justicia procedural $r(129) = -0,33, p = 0,00$; para justicia distributiva $r(129) = -0,35, p = 0,00$; para justicia interpersonal $r(129) = -0,24, p = 0,00$ y para justicia informacional $r(129) = -0,24, p = 0,00$. Finalmente, la correlación entre la escala de justicia organizacional general y estrés laboral es de $r(129) = -0,39, p = 0,00$ (Tabla 4).

De esta forma, se comprueba la existencia de una correlación negativa y significativa entre estrés laboral y justicia organizacional, confirmando con ello la hipótesis 1 de este estudio. Lo anterior, tanto para la escala general como para cada una de sus dimensiones; cabe mencionar que la correlación de la escala de justicia

organizacional y estrés laboral es más alta como conjunto que en relación a cada una de sus dimensiones.

Tabla 4

Correlaciones de Pearson entre estrés laboral y justicia organizacional

	1	2	3	4	5	6
1. P. J. O. Escala completa	1					
2. P.J.O. Procedural	0,78**	1				
3. P.J.O. Distributiva	0,80**	0,51**	1			
4. P.J.O. Interpersonal	0,68**	0,43**	0,36**	1		
5. P.J.O. Informativa	0,79**	0,47**	0,43**	0,53**	1	
6. Estrés laboral	-0,39**	-0,33**	-0,35**	-0,24**	-0,24**	1

**p < 0,01 * p < 0,05

8.2.2 Hipótesis 2: El Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo mediará parcialmente la relación entre las Percepciones de Justicia Organizacional y el Estrés Laboral.

La hipótesis 2 propone que el CT-F/F-T media parcialmente la relación negativa y significativa entre las percepciones de justicia organizacional y estrés laboral. Para poner a prueba esta hipótesis se realizó un análisis de mediación, el cual arrojó como resultado que el CT-F media parcial y significativamente (Figura 2) la relación entre percepciones de justicia organizacional, sin distinción de sus dimensiones, y estrés laboral. Los efectos indirectos se muestran en la Tabla 5 , mientras que las medidas de adecuación fueron de $X^2(164, n = 129) = 243,51, p < 0,00$; CFI = 0,95; TLI = 0,94; RMSEA = 0,06 (90% CI [0,05, 0,08]).

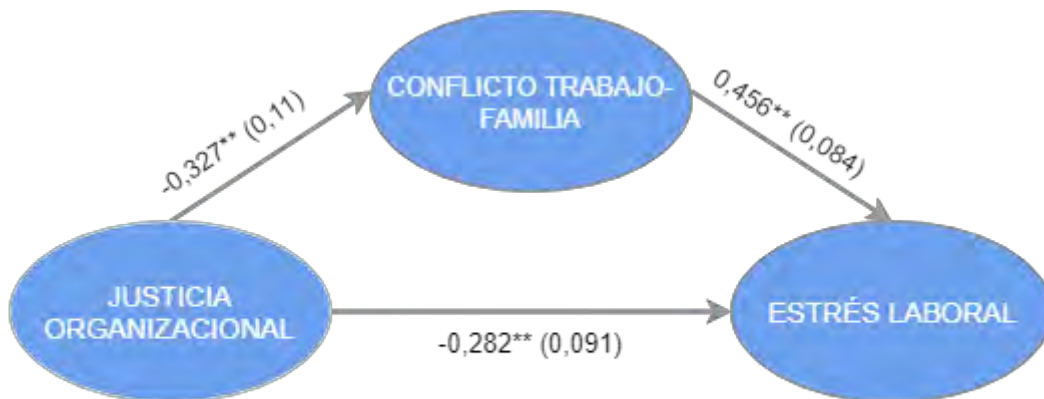


Figura 2. Modelo de Mediación.

Tabla 5
Efecto indirecto

	B	SD	SE	<i>p</i>	CI
Desde P. J. O. Escala completa a Estrés laboral	-0,15	0,55	-2,74	0,01	95% [-0,26, -0,04]

8.2.3 Hipótesis 3: Existen diferencias significativas en los promedios de la variable Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo de acuerdo al Género, siendo mayor en mujeres que en hombres.

Para el análisis de la hipótesis 3, que plantea la existencia de una diferencia significativa de promedios al interior de CT-F/CF-T de acuerdo al género se realizó una prueba t-student. Debido a los resultados obtenidos a partir de los análisis factoriales exploratorios y de confiabilidad, el análisis de los promedios se realizó tomando en cuenta CT-F y CF-T, como dos constructos independientes. El análisis anterior, no respaldó lo propuesto en la hipótesis 3, ya que para CT-F, los resultados fueron, para los hombres ($M = 2,89$, $DE = 1,03$, $n = 38$) y para las mujeres ($M = 2,78$, $DE = 0,98$, $n = 91$); $t(127) = -0,58$, $p = 0,57$; $d = 0,11$, 95% IC [-0,50, -0,001]. Por otra parte, los resultados obtenidos para CF-T, fueron, en el caso de los hombres ($M = 2,12$, $DE = 0,83$, $n = 38$) y para las mujeres ($M = 2,13$, $DE = 0,88$, $n = 91$); $t(127) = 0,04$, $p = 0,97$; $d = 0,01$, 95% IC [-0,50, -0,001]. Por lo tanto, la hipótesis 3 se rechaza, ya que los resultados no arrojaron diferencias significativas para los promedios de género para ninguna de las variables (Tabla 6).

Tabla 6

Diferencias de promedios según sexo para conflicto trabajo-familia/ familia-trabajo

	<i>t</i> de Student	Gl	<i>p</i> (bilateral)	Femenino		Masculino	
				<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
Conflicto Trabajo-Familia	-0,58	127	0,57	2,78	0,98	2,89	1,03
Conflicto Familia-Trabajo	0,04	127	0,97	2,13	0,88	2,12	0,83

Nota: ***p* ≤ 0,01 **p* ≤ 0,05

IX. DISCUSIÓN

En el presente estudio, se propuso, en primer lugar, que las percepciones de justicia organizacional y estrés laboral se relacionarían negativa y significativamente. Los resultados obtenidos mediante el análisis de correlaciones muestran una relación negativa y altamente significativa entre las percepciones de justicia organizacional general y cada una de sus cuatro dimensiones en relación a estrés laboral, siendo la mayor correlación respecto a las percepciones de justicia organizacional general, lo que confirma la hipótesis 1.

Estos resultados permiten vincular percepciones de justicia organizacional general y sus cuatro dimensiones con estrés laboral en un contexto chileno, lo que se considera como un aporte de evidencia empírica acerca de que tanto las percepciones de justicia organizacional general como en cada una de sus dimensiones, actúan sobre el estrés laboral.

Cabe destacar que las percepciones de justicia organizacional general se asocian en mayor medida con estrés laboral que si se considera a cada una de sus dimensiones por separado, lo que resulta consistente con lo señalado por los trabajos de Ambrose y Schminke (2009), Bobocel (2013), Colquitt (2001), Eib et al. (2015) y Holtz y Harold (2009), pero que no se condice con lo planteado por Judge y Colquitt (2004), quienes aseveran que estrés laboral se relaciona en mayor medida con justicia procedural. Esta diferencia podría deberse a las modificaciones que sufrió la escala de justicia procedural al ser aplicada en el contexto chileno, ya que inicialmente, estuvo compuesta de 7 ítems, posteriormente, se eliminaron 3 de ellos, los que se relacionaban directamente con la influencia que los trabajadores podrían tener sobre la implementación o modificación de normas o procedimientos de la institución.

De esta forma, es posible conjeturar además, que estas diferencias en los resultados de las mediciones relativos a justicia procedural pueden haber sido influenciados por las diferencias culturales (Hofstede, 1986) entre las muestras utilizadas para cada uno de los estudios, así como también, por la naturaleza de la institución, ya que al tratarse de una institución pública, su funcionamiento está normado por ley, razón por la cual, la injerencia que los trabajadores tienen en relación a la elaboración o modificación de los procedimientos a seguir para llevar a cabo sus funciones es baja.

En segundo lugar se plantea la existencia de una relación entre percepciones de justicia organizacional general y estrés laboral mediada parcialmente por CT-F y CF-T. A partir de la realización de un análisis de mediación se observó que existe una mediación parcial del CT-F en la relación entre percepciones de justicia organizacional y estrés laboral, hallazgo que confirma parcialmente la hipótesis 2.

Lo anterior aportaría evidencia empírica, en una primera instancia, sobre la existencia de una relación indirecta entre percepciones de justicia organizacional general y estrés laboral, mediada por CT-F, en donde a mejores percepciones de justicia organizacional general menor es el nivel de CT-F, y por lo tanto, menor estrés laboral (Allen, 2001; Grandey, 2001). Esto resulta consistente con lo planteado en la literatura por Judge y Colquitt (2004) y Eib et al. (2015), sin embargo, a diferencia de los trabajos mencionados anteriormente, los cuales realizaron el análisis de mediación utilizando todas las dimensiones de percepciones de justicia organizacional por separado, para la presente investigación se optó por considerar las percepciones de justicia organizacional general, ya que ésta presentaba un efecto indirecto mayor que considerando cada una de las dimensiones por separado.

Lo anterior podría explicarse por las mismas razones que lo ocurrido con la

hipótesis 1, esto es, la modificación de escala de justicia procedural, las diferencias culturales y las características propias de la naturaleza de la institución.

Por otra parte, se entrega evidencia empírica sobre la existencia de una relación directa, negativa y altamente significativa entre percepciones de justicia organizacional general y estrés laboral, considerando al primero como un factor estresor, esto es, a una menor percepción de justicia organizacional general, mayor estrés laboral. Finalmente, se entrega evidencia respecto de la existencia de una relación directa y altamente significativa entre CT-F y estrés laboral, en donde el CT-F se considera como un factor estresor para los trabajadores, es decir, a mayor CT-F, mayor estrés laboral (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; DeFrank & Ivancevich, 1998; Greenhaus y Parasuraman, 1987; Hart & Cooper, 2001; Kahn & Byosiére, 1992; Pleck, 1987).

Ahora bien, para llegar a este resultado fue necesario considerar las escalas de CT-F y CF-T como constructos métricamente independientes, lo que constituye otro hallazgo relevante a partir de este análisis. Lo anterior es congruente con lo planteado por Judge y Colquitt (2004), ya que en aquel estudio se utiliza sólo el CT-F como constructo mediador. Esto podría explicarse debido a que al tratarse de una medición en un contexto laboral, y medir variables orientadas al trabajo, las personas reportan sus percepciones desde esta misma perspectiva. Mientras que si se evaluara estrés en otro contexto, el cual se refiera directamente a los efectos de la vida personal en el trabajo, posiblemente el resultado sería distinto, tomando mayor relevancia el CF-T. Además, debido a la normativa interna de la institución es posible que ciertos ítems no aplicaran al contexto de la misma, en especial la imposibilidad de abandonar el espacio laboral fuera de horarios establecidos.

Por último se planteó la existencia de una diferencia significativa de promedios al

interior de CT-F/CF-T de acuerdo al género. Los resultados obtenidos mediante la aplicación de una prueba t-student arrojaron que no existiría tal diferencia en este contexto. Esto se contrapone a lo planteado en la hipótesis 3, y a lo señalado por la literatura (Duxbury & Higgins, 1991; Duxbury, Higgins & Lee, 1994; Keene & Reynolds, 2005; Radó et. al, 2016). Sin embargo, este resultado se condice con lo indicado por autores como Bianchi (2011) y Higgins, Duxbury y Julien (2014), quienes aseveran que en relación al CT-F, tanto hombres como mujeres se comportan de manera equitativa, es decir, presentan niveles de conflicto similares. Lo anterior podría deberse principalmente a la composición de la muestra, ya que esta estuvo conformada en su mayoría por mujeres. Otro factor que pudo incidir en este resultado fue la conformación de su grupo familiar, ya que en caso de no tener responsabilidades relacionadas al cuidado de hijos pequeños, cuidado de enfermos o adultos mayores, los CT-F y CF-T serían menores (Voydanoff, 1988). Sin embargo, el factor que mayor influencia pudo haber tenido sobre este resultado, sería el cambio social en relación a los roles de género por el que atraviesa Chile en la actualidad. Lo anterior generaría una mayor semejanza en las respuestas reportadas por hombres y mujeres en relación a los CT-F y CF-T, ya que los hombres ahora reportarían preocuparse por temas domésticos tanto como las mujeres.

Por otra parte, puede considerarse como una posible razón para este resultado la naturaleza de la institución, ya que los temas relacionados con percepciones de justicia organizacional general están elaborados desde una perspectiva igualitaria y uniforme, lo que se traduciría en una disminución de las diferencias entre los trabajadores por razones de género (Bianchi, 2011; Higgins, Duxbury & Julien, 2014).

9.1 Implicancias del estudio

Respecto de la relevancia de este estudio, es posible mencionar que aporta evidencia de validez de constructo para las escalas de percepciones de justicia organizacional (Colquitt, 2001) y de CT-F/F-T (Matthews, Kath & Barnes-Farrell, 2010).

En relación a la escala de CT-F/F-T, se realizó una primera aplicación en el contexto chileno, cuyos resultados sugieren, entre otras cosas, la existencia de dos constructos distintos e independientes desde el punto de vista métrico, a diferencia del planteamiento original el cual sugiere un constructo con dos dimensiones. Es posible encontrar evidencia de la división de estas dimensiones en dos constructos independientes, en los trabajos de Byron (2005), Cooke y Rousseau (1984), Kopelman et al. (1983), Netemeyer et al. (2014), Thomas y Ganster (1995) y Wiley (1987).

Por otra parte, la escala de estrés de Setterlind (1995) contenida en el Cuestionario SUSESO/ISTAS 21, esta investigación entrega información sobre el estrés en la realidad chilena. En relación al comportamiento de esta escala, esta aplicación permite observar la existencia de una bidimensionalidad dentro de la misma, en lugar de la unidimensionalidad planteada inicialmente, generando la posibilidad de realizar un análisis más exhaustivo respecto del estrés y sus dimensiones, en el contexto laboral chileno.

Finalmente, este estudio entrega evidencia empírica respecto de la relación entre las percepciones de justicia organizacional, estrés laboral y CT-F/F-T (Figura 3). Esto se traduce como un aporte para el campo de la investigación, comprensión y el desarrollo de nuevos instrumentos de medición en relación al área de estudio de los riesgos psicosociales en Chile, favoreciendo la elaboración de medidas de intervención y prevención efectivas que permitan mejorar las condiciones laborales de los trabajadores

chilenos.



Figura 3. Modelo Teórico Final.

9.2 Limitaciones del estudio

Entre las limitaciones que surgieron al realizar los análisis preliminares se observó que la distribución de la muestra se presentaba desbalanceada en relación a género, esto es, que estaba compuesta en un 70,54% por mujeres y en un 29,46% por hombres, lo que pudo afectar los resultados de este estudio, especialmente al realizar la prueba de hipótesis relacionada a la comparación de promedios en relación a género dentro de la variable CT-F/CF-T.

En relación a lo anterior, otra de las posibles limitaciones del estudio radica en el efecto de deseabilidad social, el cual se entiende como la tendencia a responder ítems de auto-reporte de manera positiva, más allá de que sus respuestas sean precisas y verdaderas, buscando crear una impresión favorable de sí mismos e incluso, evitar la crítica (Hébert, Ma, Clemow, Ockene, Saperia, Stanek & Ockene, 1997; Holtgraves, 2004). Por otra parte, si además se consideran los roles de género asociados (Fisher &

Dubé, 2005; Good, Robertson, O'Neil, Fitzgerald, Stevens, DeBord & Braverman, 1995), esto representaría una temática a considerar en este estudio, debido a su interés en la diferencia de promedios de acuerdo a género.

Finalmente, las características particulares de esta institución pública, constituyen una limitación en relación a la validez externa de este estudio, ya que las conclusiones obtenidas a partir de esta investigación no son generalizables a otros rubros u otros contextos organizacionales, sean estos de carácter público o privado (Marcellesi, 2015; Steckler & McLeroy, 2008).

9.3 Futuras líneas de investigación

Una de las principales preguntas que surgieron tras la realización de este estudio fue si existe alguna influencia de la cantidad de miembros dependientes del grupo familiar, en relación a las miembros sostenedores, sobre el CT-F, el CF-T y el estrés laboral, esto es, si la pertenencia a un grupo familiar extenso con gran proporción de miembros dependientes podría precipitar un mayor CT-F o CF-T, lo que a su vez genere un aumento del estrés laboral; o si, por el contrario esto genera una disminución del CT-F o CF-T ya que, al hacer una distribución de tareas del hogar entre varios integrantes de la familia, lo que resulta en una menor carga para cada uno; a diferencia de lo que sucede en una familia pequeña en la que las responsabilidades recaen en menos personas (Carlson & Perrewé, 1999). Con esto, aparece otra interrogante relacionada a la conformación del grupo familiar, por ejemplo, si éste posee una o más fuentes de ingresos, si existe algún adulto mayor o algún otro miembro de la familia que necesite cuidados especiales debido a alguna enfermedad u otro (Aazami, Shamsuddin & Akmal, 2017; Byron, 2005; Gallagher, Beckman & Cross, 1983; Hammer & Neal, 2008; Marks, 1998), lo que podría

resultar en una mayor demanda para los integrantes de la familia, y con ello, un mayor nivel de estrés, CT-F y CF-T.

A partir de los resultados obtenidos en base al análisis de las escalas de estrés de Setterlind (1995) y CT-F/F-T (2010), donde se observó un cambio en relación a la estructura planteada inicialmente en ambos casos, se abre el campo de investigación respecto de estos instrumentos y se invita a continuar generando aportes que permitan mejorar estas escalas y con ello, la medición de estos constructos.

Siguiendo esta línea de investigación resulta relevante la realización de estudios de invarianza métrica (Cooper, Biederman & Hummel, 1992) a través de la aplicación de este estudio a otras instituciones u organizaciones, sean estas de ámbito público o privado, con la finalidad de conocer si existen diferencias entre un rubro y otro, y junto con ello aumentar el nivel de representatividad de este tipo de estudios (Kahneman & Tversky, 1972).

Por otra parte, resultaría de gran interés la realización de una investigación de orden longitudinal entre estas variables, con el fin de conocer si existe una relación entre la edad y los posibles cambios en la conformación del grupo familiar que ésta pueda generar, en virtud del CT-F, CF-T y el estrés laboral (Allen & Finkelstein, 2014; Beutell & Wittig-Berman, 2008; Frone, Russell, & Cooper, 1997; Goff, Mount & Jamison, 1990; Neal & Hammer, 2017; Nohe, Meier, Sonntag & Michel, 2015; Page, 2016), esto, ya que un individuo que podría presentar altos niveles de CF-T o CT-F al estar al cuidado de niños pequeños, podría no presentar los mismos niveles diez años después, cuando esos niños han crecido. Lo que podría aportar información para el desarrollo de esta área de investigación, permitiendo así una mayor comprensión sobre su comportamiento a través del tiempo (Caruana, Roman, Hernández-Sánchez & Solli, 2015).

En consecuencia con los resultados obtenidos y sus implicancias, se propone ahondar en modelos de intervención que consideren intervenir tanto en justicia organizacional como en conflicto trabajo-familia simultáneamente, esto sería posible a través de la elaboración de políticas dentro de la empresa que permitan compatibilizar la vida familiar con el ámbito laboral, sin la necesidad de hacer distinción por género (Frye & Breugh, 2004; Grandey, 2001; Kossek & Ozeki, 1998). Siguiendo esta línea, otra propuesta surge a partir de las percepciones de justicia organizacional en las cuales se puede realizar intervenciones a partir de la promoción de relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la organización, mejorar los canales de información, redistribución de la carga laboral u optimizar procedimientos que se llevan a cabo dentro de la institución. Con esto, sería posible disminuir los efectos del estrés entre los trabajadores.

Finalmente, este estudio entrega evidencia empírica acerca del rol mediador del CT-F en la relación entre justicia organizacional y estrés laboral, indicando que esta relación no es únicamente lineal y directa, sino que también ejerce un efecto indirecto que pasa a través del CT-F. Lo anterior, permite la aproximación al diagnóstico, prevención e intervención con respecto a los niveles de estrés en el contexto laboral nacional, no sólo desde la justicia organizacional si también de forma conjunta con el CT-F, pudiendo generar un mayor efecto desde el punto de vista de las intervenciones y con ello, mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aazami, S., Shamsuddin, K., & Akmal, S. (2017). Assessment of Work–Family Conflict Among Women of the Sandwich Generation. *Journal of Adult Development*, 1-6. doi: 10.1007/s10804-017-9276-7
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. doi: 10.1037/h0040968
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435. doi: 10.1006/jvbe.2000.1774
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work–family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376. doi: 10.1037/a0036941
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. doi: 10.1037/1076-8998.5.2.278
- Alvarado, R., Marchetti, N., Villalón, M., Hirmas, M., & Pastorino, MS. (2009). Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del COPSQ. *Revista Chilena de Salud Pública*, 13(1), 7-16. doi: 10.5354/0719-5281.2009.652
- Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validation of a questionnaire for psychosocial risk assessment in the workplace in Chile. *Revista Médica De Chile*, 140(9), 1154-1163. doi:10.4067/S0034-98872012000900008
- Ambrose M.L. & Schminke M. (2009). The role of overall justice judgments in

- organizational justice research: a test of mediation. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 491-500. doi: 10.1037/a0013203.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. doi: 10.1037/a0022170
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45, 813–837. doi: 10.1177/001872679204500804
- Asociación Chilena de Seguridad (2013, 30 de Agosto). Riesgos Psicosociales [Publicación en Registro Web]. Recuperado de http://www.achs.cl/portalqa/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx#.WV1GI4g1_IW
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781–796. doi: 10.1037/0003-066X.56.10.781
- Bartolomé, F., & Evans P. A. L. (1980). Must success cost so much? *Harvard Business Review*, 58(2), 137-148.
- Beham, B., Präg, P., & Drobnič, S. (2012). Who's got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries. *International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3725-3741. doi: 10.1080/09585192.2012.654808
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5),

507-523. doi: 10.1108/02683940810884513

Bianchi, S. M. (2011). Family change and time allocation in American families. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 21-44.

doi: 10.1177/0002716211413731

Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. En R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiations in organizations* (Vol. 1, pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.

Bobocel, D. R. (2013). Coping with unfair events constructively or destructively: The effects of overall justice and self-other orientation. *Journal of Applied Psychology*, 98, 720–731. doi: 10.1037/a0032857

doi: 10.1037/a0032857

Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict.

International Journal of Stress Management, 4(1), 287–302.

Burke, R. J. (1997). Toward an Understanding of Psychological Burnout Among Police Officers. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 13–27. doi:

10.1007/BF02766070

Burke, R. J. and Greenglass, E. R. (1994). Towards an understanding of work satisfactions and emotional well-being of school-based educators. *Stress Medicine*, 10, 177–184. doi:10.1002/smi.2460100307

doi:10.1002/smi.2460100307

Burke, R. J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L., Tekin, Y. (2013). Antecedents and Consequences of Work Engagement Among Frontline Employees in Turkish

Hotels. *Journal of Transnational Management*, 18, 191-203. doi:

10.1080/15475778.2013.817243

Byron, K. (2005). A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198. doi:

10.1016/j.jvb.2004.08.009.

- Caruana E. J., Roman M., Hernández-Sánchez J., & Solli P. (2015). Longitudinal studies. *Journal of thoracic disease*, 7(11), E537-E540. doi:10.3978/j.issn.2072-1439.2015.10.63
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of management*, 25(4), 513-540. doi: 10.1016/S0149-2063(99)00013-6
- Chandola, T., Martikainen, P., Bartley, M., Lahelma, E., Marmot, M., Michikazu, S., Nasermoaddeli, A. & Kagamimori S. (2005). Does conflict between home and work explain the effect of multiple roles on mental health? A comparative study of Finland, Japan, and the UK. *International Journal of Epidemiology*, 33(4), 884–893. doi: 10.1093/ije/dyh155
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386-400. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.386
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425-445. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.425
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and Strain from Family Roles and Work-Role Expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 251-262. doi: 10.1037/0021-9010.69.2.252
- Cooper, E. E., Biederman, I., & Hummel, J. E. (1992). Metric invariance in object recognition: A review and further evidence. *Canadian Journal of*

Psychology/Revue canadienne de psychologie, 46(2), 191-214. doi:

10.1037/h0084317

Cowherd, D., & Levine, D. (1992). Product Quality and Pay Equity Between Lower-Level Employees and Top Management: An Investigation of Distributive Justice Theory. *Administrative Science Quarterly*, 37(2), 302-320. doi:10.2307/2393226

Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. En C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 317-372). New York: Wiley.

DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1998). Stress on the job: An executive update.

Academy Of Management Executive, 12(3), 55-66.

doi:10.5465/AME.1998.1109050

Dunckel, H. (1991). Mehrfachbelastung und psychosoziale Gesundheit. En S. Greif, E.

Bamberg & N. Semmer (Eds.), *Stress am Arbeitsplatz* (pp. 154-167). Göttingen:

Hogrefe.

Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict.

Journal of applied psychology, 76(1), 60. doi: 10.1037/0021-9010.76.1.60

Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of family Issues*, 15(3), 449-

466. doi: 10.1177/019251394015003006

Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Balch, C. M., Satele, D., Sloan, J., & Freischlag, J.

(2011). Relationship between work-home conflicts and burnout among American surgeons: a comparison by sex. *Archives of surgery*, 146(2), 211-217. doi:

10.1001/archsurg.2010.310

Eib, C., von Thiele Schwarz, U., & Blom, V. (2015). Don't Let It Get to You! A

- Moderated Mediated Approach to the (In) Justice–Health Relationship. *Journal of occupational health psychology*, 20(4), 434-445. doi: 10.1037/a0039005
- Fisher, R. J., & Dubé, L. (2005). Gender Differences in Responses to Emotional Advertising: A Social Desirability Perspective, *Journal of Consumer Research*, 31(4), 850–858. doi: 10.1086/426621
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78. doi: 10.1037/0021-9010.77.1.65
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1998). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 7(4), 325–335. doi: 10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x
- Frye, N. K., & Breugh, J. A. (2004). Family-Friendly Policies, Supervisor Support, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, and Satisfaction: A Test of a Conceptual Model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220. doi: 10.1007/s10869-004-0548-4
- Gallagher, J. J., Beckman, P., & Cross, A. H. (1983). Families of Handicapped Children: Sources of Stress and its Amelioration. *Exceptional Children*, 50(1), 10-19. doi: 10.1177/001440298305000102
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel psychology*, 43(4), 793-809. doi: 10.1111/j.1744-6570.1990.tb00683.x
- Goldberg, D.P. & Hillier, V.F. (1979). A Scaled Version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 9, 139-145. doi:

10.1017/S0033291700021644

- Good, G. E., Robertson, J. M., O'Neil, J. M., Fitzgerald, L. F., Stevens, M., DeBord, K. A., & Braverman, D. G. (1995). Male gender role conflict: Psychometric issues and relations to psychological distress. *Journal of Counseling Psychology, 42*(1), 3-10. doi: 10.1037/0022-0167.42.1.3
- Grandey, A. A. (2001). Family friendly policies: Organizational justice perceptions of need-based allocations. En R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice* (pp. 145–173). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B., & Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work–family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of occupational and Organizational Psychology, 78*(3), 305-323. doi: 10.1348/096317905X26769
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy Of Management Review, 12*(1), 9-22. doi:10.5465/AMR.1987.4306437
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management, 16*(2), 399-432. doi: 10.1177/014920639001600208
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review, 10*(1), 76-88. doi: 10.5465/AMR.1985.4277352
- Greenhaus, J. H. (1988). The intersection of work-family roles: Individual, interpersonal, and organizational issues. *Journal of Social Behavior and Personality, 3*, 23-44.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1987). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. In J. M. Ivancevich & D. C. Ganster (Eds.), *Job stress: From theory to suggestion* (pp. 37-60). New York: Haworth.

- Greenhaus J. H. & Parasuraman S. (1994). Work–family conflict, social support, and wellbeing. In Davidson MJ, Burke RJ (Eds.), *Women in management: Current research issues* (pp. 213–229). London, UK: Paul Chapman.
- Greenhaus J. H. & Powell G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291–303. doi: 10.1016/S0749-5978(02)00519-8
- Grover, S. L. (1991). Predicting the perceived fairness of parental leave policies. *Journal of Applied Psychology*, 76, 247–255. doi: 10.1037//0021-9010.76.2.247
- Guilguiruca, M.; Meza, K.; Góngora, R. & Moya C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. [online]. 61(238), 57-67. doi: 10.4321/S0465-546X2015000100006
- Guterk, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hammer, L. B., & Neal, M. B. (2008). Working sandwiched-generation caregivers: Prevalence, characteristics, and outcomes. *The Psychologist-Manager Journal*, 11(1), 93-112. doi: 10.1080/10887150801967324
- Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). Occupational stress: Toward a more integrated framework. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 93–114). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hartel, C. E. J., & Kimberley, N. A. (2006). The processes that shape customers' perceptions of a company crisis: examining the role of justice, emotions and trust in the financial costs of a company crisis. En Y. Ali, & M. van Dessel (Eds.),

Advancing Theory, Maintaining Relevance: Proceedings of the 2006 Australian & New Zealand Marketing Academy Conference (pp. 1-7). Brisbane Qld Australia: Australian and New Zealand Marketing Academy (ANZMAC). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/238678622_The_Processes_That_Shape_Customers'_Perceptions_Of_A_Company_Crisis_Examining_The_Role_Of_Justice_Emotions_And_Trust_In_The_Financial_Costs_Of_A_Company_Crisis

Hébert, J.R., Ma, Y., Clemow, L., Ockene, I.S., Saperia, G., Stanek III, E.J., & Ockene, J.K. (1997). Gender Differences in Social Desirability and Social Approval Bias in Dietary Self-Report. *American Journal of Epidemiology*, *146*(12), 1046-1055. doi: 10.1093/oxfordjournals.aje.a009233

Higgins, C., Duxbury, L., & Julien, M. (2014). The relationship between work arrangements and work-family conflict. *Work*, *48*(1), 69-81. doi: 10.3233/WOR-141859

Hofstede, G. (1986). Cultural differences in teaching and learning. *International Journal of intercultural relations*, *10*(3), 301-320. doi: 10.1016/0147-1767(86)90015-5

Holtgraves, T. (2004). Social desirability and self-reports: Testing models of socially desirable responding. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *30*, 161–172. doi: 10.1177/0146167203259930

Holtz B.C & Harold C.M. (2009). Fair today, fair tomorrow? A longitudinal investigation of overall justice perceptions. *Journal of Applied Psychology*, *94*(5), 1185-1199. doi: 10.1037/a0015900.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Departamento de Estudios Laborales, Departamento de Estudios Sociales.(2015). *Mujeres en Chile y Mercado de Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. Recuperado de

<http://www.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf?sfvrsn=4>

- Jackson, S. E., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of Occupational Behavior*, 3, 63-77. doi: 10.1002/job.4030030106
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395. doi: 10.1037/0021-9010.89.3.395
- Kahn, R.L., & Byosiere, P.B. (1992). Stress in organizations. In M.D. Dunnette and L.M. Hugh (eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (pp.571-650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. (1964). Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity. *Administrative Science Quarterly*, 10(1), 125-129. doi: 10.2307/2391654
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1972). Subjective probability: A judgment of representativeness. *Cognitive psychology*, 3(3), 430-454. doi: 10.1016/0010-0285(72)90016-3
- Kan, D., & Yu, X. (2016). Occupational Stress, Work-Family Conflict and Depressive Symptoms among Chinese Bank Employees: The Role of Psychological Capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(1), 134. doi: 10.3390/ijerph13010134
- Keene, J. R., & Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands. *Journal of Family Issues*, 26(3), 275-299. doi: 10.1177/0192513X04270219

- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior & Human Performance*, 32, 198-215. doi: 10.1016/0030-5073(83)90147-2
- Kossek, E. E., & Nichol, V. (1992). The effects of on-site child care on employee attitudes and performance. *Personnel Psychology*, 45, 485-509. doi: 10.1111/j.1744-6570.1992.tb00857.x
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139–149. doi: 10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x
- Lee, C., & Farh, J. (1999). The effects of gender in organizational justice perception. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 133-143. doi: 10.1002/(sici)1099-1379(199901)20:1
- Leka, S., Van Wassenhove, W., & Jain, A. (2015). Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. *Safety science*, 71, 61-67. doi: 10.1016/j.ssci.2014.03.014 0925-7535
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. En K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27–55). New York: Plenum. doi: 10.1007/978-1-4613-3087-5_2
- Li, A., Shaffer, J., & Bagger, J. (2015). The psychological well-being of disability caregivers: examining the roles of family strain, family-to-work conflict, and perceived supervisor support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 40–49. doi: 10.1037/a0037878

- Lind, E. A., & Van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. En B. M. Staw & R. M. Kramer (Eds.). *Research in organizational behavior* (pp. 181–222). Boston: JAI Press.
- Livingston, B. A., Judge, T. A. (2008). Emotional responses to work–family conflict: An examination of gender role orientation among working women. *Journal of Applied Psychology, 93*, 207–216. doi: 10.1037/0021-9010.93.1.207
- MacDermid, S. M. (2005). (Re)considering conflict between work and family. In Kossek EE, Lambert SJ (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives* (pp. 17–38). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M.G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology, 87*, 427–436. doi: 10.1037//0021-9010.87.3.427
- Marcellesi, A. (2015). External Validity: Is There Still a Problem?. *Philosophy of Science, 82*(5), 1308-1317. doi: 10.1086/684084
- Marks, N. F. (1998). Does It Hurt to Care? Caregiving, Work-Family Conflict, and Midlife Well-Being. *Journal of Marriage and Family, 60*(4), 951-966. doi: 10.2307/353637
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). The effects of job stressors in marital satisfaction in Finnish dual earner couples. *Journal of Organizational Behavior, 20*, 879–895. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<879::AID-JOB982>3.0.CO;2-2
- Mesmar-Magnus, J. & Viswervaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 215-232. doi: 10.1016/j.jvb.2004.05.004
- Ministerio de Salud. (2013). Resolución 218 EXENTA. Aprueba Instrumento de

Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, elaborado por el Departamento de Salud Ocupacional. Publicada en *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*, del 5 de febrero de 2013. Chile.

Ministerio de Desarrollo Social (2017). *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)*. Recuperado de

http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_trabajo.pdf

Mladinic, A. & Isla, P. (2002) Justicia Organizacional Entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psykhé*, 11(2), 171-179. Recuperado de

<http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/428/407>

Mowday, R. T., & Colwell, K. A. (2003). Employee reactions to unfair outcomes in the workplace: The contribution of Adams' equity theory to understanding work motivation. En L. Porter, G. Bigley, & R. M. Steers (Eds.), *Motivation and work behavior* (pp. 222-254). Burr Ridge, IL: McGraw-Hill.

Neal, M. B., & Hammer, L. B. (2017). *Working couples caring for children and aging parents: Effects on work and well-being*. Psychology Press.

Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work–family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522-536. doi:

10.1037/a0038012

Notten, N., Grunow, D., & Ellen Verbakel (2017). Social Policies and Families in Stress: Gender and Educational Differences in Work–Family Conflict from a European Perspective. *Social Indicators Research*, 132, 1281–1305.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of

- work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400
- OECD (2017). How does CHILE compare? *OECD Employment Outlook 2017*.
Recuperado de <https://www.oecd.org/chile/Employment-Outlook-CHILE-EN.pdf>
- Palomo-Vélez G, Carrasco J, Bastías A, Méndez MD, Jiménez A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Pan American Journal of Public Health*, 37(4/5), 301-307.
- Page, K. (2016). *Where Does the Time Go?: A Study of Work-family Conflict, Turnover Intent, Age, and Hours Worked* (Doctoral dissertation, Roosevelt University).
- Parasuraman, S., Pruhit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275–300. doi: 10.1006/jvbe.1996.0025
- Parker, L., & Allen, T. D. (2001). Work/family benefits: Variables related to employees' fairness perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 453–468. doi: 10.1006/jvbe.2000.1773
- Pleck, J. H. (1989). Family-supportive employer policies and men's participation: A perspective. Unpublished manuscript.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29- 32.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian journal of public health*, 38(3), 8-24. doi: 10.1177/1403494809349858
- Rabenu E., Tziner A., Sharoni G., (2017). The relationship between work-family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1143-1156.

doi: 10.1108/IJM-01-2014-0014

Radó, M., Nagy, B., & Király, G. (2016) Work-to-family spillover: Gender differences in Hungary. *Demográfia English Edition*, 58(5), 39-64. doi: 10.21543/DEE.2015.2

Raubenheimer, J. (2004). An item selection procedure to maximise scale reliability and validity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30(4), 59-64. doi: 10.4102/sajip.v30i4.168

Sarrió, M. y Barberá, E. (1997). Equidad, justicia y motivación humana. *Revista de historia de la Psicología*, 18(1), 355-366.

Schonfeld, I. S. & Chang C. (2017). Work-Family Balance. En Schonfeld, I. S. & Chang C. *Occupational Health Psychology* (pp. 273-297). Nueva York: Springer Publishing Company.

Schooreel, T., & Verbruggen, M. (2016). Use of family-friendly work arrangements and work–family conflict: Crossover effects in dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 119-132. doi: 10.1037/a0039669

Servicio de Registro Civil e Identificación (s.f.). ¿Qué hacemos? [Publicación en Registro Web]. Recuperado de <https://www.srcei.cl/>

Setterlind, S., & Larsson, G. (1995). The stress profile: A psychosocial approach to measuring stress. *Stress Medicine*, 11, 85–92. doi:10.1002/smi.2460110116

Sharma, J., Dhar, R. L. & Tyagi, A. (2016). Stress as a mediator between work–family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research*, 30, 268-275. doi: 10.1016/j.apnr.2015.01.010

Shimazu A., Kubota K., Bakker A., Demerouti E., Shimada K., & Kawakami N. (2013). Work-to-family Conflict and Family-to-work Conflict among Japanese Dual-

- earner Couples with Preschool Children: A Spillover-Crossover Perspective. *Journal of Occupational Health*, 55, 234-243. doi: 10.1539/joh.12-0252-OA
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social science & medicine*, 58(8), 1483-1499. doi: 10.1016/S0277-9536(03)00351-4
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). Stress in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Comprehensive handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 453– 491). New York: Wiley. doi: 10.1002/0471264385.wei1218
- Steckler, A., & McLeroy, K.R. (2008). The Importance of External Validity. *American Journal of Public Health*, 98(1), 9-10. doi: 10.2105/AJPH.2007.126847
- Sugawara, N., Danjo, K., Furukori, H., Yasushi, S., Tomita, T., Fujii, A. & Nakagami, T., Kitaoka, K. & Yasui-Furukori, N. (2017). Work–family conflict as a mediator between occupational stress and psychological health among mental health nurses in Japan. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*. 13. 779-784. 10.2147/NDT.S127053.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15. doi: 10.1037/0021-9010.80.1.6
- Toderi, S., Gaggia, A., Balducci, C., & Sarchielli, G. (2015). Reducing psychosocial risks through supervisors' development: A contribution for a brief version of the “Stress Management Competency Indicator Tool”. *Science Of The Total Environment*, 518/519345-351. doi: 10.1016/j.scitotenv.2015.02.082

- Van Gils, W., & Kraaykamp, G. (2008). The emergence of dual-earner couples: A longitudinal study of the Netherlands. *International Sociology, 23*, 345–366. doi: 10.1177/0268580908088894
- Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work–family conflict of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior, 20*, 865–878. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<865::AID-JOB980>3.0.CO;2-L
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work-family conflict. *Journal of Marriage and the Family, 50*, 749-761. doi: 10.1177/0192513X05277516
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: the mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health, 12*, 915. doi: 10.1186/1471-2458-12-915
- Wang Y., Liu L., Wang J. & Wang L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health, 54*(3):232–240. doi: 10.1539/joh.11-0243-OA
- Walster, E., Berscheid, E. and Walster, G.W. (1973) New Directions in Equity Research. *Journal of Personality and Social Psychology, 25*, 151-176. doi: 10.1037/h0033967
- Wiley, D. L. (1987). The relationship between work-nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management, 13*, 467-472. doi: 10.1177/014920638701300303
- Yavas U., Babakus E. & Karatepe O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict: Does gender matter?.

*International Journal of Service Industry Management, 19(1), 7-31. doi:
10.1108/09564230810855699*