

**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CONFLICTO INTER-ROL EN
TRABAJADORES DEL RUBRO MINERO DE LA IV REGION**

**PROFESORA
BIANCA DAPELO P.**

**POR
DANIEL CASTRO OTTO
FERNANDO MARTINEZ ADRIAZOLA
DAMARIS ROBLEDO CANDIA
EDUARDO SIERRA PALACIOS**

**SEMINARIO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA Y AL TÍTULO PROFESIONAL DE PSICÓLOGO**

VALPARAÍSO, MARZO 2014.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi numerosa familia, por ser ellos quienes me permitieron llegar a esta instancia, en especial a mis queridos padres Rafael Castro y Judith Otto. A todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo y que formaron parte de este desafío en mi formación profesional y también personal.

Daniel Castro Otto

Agradezco a mis queridos padres Juan y Margaret por su amor, preocupación, apoyo y comprensión que me han entregado durante toda mi formación como psicólogo y por darme la oportunidad de ser lo que soy ahora, así mismo a mi hermana Vanessa, quien siempre me ayudó y guió en esta vida universitaria, nunca faltando sus sabios consejos, y a mi polola Camila por su gran amor, apoyo y porque siempre creyó en mí, y también a mis queridos abuelos, a mis compañeros de seminario y a todos los que fueron participantes de mi formación académica.

Fernando Martínez Adriazola

Agradezco a la vida por todos aquellos momentos y oportunidades que me ha brindado dentro de todo lo que soy. Por el poder tener unos padres y una familia con un apoyo incondicional y por el poder tener grandes amigos. Gracias a cada uno de ellos quienes se convirtieron en mis grandes pilares para culminar esta gran etapa.

Dámaris Robledo Candia

Quisiera agradecer a mi padre Antonio Sierra Araya, mi gran ejemplo a seguir, como profesional y como persona de bien en este mundo tan tormentoso, a Natalia Riquelme y su familia por acompañarme en los momentos más complejos que me tocó vivir a lo largo de esta aventura. También, un largo abrazo a mis amigos Sebastián Espinosa, Francisco Castillo, Jessica San Martín, Felipe Torrico y Héctor Urzúa quienes siempre me apoyaron y me escucharon cuando más los necesitaba, y un especial abrazo a mi Madre María Isabel y a mi segunda Madre Gladis Pino, que sin las cuales nada de lo anterior tendría sentido. Muchas gracias.

Eduardo Sierra Palacios

Como equipo de trabajo brindamos un especial y profundo agradecimiento a aquellas personas que nos apoyaron en labores esenciales para nuestros fines. Damos un total agradecimiento a Regina Fuentes, profesional que nos cooperó en una de las labores esenciales de este trabajo, gracias a ella, nuestros objetivos pudieron llegar a la cima y cumplir nuestros deseos. Gracias Regina por tu esfuerzo, apoyo, compromiso y cooperación sin afán alguno. También no podemos olvidar el gran apoyo y esencial ayuda de Thamara Tapia Muñoz, quien con su gran experiencia reflejada en un gran trabajo y noble disposición para resolver nuestras dudas se convirtió en un elemento clave en el desarrollo exitoso del presente seminario. Finalmente sería difícil concebir este trabajo sin el fundamental soporte, guía y apoyo de nuestra profesora guía, la Dr. Bianca Dapelo, quien fue un pilar primordial y de base para que el seminario actual sea lo que es, uno de los eventos más significativos en nuestra vida profesional y la culmine de nuestros objetivos como investigadores.

Dámaris, Fernando, Daniel y Eduardo.

INDICE

INTRODUCCION.....	9
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
OBJETIVOS.....	18
HIPÓTESIS.....	18
VARIABLES.....	19
MARCO CONCEPTUAL.....	22
4.1 Calidad de Vida Laboral (Bienestar laboral).....	22
<i>Actitudes hacia el Trabajo y la Organización.....</i>	<i>24</i>
4.2 Compromiso Organizacional.....	26
4.2.1 Delimitación Teórica.....	28
4.2.2 Modelo de Tres Componentes de Allen y Meyer.....	29
4.3 Actitudes hacia el Trabajo y su relación con el Bienestar Psicológico y Laboral.....	32
4.4 Calidad de Vida Laboral y Riegos Psicosociales.....	34
4.5 Conflicto Inter-rol.....	36
4.5.1 Delimitación Teórica.....	37
4.5.1 Modelo de Carlson, Kacmar y Williams.....	40
ANTECEDENTES EMPÍRICOS.....	45
5.1 Compromiso organizacional.....	45
5.1.1 Variables laborales: Desempeño y Deseo de abandono de la organización.....	45
5.1.2 Variables sociodemográficas y Características laborales.....	47
5.2 Conflicto Inter-rol.....	48
5.2.1 Variables sociodemográficas.....	48
5.2.2 Conflicto Inter-rol y efectos en la Organización.....	49
5.3 Compromiso Organizacional y Conflicto Inter rol.....	53
MARCO METODOLOGICO.....	57
6.1 Diseño de la Investigación.....	57
6.2 Tipo de Estudio.....	57
6.3 Participantes.....	58
6.4 Instrumentos.....	61

6.4.1 Compromiso Organizacional.....	61
6.4.2 Conflicto Inter-rol.....	63
6.4.3 Fiabilidad de los instrumentos en este estudio.....	64
6. 5 Procedimientos.....	66
6.6 Plan de Análisis.....	67
RESULTADOS.....	70
7.1 Distribuciones porcentuales por variables.....	70
7.2 Análisis Bivariable según Hipótesis.....	95
DISCUSION.....	10
1	
REFERENCIAS.....	107
ANEXOS.....	117
ANEXO N°1.....	117
CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	117
ANEXO N°2.....	119
Cuestionario Compromiso Organizacional.....	119
ANEXO N°3.....	120
Cuestionario Conflicto Inter-rol (Carlson, Kacmar & Williams, 2000).....	120
ANEXO N°4.....	121
ANEXO N°5.....	122
ANEXO N°6.....	123
ANEXO N°7.....	124
ANEXO N°8.....	128

RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo identificar y describir la posible relación entre actitudes laborales de los trabajadores y la presencia de factores de riesgo psicosociales, presentes en los contextos del trabajo. Temática que se estudia mediante la relación entre “Compromiso Organizacional” y “Conflicto Inter-rol” en los trabajadores de una organización del rubro minero, situada en la cuarta región de Chile.

Esta es una investigación descriptiva correlacional, con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 138 trabajadores, 92 hombres y 46 mujeres, que desarrollan faenas mineras y que pertenecen a uno de los 14 proyectos activos que ejecuta la empresa, el que cuenta con una mayor cantidad de trabajadoras mujeres en comparación al resto de los proyectos y con uno de los turnos de trabajo más extensos (10x10) implementados por la organización.

En el proceso se administraron tres cuestionarios; Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990) y Cuestionario de Conflicto Inter-rol de Carlson, Kacmar y Williams (2000). Adicionalmente, se aplicó un cuestionario de datos socio demográficos y laborales, complementando así los resultados obtenidos.

Las principales conclusiones determinan que entre las variables Compromiso Organizacional Y Conflicto Inter rol se puede observar que existe una correlación significativa, más específicamente entre las dimensiones “Compromiso Afectivo y “Tiempo-Familia” ($r = 0,007$), “Compromiso de Continuidad” y “Estrés-Trabajo” ($r= 0,001$); y “Compromiso Normativo” y “Tiempo-Trabajo” ($r = 0,049$).

También se concluyó que las variables socio-demográficas “sexo”, “edad”, “estado civil” y “número de hijos” no constituyen variables significativas para determinar el nivel de CO de los trabajadores, a diferencia de “edad de los hijos” ($r=0.030$), por otro lado para el Conflicto Inter-rol las variables “sexo” ($r=0.012$) y “estado civil” ($r=0.024$) presentan un alto nivel de significancia.

En cuanto a las características del trabajo “sistema de turnos”, “Tiempo trabajando en la organización” y “Residencia distinta del lugar de trabajo” estas no diferencian significativamente el comportamiento de la variable Conflicto Inter rol, pero en el caso del

Compromiso Organizacional las variables “sistema de turnos” ($r=0,018$; $r=0,044$) y “tiempo trabajando en la organización”($r=0,032$; $r=0,046$) si constituyen una diferencia significativa.

Palabras claves: Compromiso organizacional, Conflicto Inter-rol, rubro minero.

ABSTRACT

This research has the objective to identify and describe the possible relation between the attitudes of the employees and the presence of psychosocial risk factors, existent in work context. Theme which is studied through the relation between “organizational commitment” and “inter-role conflict” on workers of an organization of the mining field, located in the fourth region of Chile.

This is a correlational descriptive research with a non experimental design. The sample was form by 138 workers, 92 men and 46 women, who develop mining job and who belong to one of the 14 active projects which the company execute, which count with a major quantity of female workers in comparison with the rest of the projects and with one of the most extensive work roles (10x10) implemented by the organization.

In the process it was applied three questionnaires; questionnaire of organizational commitment by Allen Meyer (1990) and the questionnaire of inter-role conflict by Carlson, Kacmar and Williams (2000). Additionally, it was applied a questionnaire of sociodemographic and labor information, complementing the obtain results.

The main conclusions determine that among the variables organizational commitment and inter-role conflict we can see that exist a significant correlation, specifically between dimensions “ affective commitment” and “ time-family” ($r=0,007$), “continuity of commitment” and “stress-work” ($r= 0,001$); and “ normative commitment” and “time-work” ($r=0,049$).

It was also conclude that the socio demographic variables: “sex”, “age”, “civil status” and “number of children” do not constitute significative variables to determine the level of OC of the employees, in contrast with “age of children” ($r=0.030$), on the other hand for the Inter-role Conflict the variables “sex” ($r=0.012$) and “civil status” ($r=0.024$) present a high significance level.

Regarding the characteristics of work: “work shift”, “time working in the organization” and “ different residence from the work place” these do not make a significant difference in the inter-role conflict, whereas in the case of organizational

commitment the variables “work shift” ($r=0,018$; $r=0,044$) and “time working in the organization” ($r=0,032$; $r=0,046$) these constitute a significant difference.

Keywords: Organizational Commitment, Inter-role conflict, mining field.

INTRODUCCION

La sociedad contemporánea se puede concebir en cierta forma como resultado de procesos de cambio y transformación, de entre los cuales se destaca la revolución tecnológica, la cada vez más creciente interdependencia de las economías nacionales (que a su vez crea una nueva relación entre Estado, economía y sociedad), la ampliación de la competencia a un nivel global y un sistema capitalista (neoliberal) que se instaura como centro de ordenamiento social cada vez en más países (García y Pulgar, 2010). Tales procesos de transformaciones y cambios afectan de manera potentísima la cotidianidad y la normalidad de la vida de las poblaciones, creando nuevas formas de relaciones a nivel social, familiar, laboral, entre otros (González, 2012). Nuestro país no es una excepción a la regla global, al contrario, es uno de los países a nivel regional que ha sufrido más cambios respecto de las transformaciones económicas, políticas y culturales a nivel internacional (Barahona, 2011; Gutiérrez y Osorio, 2008), lo que lo ha convertido y posicionado entre los líderes en desarrollo de Latinoamérica (PNUD, 2013).

De esta manera, es claro que nuestro país atraviesa en los últimos años por un constante crecimiento tanto económico como social, reflejado por ejemplo, en que ocupa el puesto número 40 de la lista mundial en desarrollo humano (PNUD, 2013), como también en los índices de progreso, los cuales, por ejemplo, indican que entre 1980 y 2012, la esperanza de vida creció en aproximadamente 10 años; aumentó en más de 3 años la media de escolaridad de adultos, lo mismo que los años esperados de escolaridad, que aumentaron 3,3 años. Del mismo modo, el Ingreso nacional bruto per cápita creció un 175%. Esto significa que en términos agregados el valor total de IDH de Chile se incrementó en un 28% en ese período (desde 0,638 en 1980 hasta 0,819 en 2012), (PNUD, 2013). Tomando en cuenta todo lo anterior, no se puede sesgar que son solo beneficios los que el desarrollo y el cambio trae consigo, existen por supuesto procesos que se vienen constituyendo conforme los cambios macro-sociales que ocurren, destacándose en el ámbito del trabajo; la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral (INE, 2013),

En el ámbito familiar; los cambios profundos en la estructura familiar (del Pico Rubio, 2011), en el ámbito social-laboral; la notoria modificación de los roles tradicionales

de género y trabajo (OIT-PNUD, 2009) y en el aumento de las parejas de doble empleo (García-Román, 2012, Vera-Martínez, Martín Chaparro, 2011), entre otros. Estos procesos nacen en cierta forma de la necesidad, cada vez más imperante, de la capacidad de flexibilización y adaptación de las personas y sus organizaciones o instituciones. En este escenario de constante cambio y adaptación, se generan implicaciones, tanto para la economía, como por consiguiente para las organizaciones. Las implicancias aplican para varias áreas de las organizaciones, donde se destacan dos de las más importantes: el impacto en la productividad de la empresa y la calidad de vida de los trabajadores. En primera instancia se podría pensar que, a mayor fuerza de trabajo más productividad, sin embargo, los cambios de las características de la fuerza de trabajo, que actualmente consta de 8.293.580 personas donde 59,2% corresponde a hombres y 40,8% a mujeres (INE,2013), son un factor clave a considerar cuando suceden fenómenos tales como abandonar el puesto de trabajo, faltar a trabajar, o simplemente la generación de estrés laboral.

Es en este contexto donde surge la familia como factor influyente en todos estos procesos. La familia como institución social es considerada como uno de los ámbitos más importantes para la sociedad chilena (Álvarez y Gómez, 2011; Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe, 2008; Abramovich, 2006; Guerrero, 2003), y a su vez la familia es una de las principales razones para entender porqué personas estando calificadas para trabajar, no buscan o no asisten al trabajo (INE, 2013). Un factor generalmente asociado a las tareas familiares es el hecho de ser mujer, o bajo cierta forma de concebir el factor de género. En Chile, este ámbito está principalmente relacionado con situaciones de abuso laboral de la mujer, condiciones laborales desiguales, injusticia salarial, machismo y discriminación (MINSAL, 2001; Dirección del Trabajo, 2011), entre otras condiciones que además suponen para la mujer un estresor social más, comúnmente considerado como un factor de riesgo. Sin embargo, considerando investigaciones que señalan que el factor género no es determinante en las relaciones trabajo-familia (Michel et al, 2011; Zang y Liu, 2011; Anafarta y Kuruüzüm, 2012), resulta pertinente comprender cómo los cambios sociales en la sociedad chilena afectan a ambos géneros. En este sentido, es posible asumir que equilibrar las tareas familiares y laborales no es un trabajo exclusivamente femenino, sino que también es una exigencia para los varones, las familias en su conjunto y la

sociedad en general. Por tal motivo representa un t3pico clave para el Estado y las organizaciones.

Todo lo anterior crea una necesidad cada vez m3s notoria de investigaciones sobre la relaci3n existente entre el dominio del trabajo y el de la familia, y especialmente c3mo los resultados de esta relaci3n afectan a las diferentes dimensiones de la organizaci3n. Con respecto a la relaci3n existente entre los dominios del trabajo y la familia se ha hallado abundante literatura y publicaciones cient3ficas, evidenciando cambios en su conceptualizaci3n, enfoques y modelos que lo han abordado, a trav3s de los tiempos. Tem3tica que en nuestra 3poca, adquiere cada vez mayor relevancia, asociado tanto al contexto mundial en constante cambio, como a la importancia que a3n conservan, tanto el trabajo como la familia, para el desarrollo humano sustentable.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según Chiavenato (2001) en el actual ambiente competitivo y las constantes proyecciones en materia laboral, el éxito de las organizaciones depende en gran medida de la eficaz gestión en la dirección de las personas (recursos humanos). Estructura, tecnología, recursos financieros y materiales son sólo elementos físicos e inertes que requieren ser administrados con inteligencia por quienes componen y constituyen la organización. Por tanto, las personas vendrían siendo el único elemento y/o factor dinámico de las empresas y organizaciones, puesto que ellas tienen la inteligencia que vivifica y dirige cualquier organización.

La calidad de los trabajadores de una organización, sus conocimientos, actitudes, habilidades, motivación, compromiso y satisfacción en sus empleos y puestos de trabajo y su iniciativa para generar riqueza, repercuten con fuerza en su desempeño y por tanto en la productividad de las empresas otorgando el “plus” competitivo y los atributos de eficacia y calidad en la organización.

Es por ello, que los recursos humanos constituyen un componente esencial en la conformación de una organización. La gestión y el resguardo eficaz de las personas fundamenta la responsabilidad que la organización debe mantener hacia sus trabajadores, ampliando su visión de cómo gestionar los asuntos relacionados con las personas y obtener una mayor perspectiva en la dirección de personas (recursos humanos) que le permita alcanzar un éxito profesional, empresarial y dirigir una organización hacia la excelencia.

En Chile, el rubro de la Minería es uno de los más importantes y con entradas económicas muy importantes para el país, siendo una de las áreas de mayor crecimiento para la economía chilena en las últimas décadas. De igual forma las proyecciones del rubro se han desplazado a la realización y desarrollo de diversos proyectos, conllevando con ello un aumento en la oferta laboral y exigencias de la mano de obra. Mirando hacia el futuro, una cartera de proyectos mineros por aproximadamente 90 mil millones de dólares al 2020, sitúa al sector en las puertas de una fase de expansión sin precedentes, que por cierto requiere la superación de diversos desafíos (Fundación Chile, 2012). Al respecto, en los últimos años se han observado limitaciones a la competitividad de la minería chilena en

aspectos tales como caída en la ley mineral, disponibilidad y costo de energía, disponibilidad de agua, productividad del capital humano y certeza jurídica de las autorizaciones, donde la productividad, el desempeño y la retención de personal son elementos claves, puesto que las altas exigencias tanto en la calidad y cantidad de labores, la extensión horaria y la alta demanda de nuevos trabajadores, configuran necesidades propias del rubro, que se hacen importantes para enfrentar dichos desafíos.

En Chile, la minería de altura es uno de los principales motores del desarrollo del país, si bien este sector promete grandes proyecciones de fuente laboral, implica para sus trabajadores enfrentar diariamente condiciones atmosféricas y geográficas adversas planteando enormes desafíos en términos de la organización y los recursos humanos en este importante sector económico. Para los efectos anteriores y la alta exigencia en la producción del rubro, es de vital importancia contar con un recurso humano comprometido, puesto que la actividad en este rubro implica insertarse en un ambiente geográfico adverso, donde se está en constantes riesgos inherentes a los procesos mineros (accidentes del trabajo y enfermedades profesionales propias de la exposición a productos químicos en forma de humos, vapores y polvo en suspensión) como también aquellos asociados a condiciones físicas naturales como los climas extremos y la alta exigencia en los procesos productivos y realización de tareas y/o labores en la organización.

Dada las condiciones de un rubro altamente exigente e inserto en un contexto con características demandantes de propiciar una calidad de vida laboral favorable, se hace presente la importancia de mantener trabajadores comprometidos con la organización, puesto que se manifiesta como un factor clave en los procesos de crecimiento y desarrollo del rubro, debido a su relación con variables como el desempeño y retención de los trabajadores.

Tanto el desempeño como la retención laboral han sido variables que se han relacionado con el compromiso de los trabajadores, siendo demostrados en estudios realizados por Cohen (1991), aludiendo que un compromiso significativo en los trabajadores aumentarían el desempeño y evitaría el abandono de la organización. Otros estudios relevantes relacionan de manera significativa la importancia de esta variable con los elementos antes señalados. Leong, Randall y Cote (1994), enfatizan la importancia de

mantener a los empleados comprometidos puesto que sus resultados manifiestan el aumento en la calidad de las funciones de los trabajadores; Brett, Cron y Slocum (1995) establecen la relación entre mantener trabajadores comprometidos y la disminución de la rotación de personal, y finalmente Benkhoff, (1997) quien en sus estudios ratifica la asociación entre la alta calidad y eficacia de las labores de los trabajadores, con niveles altos de compromiso, garantizando la permanencia de estos en la organización.

En la actualidad una de las necesidades constantes, según los indicadores que presenta el rubro, es la falta de dotación (Fundación Chile, 2012). De igual forma es esperable esta crisis de mano de obra, pese a los altos índices de remuneraciones que prometen. Pero comprender esta situación se vuelve más sencillo haciendo hincapié en los espacios poco habituales en que se desarrolla esta actividad sumando la alta exigencia en faenas de mayor magnitud y complejidad, con una elevada exigencia en el rendimiento, conllevando obligatoriamente a una adaptación de los trabajadores a exigencias como trabajo en alturas, jornadas laborales extensas altos ritmos de trabajo con sistemas de jornadas excepcionales, trabajo en turnos con rotación día-noche y con la necesidad de pernoctar en los campamentos de la faena, son características específicas de la actividad que afectan, de un modo u otro, en la calidad de vida de los trabajadores, principalmente incidiendo en una de las esferas del individuo que se sitúa de forma inherente: poder establecer un equilibrio de una vida personal y familiar adecuada.

Las altas exigencias laborales de los últimos tiempos (jornadas de trabajo extensas, extensión geográfica, alta demanda en tareas) y la incompatibilidad muchas veces de los trabajadores de equilibrar la vida familiar y laboral han contribuido entre otras cosas, a producir efectos y consecuencias no tan solo en los trabajadores, sino que también consecuencias para las organizaciones.

En las últimas décadas, nuestro país ha transitado por números cambios en materia social y laboral, principalmente en la relación que se establece entre el individuo y su trabajo. El ingreso de la mujer al mundo laboral, familias monoparentales, familias con doble ingreso (padres y madres trabajadores), entre otros, ha configurado de cierta forma y a simple vista, la complejidad de poder equilibrar estas dos esferas necesarias para el individuo. Un claro ejemplo de ello se establece en cifras arrojadas por el INE el año 2013

donde refleja que existiendo una amplio número de fuerza de trabajo apta para trabajar no lo hace debido a razones relacionadas con la familia.

Si bien la esfera laboral es en su gran mayoría una necesidad para el individuo, esta puede convertirse en un factor que propiciaría dificultades para equilibrar su vida familiar, trayendo como consecuencias conflictos en esta área, que a modo de “espiral” repercutiría en los ámbitos laborales.

Investigaciones y estudios, han dado lugar para establecer una relación con efectos negativos entre el conflicto producido por la dificultad de ejercer de manera equilibrada las funciones de la esfera familiar y laboral. Estudios en Europa, EEUU, y Chile entre otros, anuncian los efectos laborales ante la presencia de conflicto inter-rol en los individuos. Consecuencias en el desempeño, ausentismo laboral y rotación de personal se presentan como consecuencias de la complejidad de equilibrar las exigencias laborales y las familiares.

Según Moreno y Báez (2010) este tipo de situaciones y consecuencias del conflicto inter-rol, pasarían a transformarse como un factor de riesgo psicosocial para los trabajadores. Más aún si agregamos a lo anterior ciertas condiciones de trabajo específicas del rubro como la minería, este factor de riesgo puede tender a aumentar dadas las características descritas previamente. Todo lo anterior en su conjunto, cambios estructurales en lo familiar-laboral y las características del sector, crea una alta probabilidad de tener conflicto entre los ámbitos familiar y laboral, lo que constituye, como mencionamos anteriormente, un factor de riesgo psicosocial, conllevando con ello consecuencias para la organización, principalmente en una de las actitudes claves de los trabajadores, el compromiso con su organización.

Desde aquí nace la pregunta de Investigación, dada las condiciones y características de un rubro de alta demanda de mano de obra y características particulares del sector, donde las condiciones de calidad de vida de los funcionarios y y/o potenciales trabajadores en el rubro de la minería se presenta con real importancia:

¿Existe relación entre el Compromiso Organizacional y el Conflicto inter-rol trabajo-familia en trabajadores del rubro minero?

Todo lo antes mencionados, relativo a las características, sociales, familiares y laborales han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y la calidad de vida laboral de los empleados. Sin embargo los riesgos psicosociales emergentes como el conflicto inter-rol (trabajo-familia), serán considerados como tal, es decir “riesgos”, siempre y cuando la gestión de los recursos humanos y su desarrollo dentro de la organización no tengan los efectos deseados ni el control de las variables involucradas. Además como sabemos, tanto el compromiso de los trabajadores con la organización y su trabajo, como las condiciones laborales asociadas a la calidad de vida laboral, dependen en gran medida, de la gestión de los recursos humanos.

El formar parte del rubro minero significa asumir condiciones de trabajo extremas como: sistemas de turnos, los tiempos de trayecto (distancias con la ciudad) y características propias del trabajo. Estas últimas determinan, bajo ciertas condiciones, las actitudes del trabajador, es decir, al parecer tienen un efecto importante en la satisfacción con el trabajo. Sin embargo, son susceptibles y vulnerables a los contextos y cambios (planificados o no) que experimente la organización en un momento determinado. En este sentido podemos esperar que si se realiza una gestión adecuada que aminore los efectos conflictivos propios del rubro, el tipo de trabajo y las tareas asociadas, será más probable obtener efectos beneficiosos para el bienestar laboral y por tanto para la organización.

De esta forma, es de esperar que las organizaciones mineras cubran sus necesidades de atraer, mantener y retener al personal calificado, con estrategias que consideren el bienestar laboral. Si se desea adquirir un mayor compromiso de sus trabajadores, se deberá considerar también factores psicosociales que por características propias de los contextos y específicamente del rubro y el trabajo minero, poseen una alta probabilidad de transformarse en factores de riesgo para las personas, con implicaciones de desarrollo personal y organizacional.

El someter a revisión la esfera familiar y laboral en un entorno particularmente extremo, en constante crecimiento y por tanto cada vez más exigente, puede resultar revelador a la hora de implementar planes de atracción, retención y mantención de su personal, especialmente a partir del compromiso organizacional. En este sentido la situación actual podría estar respondiendo a la falta de conciliación entre ambas esferas, lo

cual va en desmedro del compromiso y las actitudes de los trabajadores hacia su organización.

OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Establecer la relación entre Compromiso Organizacional y Conflicto Inter-rol, en una muestra de trabajadores mineros de la IV región.

3.2 Objetivos Específicos

1. Caracterizar el Compromiso organizacional, afectivo, de continuidad y normativo, en una muestra de trabajadores de la minería, considerando variables socio demográficas y del trabajo.
2. Identificar el nivel de Conflicto Inter-rol en los participantes, considerando variables socio demográficas y del trabajo.
3. Determinar la relación existente entre las variables Compromiso Organizacional y Conflicto Inter-rol.

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis de Investigación

H1: Existe una relación negativa y significativa entre el Compromiso Organizacional y el Conflicto Inter-rol.

3.2 Hipótesis Específicas

H2: Las características socio demográficas: “sexo”, “estado civil”, “edades de los hijos” se relacionan significativamente (P.05) con el Compromiso Organizacional.

H3: Las características del trabajo: “sistema de turnos”, “tiempo trabajando en la organización”, “residencia en región distinta a la del lugar de trabajo”, se relacionan significativamente (P.05) con el Compromiso Organizacional.

H4: Las características socio demográficas: “sexo”, “estado civil”, “edades de los hijos” se relacionan significativamente (P.05) con el Conflicto Inter rol.

H5: Las características del trabajo: “Sistema de turnos”, “tiempo trabajando en la organización, “residencia en lugar distinto a la de su lugar de trabajo” diferencian significativamente (P.05) el Conflicto Inter-rol.

VARIABLES

4.1 Variables Dependientes

Tabla n°1: Compromiso Organizacional

Dimensión o Componente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Ítems correspondientes
Compromiso Afectivo	Se refiere a la unión emocional que los empleados sienten hacia la organización, caracterizada por su identificación e implicación con la organización así como también por el deseo de permanecer en ella	Puntaje bruto obtenido de la suma de las respuestas a los ítems 6, 9, 12, 14, 15 y 18	6, 9, 12, 14, 15 y 18
Compromiso de Continuidad	Compromiso que deriva de los costes que los empleados asocian a la decisión de “abandonar la organización” (por ejemplo: pocas alternativas de empleo, pérdida de ciertos beneficios etc.).	Puntaje bruto obtenido de la suma de las respuestas a los ítems 1, 3, 4, 5, 16 y 17	1, 3, 4, 5, 16 y 17
Compromiso Normativo	Compromiso que hace referencia al sentimiento de obligación de los empleados a permanecer en la organización.	Puntaje bruto obtenido de la suma de las respuestas a los ítems 2, 7, 8, 10, 11 y 13	2, 7, 8, 10, 11 y 13

Tabla n°2: Conflicto Inter-rol

Componente o Dimensión	Definición conceptual	Definición operacional	Ítems relacionado con el Trabajo	Ítems relacionado con la Familia
Conflicto basado en el tiempo	Ocurre cuando la consagración a las demandas de un dominio consumen el tiempo necesario para satisfacer las demandas del otro dominio	Puntaje bruto obtenido de la suma de las respuestas a los ítems 2-5-8-11-14	5-8-18	2-11-14
Conflicto basado en el estrés	Ocurre cuando las tensiones de un dominio dificultan la satisfacción de las demandas del otro dominio	Puntaje bruto obtenido de la suma de las respuestas a los ítems 3-7-9-12-16-17	7-9-17	3-12-16
Conflicto basado en el comportamiento	Ocurre cuando los comportamientos ejecutados en un dominio son incompatibles con las exigencias de rol del otro dominio	Puntaje bruto obtenido de la suma de las respuestas a los ítems 1-4-6-10-13-15	1-6-13	4-10-15

Tabla n°3: Dirección del conflicto

Dirección del Conflicto	Definición conceptual	Definición operacional	Ítems correspondientes
Conflicto del trabajo a la familia	Conflicto entre las distintas actividades necesarias para desarrollar los roles propios de la familia con	Puntaje bruto obtenido de la suma de las respuestas a los ítems 1-2-3-7-8-9-13-14-15	1-2-3-7-8-9-13-14-15

	aquellas propias del rol en el trabajo		
Conflicto de la familia al trabajo	Conflicto entre las distintas actividades necesarias para desarrollar los roles propios del trabajo con aquellas propias del rol en la familia	Puntaje bruto obtenido de la suma de las respuestas a los ítems 4-5-6-10-11-12-16-17-18	4-5-6-10-11-12-16-17-18

4.2 Variables independientes

Tabla n°4: Variables Socio demográficas

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR
Sexo	Masculino, Femenino	Respuesta motora escrita al ítem "Sexo"
Edad	Ninguna (edad expresada en números)	Respuesta motora escrita al ítem: "Edad"
Estado Civil	Soltero, Casado, Convive/ Pareja, Separado, Divorciado	Respuesta motora escrita al ítem: "Estado Civil"
Número de hijos	Ninguna(cantidad expresada en números)	Respuesta motora escrita al ítem: "Número de hijos"
Edad de los hijos	<18 años, >18 años, Ambos	Respuesta motora escrita al ítem: "Edad de los hijos"
Sistema de Turnos	5x2, 7x7 , 10x10	Respuesta motora escrita al ítem: "Tipo de turnos en los cuales trabaja"
Tiempo trabajando en la empresa	Ninguna (cantidad expresada en números)	Respuesta motora escrita al ítem: "Tiempo trabajando en la empresa"
Residencia distinta del lugar de trabajo	Si, No	Respuesta motora escrita al ítem: "¿Vive en región distinta a la de su lugar de trabajo?"

MARCO CONCEPTUAL

4.1 Calidad de Vida Laboral (Bienestar laboral)

El término de calidad de vida laboral según los autores Poza & Prior (1988), citados por Gamero, (2003) lo definen como la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones objetivas como por ejemplo; seguridad e higiene laboral, trabajo, salud laboral, etc. y en condiciones subjetivas del trabajador en el sentido de cómo lo vive. Es pues un concepto multidimensional, ya que toma en cuenta los aspectos subjetivos y objetivos lo que permite que no exista un sesgo a lo que se refiere a la situación real del trabajo (Chiang y Krausse, 2009).

Así, algunos los autores estudian las variables del entorno laboral, mientras que otros las características personales de los individuos. Es por ello que autores como Chiang y Krausse (2009) elaboran la siguiente clasificación de indicadores; indicadores individuales; condiciones y medio ambiente del trabajo y organización e indicadores globales (Chiang y Krausse, 2009).

- **Indicadores Individuales:** La evaluación percibida por el trabajador, es decir, como lo experimenta y se desarrolla en su entorno de trabajo. Entre los indicadores individuales están la satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida, etc. (Kanungo; 1984, Bordieri; 1988, Efraty et al., 1991, Norman et al., 1995, Watson; 1993, Reímel; 1994, Diego et al., 2001., citado en Chiang y Krausse, 2008).
- **Condiciones y medio ambiente del trabajo:** Agrupa a variables como; seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad (Emery; 1976, Díaz et al., 1993, Prieto; 1994, Hill et al., 1998), diseño del puesto, características y contenidos del trabajo, variedad de las tareas, confort (Ondrack& Evans; 1987, Gupta et al., 1993, Ripoll et al., 1993., citado en Chiang y Krausse, 2008).

- **Indicadores de la Organización:** Agrupa las siguientes variables relacionadas con aspectos como el sistema de trabajo, políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y estrategias organizacionales como organización del trabajo, efectividad y productividad (Marks; 1986, Barnett&Gareis; 2000., citado en Chiang y Krausse, 2008).

En relación a estos indicadores, Katsikea et al. (2011) mencionan que la revisión de la literatura hace referencia que la investigación en esta área, se centra principalmente en las implicaciones de las características laborales (Condiciones y medio ambiente del trabajo) sobre resultados de comportamiento de los empleados, como Satisfacción en el trabajo y Compromiso Organizacional (Indicadores individuales). El fundamento conceptual de estas relaciones se basa en los conceptos de motivación y cadenas medio-fin (Singh, 1998; citado en Jijena, 2012). Así, las características del trabajo se consideran en general un factor importante que determina la motivación, satisfacción, compromiso y rendimiento de los trabajadores (Becherer et al., 1982; citado en Jijena, 2012).

Los resultados empíricos también apoyan esta asociación positiva entre las características del trabajo y los resultados conductuales y psicológicos de los empleados (Bhuiyan y Menguc, 2002; Brown y Peterson, 1993; Singh, 1998; citado en Jijena, 2012). A este respecto Chiang y Krausse (2008), encontraron que en general existe una relación positiva entre la calidad de vida laboral del entorno del trabajo y la calidad de vida laboral psicológica (actitudes), a pesar de ser baja, esta relación es suficiente y positiva, según los autores (Chiang y Krausse, 2008).

A este mismo respecto, Kahn (1990) indica que los trabajos que ofrecen mejores condiciones en determinadas dimensiones elementales del puesto (por ejemplo, autonomía, variedad, significado de la tarea y experiencia de retroalimentación en un sentido significativo), permiten que los individuos experimenten una sensación de realización personal y motivación, de manera que como resultado, se sienten más satisfechos con su trabajo (Loher et al., 1985; Citado en Jijena, 2012) y muestran un mayor apego a su organización (compromiso organizacional) (Flynn y Tannenbum, 1993; Citado en Jijena,

2012). Mayor control y discreción sobre las condiciones de trabajo y posibilidades de interacción social también proporcionan a los empleados la oportunidad de involucrarse en conductas extra-rol o conductas de satisfacción laboral y ciudadanía organizacional (Morrison, 1994; citado en Jijena, 2012).

Actitudes hacia el Trabajo y la Organización

Las actitudes se han vuelto un importante objeto de estudio en las organizaciones puesto que se ha observado su relación y el efecto que producen en el comportamiento organizacional. Una persona puede tener diversas actitudes, pero en este caso centramos la atención en un grupo de ellas que se relacionan con el trabajo y que representan evaluaciones positivas o negativas de los empleados sobre los aspectos de su entorno laboral.

El comportamiento organizacional, según Robbins, se centra principalmente en tres actitudes que son importantes para el desarrollo efectivo de este ámbito. Estas actitudes manifiestan evaluaciones positivas o negativas que el empleado abriga ante los aspectos de su ambiente laboral. (Sánchez, 2007).

Estas tres actitudes, primarias y de mayor interés en el ámbito laboral son: Satisfacción en el trabajo, Participación en el trabajo y Compromiso Organizacional (Robbins, 1993, citado en Sánchez 2007). Así, Robbins las describe como:

- **Satisfacción con el trabajo:** Este término, también conocido como satisfacción laboral, se refiere a la actitud general del individuo hacia su trabajo. Una persona con una gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquella que se siente insatisfecha alberga actitudes negativas. Cuando hablamos de actitudes de los empleados, por lo regular nos referimos a la satisfacción laboral. Dada la gran importancia que los investigadores del comportamiento organizacional conceden a la satisfacción laboral (Robbins, 2004).
- **Participación en el trabajo:** El término participación en el trabajo es una adición más reciente, una definición factible sería que la participación en el trabajo mide el grado en el que una persona se identifica, psicológicamente hablando, con su trabajo y considera que su desempeño percibido es importante para su sentido de valía

personal. "Los empleados con gran participación en su trabajo se identifican intensamente con el trabajo que realizan y se interesan realmente en él. También se ha descubierto que una gran participación en el trabajo se relaciona con menos faltas y menores tasas de renuncia." Sin embargo, parece que es un factor que pronostica mejor la rotación que el ausentismo, pues da cuenta de hasta 16 por ciento de la varianza en aquélla.

- **Compromiso con la organización:** La tercera actitud hacia el trabajo es el compromiso con la organización, que se define como un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella." Así, una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con lo que uno hace, mientras que el compromiso organizacional elevado consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja. Al igual que con la participación en el trabajo, las pruebas de las investigaciones apuntan a una relación negativa entre el compromiso con la organización y el ausentismo y la rotación." De hecho, en los estudios se demuestra que el grado de compromiso que tiene un empleado con su organización es mejor indicador de la rotación que el mucho más usado indicador de satisfacción laboral, pues explica hasta 34 por ciento de la variable." Probablemente el compromiso con la organización es un mejor pronosticador porque es una respuesta más general y duradera a la empresa en conjunto, que la satisfacción laboral." Un empleado puede estar insatisfecho con el trabajo que realiza, pero lo considera una situación temporal y no se siente insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la propia organización, es más probable que los individuos piensen en renunciar (Robbins, 2004).

Estas actitudes tienen importantes implicancias para la organización, en especial para el desempeño y la productividad. Así por ejemplo, para la primera actitud (satisfacción laboral), de acuerdo con Schermerhorn (2005), esta determina la decisión de pertenecer a una organización y permanecer como miembro de la misma, y la decisión de desempeño, es

decir, trabajar con ahínco para obtener altos niveles de desempeño (Marvel, Rodríguez y Nuñez, 2010).

Por otra parte, Kirkman y Shapiro (2001) señalan que la satisfacción laboral está relacionada con resultados positivos de la organización. Al respecto, Robbins y Judge (2009) señalan que numerosos estudios soportan el hecho de que la satisfacción en el trabajo incide positivamente en la productividad de las organizaciones. Así mismo, Vargas (2008, citado en Marvel, Rodríguez y Nuñez, 2010) señala que la satisfacción laboral incide en forma directa en la productividad (Marvel, Rodríguez y Nuñez, 2010).

Siguiendo estas aportaciones, podemos sugerir que una persona con alto nivel de satisfacción mostrará una actitud positiva hacia el trabajo, obtendrá un mayor rendimiento en su trabajo y será más productivo (Marvel, Rodríguez y Nuñez, 2010).

Para las otras dos actitudes (participación en el trabajo y compromiso con la organización), diversos autores han señalado que la implicación en el trabajo, el compromiso organizacional y la identificación con la organización son conceptos psicológicos considerados como dimensiones de actitudes hacia el trabajo y tienen especial relevancia para la organización, ya que influyen en la conducta del individuo y en consecuencia, afectan a la productividad y el desempeño de las organizaciones (Robbins & Judge, 2009; Guerrero & Puerto, 2007; citado en Marvel, Rodríguez y Nuñez, 2010).

4.2 Compromiso Organizacional

El concepto de Compromiso Organizacional tiene sus orígenes en la década de los años 60' estudiado desde las perspectivas de la sociología y de la psicología social. (Becker, 1960; Etzioni, 1961; Gouldner, 1958; Kanter, 1968 (Kiesler, 1971; Porter et al.,1982 citado en Gallardo, 2007.) Posteriormente en la década de los años 80' este constructo comienza a ser estudiado bajo el enfoque del comportamiento organizacional. (Porter et al., 1974; Mowday, 1982 citado en Ramos, 2005).

Desde esta última perspectiva, el Compromiso Organizacional ha sido ampliamente investigado puesto que se hace relevante el estudio de las relaciones que se establecen entre los empleados y la organización a la que pertenecen, cobrando importancia

esta variable como uno de los elementos fundamentales que sustentaría la estrategia organizativa, ya que los resultados y consecuencias que se derivan de la expresión de esta relación, darían lugar a la implantación de un desarrollo estratégico para la consecución de los objetivos y metas que pretende lograr la organización por medio de su capital humano. (Ayensa y Menorca, 2007)

El Compromiso Organizacional ha sido definido y por tanto medido desde diversas formas. El sentido global que se recoge de las definiciones de este constructo, hace referencia a la vinculación de una persona hacia un objeto (meta, cambio, organización etc). (Ayensa y Menorca, 2007), donde dicha o supuesta vinculación implicaría un comportamiento o una actitud con el fin de predisponer al empleado a realizar actos que beneficiarían su lugar de trabajo. (Meyer y Herscovitch, 2001)

En el desarrollo del estudio de este concepto, se ha manifestado una división de opiniones en torno a la naturaleza de esta variable en torno a dos posiciones; su naturaleza actitudinal o comportamental.

Una de las acepciones más utilizadas dentro de la literatura corresponde a aquella que define el concepto como:

“La fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (Lagomarsino, 2003; p.79). Este autor concibe al constructo constituido por tres factores: la aceptación de los objetivos y valores de la organización; la disposición a aportar esfuerzo a favor de la organización y por último, el deseo de permanecer en la organización.

A pesar de la existencia de una cantidad considerable de definiciones Meyer y Herscovitch,(2001) realizan una recopilación donde establecen las diferencias y similitudes de las concepciones acuñadas de este constructo, dando lugar a una propuesta que rescata las semejanzas encontradas, logrando con ello establecer una definición convergente que en esencia, definiría al tópico como una actitud que puede tomar diferentes formas y que une al individuo con un curso de acción de relevancia para un objetivo particular (citado en Gallardo, 2007). De este modo se propone la vinculación que se expresa entre una actitud y un comportamiento, posibilitando entender a este concepto como un componente intrínseco

de la relación laboral entre trabajador y empresa, por tanto, incluiría una vinculación con una actitud del trabajador que conllevaría a realizar conductas en pro de la organización, apreciándose la existencia de una interacción entre las expectativas recíprocas de las partes en cuestión.

De igual forma Cohen (2003; citado en González, 2011) señala que esta naturaleza más bien actitudinal del concepto, es un elemento clave para la investigación permanente en los campos de administración, comportamiento organizacional y recursos humanos puesto que manifestaría la capacidad de mejorar la predicción de los comportamientos continuos de los trabajadores y su relación con la toma de decisiones en el marco del contexto laboral.

4.2.1 Delimitación Teórica

La revisión de la literatura permite reconocer que hasta el momento se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término "compromiso organizacional" (Varona, 1993). La primera de ellas es la perspectiva del Intercambio Social, la cual sugiere que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. De acuerdo a esta conceptualización, el individuo ve los beneficios que recibe asociados con el trabajo como incentivos para permanecer en la organización. (citado en Barraza, 2009).

La segunda perspectiva se corresponde con aspectos psicológicos, donde se aprecia el Compromiso Organizacional como un componente de estos tres elementos: 1) identificación con los objetivos y valores de la organización, 2) deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y 3) deseo de ser parte de la organización. Dentro de esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte. (citado en Barraza, 2009).

La tercera perspectiva corresponde a las atribuciones, la cual define el compromiso como una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. (citado en Barraza, 2009).

Dentro de la literatura y dado su apoyo empírico, el enfoque multidimensional (o tridimensional) quien alberga los tres enfoques antes mencionados, es aquel que ha tenido

mayor respaldo y es el modelo más ampliamente aceptado en el ámbito de la investigación (Bergman, 2006).

Uno de estos modelos multidimensionales que dio lugar al estudio y concepción del compromiso organizacional con más de un componente fue el modelo de O'Reilly y Chatman (1964) puesto que este enfoque sirvió para sensibilizar a los investigadores sobre la naturaleza múltiple del constructo en cuestión. (citado en González, 2011)

De entre todas las propuestas de enfoques multidimensionales, la aproximación tridimensional desarrollada por Allen y Meyer (1991), no solo es la que más investigación ha generado, sino que también la que mayor soporte ha recibido (Dunham et al., 1994; Meyer et al., 2002; citado en González, 2011), estableciéndose como el modelo más completo y consistente dentro del ámbito de la investigación.

4.2.2 Modelo de Tres Componentes de Allen y Meyer.

Como vimos anteriormente, desde su origen, el estudio del compromiso organizacional ha estado marcado por la multidisciplinariedad, característica que ha provocado que haya sido definido, medido y estudiado de forma muy variada a lo largo de los años. Su modelización ha girado tradicionalmente entre la visión unidimensional y la multidimensional, sin embargo, actualmente el grueso de las investigaciones sobre el mismo, aceptan y parten del modelo multidimensional (Meyer et al., 2004). Así, de entre todas las concepciones propuestas la aproximación tridimensional desarrollada por Meyer y Allen (1991; Allen y Meyer, 1990), no solo es la que más investigación ha generado y mayor soporte ha recibido, sino que también es la más ampliamente aceptada en nuestros días (Bergman, 2006, citado en Gallardo, 2007).

En 1990 Allen y Meyer describieron el Compromiso organizacional como un sentimiento de obligación de los empleados de permanecer en la organización, Luego en 1996, junto a Cohen y Krichmeyer, lo definieron como la dedicación y lealtad de un individuo hacia la organización. Finalmente en 1997, tras analizar una amplia lista de definiciones existentes, y basados en las similitudes de dichas definiciones, los autores elaboraron una definición de lo que consideraron “la esencia del compromiso” y que expresaron como:

“Una actitud que puede tomar diferentes formas y que une al individuo con un curso de acción de relevancia para un objetivo particular” (Meyer y Herscovich, 2001).

Esta definición refleja por un lado, el vínculo entre actitud y comportamiento y, por otro lado, la posibilidad de variación en grado que puede tener el compromiso (Meyer et al., 2006, citado en Gallardo, 2007). Es entonces, por definición un modelo actitudinal que otorga un papel fundamental a las condiciones previas del comportamiento y no solo a este último como objeto de observación (enfoque de comportamiento). En el enfoque de actitud, la investigación se ha dirigido en gran parte a la identificación de las condiciones antecedentes que contribuyen al desarrollo de compromiso y en las consecuencias del comportamiento de este compromiso, en cambio, en el enfoque de comportamiento, la investigación se ha centrado principalmente en la identificación de condiciones bajo las cuales un comportamiento, una vez expuesto, tiende a ser repetido, así como en el efecto de tal comportamiento en el cambio de actitud (Meller y Allen, 1991). Así la secuencia está dada en principio por ciertas “condiciones antecedentes” – mediadas por “estados psicológicos” – que generan ciertos “comportamientos” y estos a su vez implican ciertas “consecuencias”, las cuales influyen (retrospectivamente) en las condiciones antecedentes iniciales del proceso, produciéndose así una relación circular.

De tal manera que este modelo intenta ampliar el concepto de compromiso con la organización como un sistema de la mente o el estado psicológico (sentimientos y creencias sobre la relación del empleado y la organización) (Meller y Allen, 1991).

Componentes del Compromiso Organizacional

Aunque hay muchas y variadas definiciones de compromiso estas parecen reflejar, al menos, tres temas generales: el apego afectivo a la organización, los costes percibidos asociados con el abandono de la organización, y la obligación de permanecer con la organización (Meller y Allen, 1991).

Lo peculiar del trabajo de estos autores, es que considera el compromiso como un único factor, cuya composición está definida por tres dimensiones independientes (Dunham et al., 1994., Citado en Salvador, 2005). Así las tres dimensiones de su modelo representan tres maneras diferentes de estar unido a la organización. Se podría decir que las personas

permanecen comprometidas con la organización porque quieren (afectivo), porque lo necesitan (de continuidad) o porque sienten que deben hacerlo (normativo). A su vez los autores sostuvieron que era más apropiado considerar los tres tipos de compromiso (afectivo, continuo y normativo) como “componentes,” más que como “tipos” de compromiso, porque las relaciones de los empleados con la organización, pueden reflejar varios grados de los tres. Por ejemplo, un empleado podría sentir simultáneamente un fuerte apego hacia una organización y la organización reconocer a su vez, que dejarla sería muy difícil desde el punto de vista económico. Por consiguiente, la posición de los investigadores para obtener un entendimiento más claro de la relación de un empleado con una organización es considerar la fuerza de todas, las tres formas de compromiso juntas, más que intentar, clasificarlas como un tipo particular (Allen y Meyer, 1997).

Compromiso Afectivo

Se refiere a la unión emocional que los empleados sienten hacia la organización, caracterizada por su identificación e implicación con la organización así como también por el deseo de permanecer en ella. Esta concepción de compromiso, supone una aceptación e interiorización de las metas y valores organizativos y, enfatiza los sentimientos que una persona tiene hacia la organización. Los empleados que poseen este tipo de compromiso están inclinados a trabajar para el beneficio de la organización (Johnson y Chang, 2006., Betanzos y Paz, 2007).

Compromiso Continuo

Deriva de los costes que los empleados asocian a la decisión de “abandonar la organización” (por ejemplo: pocas alternativas de empleo, pérdida de ciertos beneficios etc.). Si bien podríamos caracterizar el compromiso afectivo como intrínseco (deseos personales de permanecer en la organización), al continuo lo calificaríamos de extrínseco, pues la gente permanece comprometida porque le supone ciertos beneficios a los que no está dispuesta a sacrificar (Citado en Gallardo y Triadó, 2007).

Compromiso Normativo

Este hace referencia al sentimiento de obligación de los empleados a permanecer en la organización. Sus fundamentos son el derecho a la moral (Meller y Allen, 2007), por tanto dejar la organización no es considerado correcto por parte del trabajador.

El elemento común a estas tres dimensiones es la concepción del compromiso organizacional como un estado psicológico que refleja la relación que une a un individuo con su organización y de mantener la membrana, sin embargo en cada componente la fuente desde donde emerge el estado psicológico, es totalmente distinta pues puede surgir del afecto, el costo o la obligación moral, según sea el caso (Córdoba, 2005).

4.3 Actitudes hacia el Trabajo y su relación con el Bienestar Psicológico y Laboral

Tanto la actitud de Satisfacción con el trabajo como la de Compromiso con la organización se encuentran de alguna u otra manera relacionadas con el bienestar del trabajador en su contexto laboral. Según Wright y Doherty (1998) un elemento decisivo en el compromiso es el bienestar psicológico, entendido como un “estado afectivo en el que se encuentra una persona en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado” (Mañas et al., 2007). Así, tal como indican Mañas y cols. (2005), las personas que experimenten esta sensación tenderán a sentirse dinámicos, contentos, entusiasmados, relajados, etc., mientras que todo lo contrario ocurrirá en aquellos que desarrollen menor bienestar. (Mañas et al., 2007). Los autores además, Citando a Peiró y Prieto (1996) señalan que el pilar central se encuentra en estudiar las actitudes hacia el trabajo, conjunto con el Compromiso Organizacional. Añadiendo además que la Satisfacción laboral es una variable actitudinal que parece afectar al compromiso, el cual se encuentra estrechamente vinculado con otras variables psicológicas como “Bienestar psicológico” y “Satisfacción con la vida” (Mañas et al., 2007).

Respecto a esta última, Laca et al. (2006) mencionan que al examinar el campo laboral desde la psicología del bienestar, es importante distinguir entre los dos componentes que conforman el bienestar general del trabajador. Uno es la “Satisfacción Laboral” entendida como los sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas en relación a su

trabajo, y el otro es la “Satisfacción con la vida”, que tiene un foco de atención más amplio (Laca et al., 2006).

A este respecto el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Madrid (2010) en su artículo titulado “Bienestar Psicológico en el trabajo” señala que: “Las personas que perciben positivamente su trabajo, le encuentran un sentido y tienen tendencia a sentirse bien física y psicológicamente y a reflejarlo en su comportamiento y actitudes. Además tienen una relación afectiva hacia su trabajo que puede ser reforzada por sus colegas, superiores o clientes (IRSST, 2010)”. Refiriéndose a esta relación afectiva, López (2009), citando a Price (1981) señala que la Satisfacción llega por una orientación afectiva que el profesional tiene hacia su trabajo por las condiciones en que se desarrolla (López, 2009). Al mismo tiempo, el bienestar psicológico se considera como un componente subjetivo de la satisfacción laboral (Castro y Sánchez, 2000; Lloret, González Romá, Luna, y Peiró, 1993; Wright y Doherty, 1998), es decir, que entre ambos términos existe cierta relación (Mañas et al., 2007).

El estrés en el trabajo ha sido, por otra parte, un área de estudio que involucra directamente el Bienestar Psicológico en el trabajo. Así por ejemplo, Cabrera y Urbiola (2012) señalan que el manejo adecuado del estrés, así como la disfuncionalidad que puede representar el cambio organizacional, se han relacionado con el grado de Compromiso Organizacional que se desarrolle entre los empleados (Cabrera y Urbiola, 2012).

Por su parte el Bienestar Laboral o Calidad de Vida Laboral (CVL) comprende los elementos antes mencionados, entre ellos el ambiente psicológico y físico de trabajo. Como señala Libreros (2011) este concepto comprende diversos factores, como la satisfacción en el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización, ambientes psicológico y físico de trabajo, libertad de decidir, posibilidad de participar, etc. Además hace mención explícita de esta relación refiriendo que: el Bienestar Laboral está relacionado con actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los

cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios (Libreros, 2011).

4.4 Calidad de Vida Laboral y Riesgos Psicosociales

Las condiciones laborales antes señaladas han sido abordadas por diversos autores como “factores psicosociales”, los cuales a su vez, según Gil Monte (2012), son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés.

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides et al. 2002; Citado en Moreno y Báez, 2010), es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró, 1993; Citado en Moreno y Báez, 2010). Desde este enfoque, los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud (Moreno y Báez, 2010).

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso, fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar. En este caso hablamos de riesgo psicosocial, que es fuente de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos (Gil Monte, 2012; Citado en Moreno y Báez, 2010).

Su relevancia radica en que, las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales no afectan sólo a la salud física y mental de los trabajadores, sino al mismo funcionamiento

de la organización y la empresa (Cox, Griffiths, y Rial-Gonzalez, 2000; Citado en Moreno y Báez, 2010). Los riesgos psicosociales son riesgos para las empresas y organizaciones que repercuten sobre sus niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia. Los riesgos psicosociales, como el conjunto de riesgos para la salud en el trabajo, no son ajenos a la línea de negocio de la organización sino que la afecta internamente, disminuyendo sus posibilidades. La salud en el trabajo es parte de la salud global de la empresa, incluida la económica (Moreno y Báez, 2010).

A este respecto, Gil Monte (2012), señala que los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en: a) las características de la tarea, b) las características de la organización, c) las características del empleo y d) la organización del tiempo de trabajo. Además se refiere a los riesgos psicosociales emergentes en el trabajo, caracterizados, según este autor, por: nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos; o al ser un factor conocido, pero que se ha considerado como un nuevo riesgo debido a avances científicos o percepciones sociales. Paralelamente se considera que el riesgo va en aumento cuando: el número de situaciones de peligro que producen el riesgo va en aumento, la probabilidad de exposición al riesgo aumenta o los efectos sobre la salud de los trabajadores empeoran.

Para su identificación, estos riesgos se han agrupado en cinco áreas: a) Nuevas formas de contratación laboral, caracterizadas por la aparición de contratos de trabajo más precarios junto con la tendencia a la producción ajustada, y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo; b) Envejecimiento de la población laboral activa y retraso en la edad de jubilación, que la hace más vulnerable a la carga mental y emocional; c) Intensificación del trabajo, caracterizado por la necesidad de manejar cantidades de información, y carga de trabajo cada vez mayores y bajo una mayor presión en el ámbito laboral; d) Fuertes exigencias emocionales en el trabajo, junto con un incremento del acoso psicológico y de la violencia, en especial en los sectores de la asistencia sanitaria; e) Desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal, debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y la vida privada de las personas. Los empleos precarios, con

excesiva carga de trabajo, sumado a horarios laborales variables o impredecibles, sin que se le permita al trabajador ajustarlos a sus necesidades personales; pueden provocar conflictos en la vida profesional y privada del trabajador, con efectos perjudiciales para su salud (Gil Monte, 2012).

Así también, este último elemento (conflicto trabajo-familia), parece relacionarse con baja satisfacción familiar y profesional, bajos niveles de compromiso con la organización, mayor hostilidad en casa y consecuencias físicas y psicológicas (Kossek y Ozeki, 1998; Mesmer-Magnus y Viswesvaran, 2005; Citado en Moreno y Baez, 2010), como hipertensión, depresión (Frone, Rusell y Cooper, 1997) y síntomas somáticos (Major, Klein, y Ehrhart, 2002; citado en Moreno y Báez, 2010).

Es así como esta última área (Desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal/familiar) puede ser comprendida como un importante factor de riesgo psicosocial emergente con importantes efectos para el bienestar laboral y que, por tanto, debería ser considerada a la hora de implementar mejoras constantes en la gestión de los recursos humanos que promuevan el Desarrollo organizacional.

4.5 Conflicto Inter-rol

Que la familia y el trabajo sean dos de los campos más importantes, por no decir los más importantes, para el ser humano en la actual sociedad globalizada caracterizada casi por un cambio perpetuo no es una afirmación poco documentada, sino que al contrario, es el punto de inicio de un gran número de investigaciones en el área del conflicto entre los dominios trabajo y familia (Álvarez y Gómez, 2011, Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe, 2008, Abramovich, 2006, Guerrero, 2003, Frone, Russell y Cooper, 1992, Zedeck, 1992), donde el escenario nacional actual nos da una fuerte base para adherirnos a tal idea.

Al igual que el resto del mundo, Chile ha estado experimentando fuertes cambios en las relaciones sociales, familiares y laborales. En particular, en el ámbito del trabajo, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral (INE, 2010), los cambios profundos en la estructura familiar (del Pico Rubio, 2011), la notoria modificación de los roles tradicionales de género y trabajo (OIT-PNUD, 2009), el aumento de las parejas de

doble empleo (García-Román, 2012, Vera-Martínez, Martín Chaparro, 2011), etc, han generado cada vez más la necesidad de investigaciones sobre la relación existente entre el dominio del trabajo y el de la familia, y especialmente como los resultados de esta relación afectan a las diferentes dimensiones de la organización.

Con respecto a la relación existente entre los dominios del trabajo y la familia se dispone de un sinnúmero de investigaciones y reportes científicos, apreciándose cambios en su conceptualización, enfoques y modelos de abordaje a través de los años, sin detenerse hasta tiempos contemporáneos, época actual en la cual adquieren cada vez mayor relevancia, dadas las características propias del panorama mundial en constante cambio, como a la significación que aún tienen el trabajo y la familia para el desarrollo psicosocial sustentable.

4.5.1 Delimitación Teórica

Las primeras investigaciones sobre el área de las relaciones entre familia y trabajo datan de los años 70, (Rapoport y Rapoport, 1969) donde los incipientes cambios sociales en los ámbitos laboral y familiar, tales como el fuerte ingreso de la mujer al mundo laboral, las parejas de doble empleo y los cambios en los roles tradicionales, entre otros, llamaban la atención de los investigadores de la época, principalmente sobre sus efectos en la empresa y en la familia. Más adelante el campo de investigación sobre la relación trabajo y familia se fue gradualmente expandiendo gracias a la creación de aproximaciones teóricas y de modelos que pretendían explicar de la mejor manera posible las relaciones entre estas dos significativas esferas del ser humano actual.

A modo de condensar y ordenar la gran variedad de perspectivas teóricas, Geurts y Demerouti (2003) proponen clasificarlas en 3 tipos: las clásicas, las relativas a los roles sociales y las teorías más recientes. Primeramente selecciona a las clásicas donde se encuentran la teoría de la segmentación, la teoría de la compensación y por último la teoría de la contaminación o spillover.

La teoría de la segmentación fue propuesta por Dubin (1956) y luego profundizada junto a Champoux (1977), donde su propuesta básicamente reside en que no existe relación entre los ámbitos laboral y familiar, donde particularmente los dos dominios son considerados psicológica, física, temporal y funcionalmente dominios separados. Esta teoría halló poca evidencia que la respaldara, ya que las investigaciones revelaban que la segmentación no era un fenómeno inherente a los dos dominios y su relación, sino que los trabajadores efectuaban conductas activas para que los dos dominios no se perturbaran el uno al otro.

Más adelante se postuló la teoría de la compensación, la cual encuentra una fuerte evidencia en los trabajos de Kabanoff y O'Brien (1980), donde se postula que, si bien los dominios del trabajo y la familia son cualitativamente distintos, estos se compensan bilateralmente, donde la compensación se comprende como los esfuerzos activos por estabilizar la insatisfacción en uno de los dominios buscando la satisfacción en el otro (por ejemplo, situaciones en la que individuos con vidas familiares insatisfactorias podrían orientarse a actividades tendientes a obtener satisfacción en el trabajo y viceversa). Además dentro de la teoría de la compensación existen dos subtipos: la compensación suplementaria, la cual sucede cuando las experiencias en uno de los dos dominios es considerada insuficiente por el sujeto y la compensación reactiva, la cual sucede cuando las experiencias del sujeto en uno de los dominios son directamente negativas.

Por último se encuentra la teoría de la contaminación o spillover que fue propuesta por Staines (1980), la cual propone que a pesar de los límites físicos y temporales entre el trabajo y familia, las emociones y conductas en una esfera se transfieren a la otra, generando semejanzas o relaciones entre los dos dominios (por ejemplo, situaciones en la que los empleados que han tenido un mal día en el trabajo transfieren su malestar al hogar). Esta perspectiva plantea que existirían dos tipos de contaminación: la contaminación pasiva y la activa, donde la diferencia fundamental vendría a ser que en la pasiva ambos ámbitos (laboral y familiar) mostrarían niveles bajos de ciertas categorías (nivel de autonomía, variedad, utilización de habilidades, presión e interacción social), mientras que la activa supondría que estos niveles son altos en ambos dominios, mostrando de esta manera que la contaminación no necesariamente está cargada de una connotación negativa.

Teoría del Conflicto de roles

Siguiendo con la clasificación propuesta por Geurts y Demerouti (2003) nos encontramos con la teoría del conflicto de rol, la cual posee una prevalencia en la mayoría de las investigaciones acerca de la relación entre trabajo y familia, donde básicamente asume que encargarse de múltiples roles es una tarea difícil y que inevitablemente genera estrés. Greenhaus y Beutell (1985) formularon la primera teoría de conflicto de rol tomando como base la perspectiva y consiguiente relación entre trabajo y familia antes mencionada, la que derivó en la siguiente definición de conflicto trabajo-familia: “forma de conflicto inter-rol en donde las exigencias de rol provenientes de los dominios del trabajo y la familia son mutuamente incompatibles en algunos aspectos. Esto quiere decir, la participación en el rol laboral (familiar) se hace más difícil en virtud de participar en el rol familiar (laboral)” (Greenhaus & Beutell, 1985). De esta manera, este tipo de relación genérica entre ambos dominios (trabajo y familia) se transforma en conflicto, que a su vez pasa a ser fuente de estrés para los individuos.

Desde esta perspectiva de análisis, los autores elaboran una tipología del conflicto, proponen que el conflicto trabajo-familia puede estar fundado en las características de rol que afectan el tiempo, estrés o comportamiento de un dominio que sería incompatible con satisfacer el rol del otro dominio. Por lo tanto formulan tres formas de conflicto trabajo-familia:

Conflicto basado en el tiempo: Sucede cuando la consagración a las demandas de un dominio consumen el tiempo necesario para satisfacer las demandas del otro dominio, ya que en este escenario el tiempo es considerado como un recurso escaso, el cual es pugnado por los dos dominios para cerciorar un buen desempeño de rol.

Conflicto basado en el estrés: Ocurre cuando las tensiones de un dominio dificultan la satisfacción de las demandas del otro dominio, debido a que eventualmente reducirían la energía o capacidad física o mental necesarias para un buen desempeño de rol. Ejemplos de estas tensiones son la insatisfacción, ansiedad, fatiga, etc.

Conflicto basado en el comportamiento: Ocurre cuando los comportamientos ejecutados en un dominio son incompatibles con las exigencias de rol del otro dominio, por lo cual el sujeto es incapaz de adecuar sus comportamientos cuando pasa de un dominio al otro, causando un mal o bajo desempeño de rol.

De la teoría anterior se desprende un modelo de tres dimensiones (tiempo, estrés y comportamiento) y unidireccional (conflicto desde el trabajo hacia la familia), pero investigaciones venideras propondrían nuevas perspectivas y un enriquecimiento de los trabajos de Greenhaus y Beutell. Gutek, Klepa y Searle (1991) propusieron que el conflicto trabajo-familia debía tener más un origen, y por lo tanto más de una dirección, por lo cual se postuló la bidireccionalidad del conflicto. Más adelante esta propuesta tuvo más adherentes e investigaciones que apoyaban la idea de que el conflicto trabajo familia era de carácter bidireccional y multidimensional (Frone, Russel y Cooper, 1992, Stephens & Sommer, 1996, Netemeyer, Boles y McMurrin, 1996, Frone, Yardley y Markel, 1997, citado en Loran, 2003).

4.5.1 Modelo de Carlson, Kacmar y Williams

En este contexto Carlson, Kacmar y Williams (2000) dan cuerpo a este incipiente modelo que, a pesar de poseer evidencia parcelada que lo respaldaba, ningún cuerpo de investigadores había, hasta ese momento, constituido. Luego de una correspondiente recaudación bibliográfica los autores propusieron un modelo bidireccional y multidimensional del conflicto trabajo-familia, integrando de esta manera todos los aspectos anteriormente postulados (de manera independiente por supuesto) resultando así tres formas de conflicto (basado en el tiempo, basado en el estrés y basado en el comportamiento) con dos direcciones (conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo) donde todo confluía en 6 dimensiones del conflicto que son aprehendidas en una escala de 18 ítems. A modo de ilustración el modelo con las 6 dimensiones se ilustra en la figura n°1: "Dimensiones del conflicto trabajo familia" (ver anexo n°2).

Actualmente este modelo de seis dimensiones ha encontrado en las investigaciones intentos de generalización y validación en varios contextos, los cuales apoyan que el

modelo de seis dimensiones, y su correspondiente forma de medición, acerca del conflicto trabajo-familia es relativamente libre de influencias culturales (Bruck, Allen y Spector, 2002, Lapierre, Allen y col. 2005).

Cabe agregar a todo lo anterior que en relación a los dominios laboral y familiar, la sobrecarga de rol pasa a tener un papel bastante fuerte en esta, ya que los conflictos que se generan entre ambos dominios casi siempre se expresan en términos de demandas excesivas de las tres dimensiones del conflicto (tiempo, estrés, comportamiento), y la constante presión por parte de las personas de tener un buen desempeño de rol tanto en el ámbito laboral como familiar (Eagle, Miles e Icenogle, 1997, Frone y col., 1997). De hecho, uno de los antecedentes que predicen el conflicto tanto en los dominios laboral y familiar corresponde a la sobrecarga de rol (Michel, Kotrba y col., 2011, Zhang y Liu, 2011) y su importancia en el conflicto trabajo-familia se ve demostrado en el hecho que, en un principio, se veía a la sobrecarga de rol y el conflicto como fenómenos separados, y que juntos conformaban los principales problemas de desempeño de roles (Khan, Wolfe y col. 1964).

Aún cuando el concepto de sobrecarga de rol, tal como otros conceptos relacionados, posee una carga subjetiva, ya que la persona evidencia la percepción de tener muchas tareas que realizar y no disponer del tiempo necesario para cumplir con ello (Aryee, Luk, Leung y Lo, 1999), constituye una potente fuente de presión que conduce al conflicto trabajo-familia, ya que la relación inversa entre tiempo y número de tareas a realizar tiende a traducirse en síntomas de presión, tales como fatiga, tensión, irritabilidad, que sobrellevan a dificultades para realizar un buen desempeño de rol, fortaleciendo así la relación genérica entre los dominios laboral y familiar propuesto por Greenhaus y Beutell. (Greenhaus y Beutell, 1985).

Prosiguiendo con este análisis, la teoría del enriquecimiento de rol, se posiciona como la teoría claramente opositora de la teoría del conflicto de rol, en la cual se entiende básicamente que el desarrollo de un dominio podría mejorar el funcionamiento del otro dominio. La formulación de esta teoría puede ser atribuida a Barnett (1998) quien propuso que la participación en múltiples roles puede entregar una gran número de oportunidades y

recursos que el individuo puede ocupar para optimizar el funcionamiento en otros dominios. Esta teoría pretende en cierta forma dar un giro al curso que ha tomado el campo de investigación sobre la relación trabajo-familia, donde ha predominado la teoría del conflicto y la relación de tipo negativa entre los dos dominios, hacia uno que visualice una relación de tipo positiva y enriquecedora entre ambos dominios, posición generalmente defendida desde la crítica a los modelos clásicos sobre cómo se comprende la relación trabajo-familia y las proyecciones e implicancias de cada uno (Edwards y Rothbard, 2000).

El último grupo de teorías sobre la relación trabajo familia corresponde a las denominadas teorías recientes (Geurts y Demerouti, 2003). Entre las principales se encuentra la teoría de conservación de recursos, la cual fue formulada por Hobfoll (1989) como un modelo general del estrés que generalmente se utilizaba en estudios sobre burnout y estrés. Más tarde, Grandey y Cropanzano (1999) la adaptaron para el estudio de la relación trabajo-familia, donde el modelo propuesto por estos autores radicaba básicamente en que el individuo buscaba conseguir y conservar recursos, donde estos recursos incluían condiciones (como estado civil), características personales (como nivel de auto eficacia) o energías (tiempo, dinero, conocimiento, etc). Desde este modelo el sujeto respondía con estrés ante la pérdida de recursos o frente al vacío de una expectativa de apoderarse un recurso. Esta teoría plantea por tanto que la relación trabajo-familia lleva al sujeto a una variedad de reacciones de estrés, debido a que ventajosos recursos eran perdidos en el intento de conciliar los dos dominios. Los autores también proponían que los dos dominios podían a veces favorecerse entre sí.

Otra de las principales teorías recientes se encuentra la teoría de la frontera trabajo/familia, propuesta por Clark (2000). Fundamentalmente lo que propone el autor es que el trabajo y la familia son dominios diferentes determinados por diferentes culturas (por ejemplo: diferente lenguaje, diferentes reglas, etc). Siguiendo lo propuesto por Clark, las personas serían “cruzadoras de fronteras” que diariamente cruzan entre los dos dominios, donde para alguno de ellos se le es más hacedero este tránsito debido a la alta semejanza entre los dos dominios (por ejemplo el lenguaje, las costumbres, etc.), mientras que para otros este tránsito sería más dificultoso, debido a que el lenguaje y el comportamiento

esperados (expectativas de rol) en un dominio son muy diferentes a los del otro dominios. La teoría de la frontera trabajo-familia lo que pretende explicar es cómo los individuos manejan las fronteras entre los dominios laboral y familiar con el propósito de mantener un equilibrio. Un punto importante de esta teoría es referente al tipo de frontera, si la frontera es flexible, el equilibrio trabajo-familia se verá favorecido si los dominios son similares, pero si las fronteras son rígidas, se facilitara el equilibrio solo si los dominios son muy diferentes.

De todo el conglomerado teórico sobre la relación trabajo-familia, tomaremos la teoría de rol y el modelo bidireccional y multidimensional de Carlson, Kacmar y Williams (2000), fundamentalmente porque: a) es una de la teorías y uno de los modelos más adoptados en investigaciones a nivel internacional, b) datos del escenario nacional actual, que evidencian que para un 32% de las mujeres le es muy complicado compatibilizar la vida laboral con la vida familiar, v/s un 25% de los hombres (SERNAM-ISUC, 2010), compatibiliza más con un enfoque de teoría de conflicto de rol, más que con otro enfoque, como por ejemplo el de enriquecimiento, y c) esta perspectiva teórica de abordaje que ha sido asumida en las escasas investigaciones nacionales, respecto del conflicto trabajo-familia..

Conflicto Inter-rol como Factor de Riesgo Psicosocial

Hay una razón de suma importancia para considerar el conflicto trabajo-familia como un riesgo psicosocial laboral relevante y con repercusiones acusadas: ambos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual y ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible. Ambos son los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central (Moreno y Báez, 2010).

La incapacidad para cumplir y satisfacer las demandas de uno y otro rol, supone habitualmente la aparición de problemas en la organización del tiempo personal, y de forma más amplia e íntima, en el propio equilibrio personal. Los problemas subsiguientes suelen ir en la línea de una desorganización y conflictividad amplia de la propia conducta (Moreno y Báez, 2010).

Sin embargo como hemos visto, la condición de “riesgo” está determinada en gran medida por las condiciones laborales existentes en las distintas áreas (las características de la tarea, las características de la organización, las características del empleo y la organización del tiempo de trabajo) que de no ser atendidas y conciliadas por la gestión, se convertirán en fuentes de conflicto desfavorables para la persona y la organización, puesto que perjudican su salud y su bienestar laboral.

Así, el supuesto teórico de que una organización favorecedora de la conciliación entre trabajo/familia proporcionara un entorno laboral más agradable y afectara positivamente en la satisfacción laboral del trabajador viene a verse corroborado por diversos estudios realizados en el ámbito organizacional (Cascio y Young, 2005; Citado en Ugarteburu, 2008). Las organizaciones favorecedoras de la conciliación trabajo/familia tienen efectos positivos en aspectos concretos como el equilibrio las exigencias laborales y familiares, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, e incluso en el grado de bienestar familiar (Kinnunen *et al.*, 2005., Citado en Jijena, 2012).

ANTECEDENTES EMPÍRICOS

5.1 Compromiso organizacional

5.1.1 Variables laborales: Desempeño y Deseo de abandono de la organización.

El compromiso organizacional es una de las actitudes más estudiadas en conjunto con la satisfacción (Chiavenato, 2010) puesto que se han demostrado los beneficios y los efectos de estas variables sobre aspectos esenciales en materia laboral, como el desempeño, la productividad y la intención de abandono de la organización.

Entre las investigaciones que describen la relación entre compromiso organizacional y desempeño se pueden destacar las siguientes:

En el año 1994, Leong, Randall y Cote, estudiaron el impacto del compromiso organizacional en el desempeño de los trabajadores pertenecientes al área de mercadeo. Se detectó una fuerte relación entre “trabajo duro” y alto desempeño, mientras que la relación entre desempeño y compromiso organizacional fue débil, por lo que determinaron que el compromiso organizacional afecta el desempeño indirectamente a través del esfuerzo. (Leong, Randall y Cote, 1994)

En el año 1995, Brett, Cron y Slocum realizaron una investigación en la que los resultados indicaron que existe una relación más fuerte entre el compromiso organizacional y el desempeño para aquellos trabajadores con requerimientos económicos y/o necesidades económicas mayores (Brett et al., 1995, citado en Eby 2005)

En el año 1997, Benkhoff investigó el nexo entre el compromiso organizacional de los trabajadores de un banco y su desempeño laboral en términos de cantidad de ventas. Los resultados determinaron que el compromiso organizacional de los empleados del banco estaba significativamente relacionado con el éxito financiero de la organización, donde a mayores ganancias financieras mayores era el compromiso de los trabajadores.

Rico y Rodríguez (1998), determinaron la relación entre compromiso organizacional y desempeño en una muestra de personal de ventas de una empresa productora y distribuidora de alimentos a nivel nacional en Caracas, en una muestra de 215

trabajadores pertenecientes a 15 centros de distribución a nivel nacional, donde 187 eran hombres. Los resultados fueron estadísticamente significativos para esta relación, donde se observó una correlación del compromiso organizacional afectivo y desempeño de .50; compromiso organizacional normativo y desempeño de .26 y compromiso organizacional calculativo y desempeño de .35.

Álvarez(2005), relaciona el desempeño docente y el compromiso organizacional afectivo de los profesores de una Universidad en Colima. Con una muestra de 922 profesores donde el 54,3 % mujeres encontró una correlación positiva de .258, que si bien no es muy significativa expresa una tendencia de relacionarse de esta forma.

Flores y Rodríguez (2006), relacionaron compromiso organizacional y desempeño en una muestra de 220 trabajadores de 2 empresas venezolanas de producción de consumo de alimentos masivos. Los resultados arrojaron correlaciones significativas en todos los tipos de compromisos: compromiso afectivo y desempeño 0.36; compromiso continuidad y desempeño 0.35; compromiso normativo y desempeño 0.47 y un Compromiso total de 0,49 (*donde $p < 0.01$)

En Chile, Zamora (2009) examina la relación entre los compromisos organizacionales que establecen los profesores chilenos con sus escuelas y la intención de permanecer en ellas. Este estudio fue realizado con los datos obtenidos de 539 profesores de enseñanza básica, de 1° a 8° básico, de la ciudad de Santiago pertenecientes a establecimientos de dependencia municipal (N = 171), particular subvencionada (N = 171) y particular pagada (N = 171).

Los resultados indican que con respecto a la intención de permanencia el compromiso afectivo es el tipo de compromiso con el cual se obtiene la más alta correlación (r de Pearson = .57), seguido por el compromiso normativo(r de Pearson = .50). Sin embargo con el compromiso calculativo, se obtiene la más baja correlación, a pesar de que sigue siendo una correlación significativa (r de Pearson = .35).

Finalmente, Ramos, Martínez y Maldonado (2009), investigaron la influencia potencial del compromiso organizacional y el desempeño de 300 profesores universitarios de establecimientos públicos de la ciudad de México. Los resultados obtenidos ($\eta^2 = 0.382$,

$p < 0.001$), indican que el compromiso organizacional tiene efectos positivos y significativos.

Por otra parte, las investigaciones que describen la relación entre compromiso organizacional y el deseo de abandono de la organización, muestran preferentemente una relación negativa entre estas dos variables (Allen y Lee, 1993; Cohen 1993; Dunhan, et al., 1994; Mathieu y Zajac, 1990; Moway y Sters 1979; Oliver, 1990; O'Reilly, Chatman, Cadwill, 1991; Porter, Sters, 1997; Powell y Meyer, 2004; Sters y Moway, 1974, Tett y Meyer, 1993; Vandenberghe, Bentein, Stinglhamber, 2004). Cabe destacar que el compromiso organizativo comenzó a ser ampliamente estudiado por ser considerado un potente indicador de la rotación y el deseo de abandono de los empleados, confirmándose esta potente relación en la realización de numerosos estudios. (Lin y Ma, 2004; Susskind et al., 2000; Tett y Meyer, 1993, Van Breukelen et al., 2004).

Sin duda, la teoría indica una fuerte y negativa relación entre compromiso y deseo de abandono y rotación de los empleados (Clegg, 1983; Cotton y Tuttle, 1986; Chin et al., 2005) pero además, la literatura investigativa indica que la relación existente entre estas dos variables es más fuerte que la existente entre compromiso y desempeño (Mathieu y Zajac, 1990; Meyer et al., 2002 citado en Gallardo (2008)

De esta forma el Compromiso Organizacional se destaca como una categoría emergente, en donde su estudio manifiesta las repercusiones (positivas o negativas) que se establecen en la relación con variables ligadas a los aspectos laborales. Bajo esta premisa, la importancia de conseguir trabajadores comprometidos e implicados en la organización garantizaría, de cierta forma, que los trabajadores permanezcan un mayor tiempo en la organización y mejoren la calidad de su trabajo mediante el desempeño laboral.

5.1.2 Variables sociodemográficas y Características laborales.

La relación entre la variable compromiso organizacional y diferentes variables socio-demográficas se presenta en las diversas investigaciones de manera contradictoria, ya que mientras estudios como los realizados por Loli (2006) y Barraza y Acosta (2008) indican que las variables sociodemográficas no juegan ningún papel en el compromiso organizacional de los empleados, otras investigaciones realizadas en África y Pakistán manifiestan lo contrario (Regnault, 1995; Littlewood, 2000; Cedeño 2003; Aranda y

Ormeño,2003; Ramos 2005; Loli, 2006; Loli y Cuba, 2007; Barraza 2008; Rana y Ajmal, 2012; Akintayo, 2010).

Por otra parte, respecto al estudio empírico de compromiso organizacional y variables de tipo laboral, Ayala(2007) establece que, en la literatura revisada las variables laborales que condicionan el nivel de compromiso y que mayormente se relacionan positiva y significativamente con esta variable, son: Antigüedad en la organización y en el puesto de trabajo, Variedad de tareas realizadas, Justicia Interaccional, Clima de trabajo, Estructura organizativa y Sistema de gestión de Calidad, entre otros.

5.2 Conflicto Inter-rol.

5.2.1 Variables sociodemográficas

Según la literatura, diversos factores de tipo personal y laboral funcionan como antecedentes a la existencia del Conflicto inter-rol. Por un lado elementos laborales tales como la cantidad de horas de trabajo, las demandas de la dirección de la empresa, la lejanía del lugar de trabajo, así como también características familiares como las expectativas familiares, número de hijos o la situación conyugal, entre otros, se convertirían en variables que de alguna u otra forma repercutirían en la esfera laboral del individuo. (Eby et al., 2005). De igual forma Kirchmeyer(1992) dentro de sus estudios, confirma que actividades como el cuidado de los hijos se transforma en condiciones que demanda gran cantidad de tiempo lo cual incompatibiliza muchas veces el rol y la actividad laboral. A esto se suman las familias con doble ingreso, familias con un solo padre o madre y las familias con hijos menores de edad, variables que se han manifestado en diversas investigaciones como elementos que aumentarían la probabilidad de experimentar Conflicto Inter-rol (Kelly y Voydanoff, 1985; Voydanoff, 1989, Eby et al., 2005).

Por otro lado, si bien el Conflicto inter-rol establece dos direcciones en la procedencia de la fuente de conflicto (Trabajo - Familia / Familia-trabajo), en términos generales, la literatura considera que para efectos y consecuencias a nivel organizacional se esperaría que la dirección del conflicto predominante es la de la familia hacia el trabajo, donde factores como la tenencia de hijos, tiempo para el cuidado de la familia, la realización de trabajos domésticos entre otros, repercutirían en el comportamiento de los trabajadores siempre y cuando se transformaran en una fuente potencial de desequilibrio

con su rol laboral (Collins, 2007; Lourel, et al, 2009). De igual forma, en la exhaustiva revisión de publicaciones recientes sobre conflicto, realizada por Eby et al. (2005), se detecta que el conflicto familia-trabajo, y no el conflicto trabajo-vida personal, es el que está más relacionado negativamente con actitudes y resultados a nivel organizacional.

Sin embargo, cabe destacar que en las diversas investigaciones revisadas los resultados no son concluyentes respecto a los efectos del conflicto en el ámbito laboral según la dirección de éste, puesto que se han observado resultados empíricos divergentes en el sentido de que de igual modo afectarían y traerían consecuencias negativas a la organización.

5.2.2 Conflicto Inter-rol y efectos en la Organización.

Investigaciones Internacionales

Muchos son los estudios a nivel internacional relacionan esta variable de forma negativa con actitudes y comportamientos de los trabajadores, especialmente en culturas donde el aspecto familiar cobra mayor importancia y donde el ingreso de la mujer al mundo laboral ha aumentado, significando con ello un menor tiempo y una mayor demanda en los aspectos de tipo familiares, transformándose de esta forma, en lo que podríamos denominar un efecto “espiral”, en donde independiente de la dirección del conflicto este de igual forma repercutiría en la esfera laboral.

Desde las primeras investigaciones realizadas sobre la relación que podría existir entre conflicto Inter-rol y el ámbito laboral, se pudo observar claramente la influencia de la variable en este entorno. Netmeyer (1996); Cropanzano (1999) y Anderson (2002) publicaron resultados de los efectos negativos en la satisfacción laboral del empleado y principalmente conductas de abandono del puesto de trabajo; esta última manifestada por la percepción del trabajo como una fuente de conflicto considerándose en tanto como un obstáculo para la realización y relación con la vida personal. De igual forma Luis (2004) en una muestra de 1.181 trabajadores españoles concluye la importancia que el trabajador le asigna a su vida familiar.

Tabla nº5: Estudios sobre el conflicto inter- rol y sus efectos en el ámbito laboral.

AUTOR	MUESTRA Y PAÍS	CONCLUSIONES
Netemeyer et al. (1996)	3 muestras de trabajadores con hijos. Estados Unidos	Confirman la existencia de las dos direcciones del conflicto entre roles. Ambos tipos de conflicto afectan al deseo de abandonar la empresa
Grandey y Cropanzano (1999)	132 trabajadores. Estados Unidos	El conflicto trabajo-vida personal afecta al deseo de abandonar la empresa, genera problemas en la vida y merma la salud (mediación: problemas en el trabajo). El conflicto vida personal-trabajo no afecta al deseo de abandonar la empresa
Boyar et al. (2003)	432 trabajadores. Estados Unidos	El conflicto trabajo-vida personal afecta al deseo de abandonar la empresa
De Luis et al. (2004)	1.182 trabajadores. España	El conflicto trabajo-vida personal se ve afectado por la importancia que el trabajador le da a la familia y por la percepción de los roles de género, aspectos ligados a la cultura nacional
Grandey et al. (2005)	174 parejas de doble ingreso. Estados Unidos	El conflicto trabajo-vida personal afecta a la satisfacción en el trabajo
Karatepe y Baddar (2006)	189 trabajadores. Jordania	El conflicto trabajo-vida personal afecta al estrés en el trabajo. El conflicto vida personal-trabajo no influye en dicha variable. Ambos tipos de conflicto aumentan el deseo de abandonar la empresa
Lourel et al. (2009)	283 trabajadores. Francia	Ambos tipos de conflicto afectan a la satisfacción laboral del empleado (mediación: estrés percibido)
Lu et al. (2010)	2 muestras. 264 trabajadores taiwaneses. 137 trabajadores británicos	El conflicto trabajo-vida personal afecta a la satisfacción en la familia. La nación modera la intensidad de las relaciones estudiadas en la investigación

(Fuente: Sánchez, Cegarra- Leiva, Cegarra- Navarro, 2010)

Por otro lado, Boyar et al., (2003) propone como hipótesis que el conflicto inter-rol (trabajo -familia y familia-trabajo) estarían relacionados positivamente con el deseo de abandonar la empresa. Este estudio lo realizó con una muestra de 432 trabajadores pertenecientes a una industria de muebles en Estados Unidos. Las edades de los participantes se establecieron entre los 18 y 60 años, donde el 60,0% eran casados y el 59% tenía hijos.

Los resultados mostraron una relación significativa entre conflicto inter-rol (trabajo familia/familia trabajo) y el deseo de abandonar la empresa. El conflicto trabajo familia se correlacionó significativamente con un 0.27 con la intención de abandono de la empresa, mientras que el conflicto familia trabajo con un 0.11

De igual forma en la región de Murcia, España, Sánchez, Cegarra Leiva y Cegarra Navarro (2010) replicaron el efecto de esta variable en una cultura distinta. Este trabajo de investigación exploratorio se planteó el objetivo de examinar cómo el conflicto trabajo-vida personal de los empleados afecta finalmente a la organización a través de variables como el deseo de abandonar la empresa y el desempeño en el puesto de trabajo, en un efecto de

“espiral de conflicto”, donde ambas direcciones del conflicto (trabajo familia/ familia trabajo) manifiestan efectos en la esfera laboral. Este estudio se llevó a cabo en la industria del metal con 511 trabajadores hombres y mujeres, donde el 79,9% de los individuos estaban casados y un 62,1% de la muestra tenían hijos. Los resultados fueron estadísticamente significativos en la relación del conflicto trabajo familia y el desempeño de los individuos ($0.016 R^2$), así como también el deseo de abandonar la organización ($R^2 0.089$).

La conclusión de este trabajo confirma estudios realizados en otros países apoyando la hipótesis de la influencia de esta variable en aspectos laborales, demostrándose así que el conflicto trabajo-vida personal que manifiestan los empleados repercute negativamente en su desempeño, así como de manera positiva en el deseo de abandonar la organización.

Es importante señalar el meta-análisis realizado por Eby, et al., (2005). Este autor recopiló información de más de 190 estudios en revistas de IO / OB entre los años 1980-2002. Su trabajo proporciona información relevante respecto a aquellas investigaciones que dan conclusiones en relación a la variable Conflicto Inter rol, su influencia e impacto negativo que ejerce en el ámbito laboral, manifestándose principalmente en actitudes de insatisfacción y efectos en el comportamiento de los trabajadores.

Desde aquí se hallan investigaciones donde los resultados muestran conclusiones que relacionan la variable principalmente con una menor satisfacción laboral (Bedwan et al, 1988; Brick, Allen y Spector 2002, citado en Eby et al 2005); un mayor número de rotación de los empleados (Greenhouse, Parasuraman y Collins, 2001;Kelloway et al 1999 citado en Eby et al 2005), menor satisfacción con la carrera y menor compromiso con la organización (Martins y Veiga, 2002 citado en Eby et al 2005.), además de un aumento en los niveles de absentismo laboral (Byerly, 2002, citado en Eby et al, 2005).

Investigaciones Nacionales

En la esfera nacional, las investigaciones efectuadas acerca de la relación de esta variable con resultados y consecuencias laborales son escasas. Una de las investigaciones más reciente fue realizada por Barros (2008) a un grupo de mujeres profesionales de

necesidades socio económicas (NSE) medio alto de la ciudad de Santiago, presentando resultados del efecto que tiene el Conflicto Inter- rol en la salud física y mental de las encuestadas, coincidiendo con altos índices de insatisfacción en el trabajo y principalmente percepción de insatisfacción en el propio desempeño laboral. La muestra compuesta por 206 mujeres empleadas dependientes con al menos un hijo menor de 12 años, confirma una de la hipótesis relacionada con el efecto del conflicto trabajo familia en la organización. La hipótesis presentada manifiesta la relación y la influencia de esta variable, exponiendo como resultado lo siguiente: A mayor conflicto trabajo familia, menor satisfacción laboral y menor desempeño. Los instrumentos utilizados fueron la escala de Conflicto inter- rol de Gutek, Serale y Klepa (1991) y cuestionarios de satisfacción y desempeño laboral. Los resultados referidos a esta hipótesis en el caso de conflicto T-F y desempeño laboral la relación no resulta significativa ($r = -0,08$, $p > 0,05$), en cambio en el caso del conflicto F-T y desempeño laboral sí se observa una correlación significativa ($r = -0,20$, $p < 0,001$), sin embargo, no se trata de una asociación particularmente fuerte.

Por otro lado los resultados para la satisfacción laboral sugieren que existe apoyo para la relación de satisfacción y conflicto inter-rol en las dos direcciones (familia/trabajo-trabajo/familia), sin embargo la asociación es más fuerte para el conflicto T-F ($r = -0,32$, $p < 0,001$) que para el conflicto F-T ($r = -0,22$, $p < 0,001$).

Si bien la muestra no es representativa de la población total, se sugieren resultados similares en los dominios internacionales. Las conclusiones derivadas del estudio señalan la propuesta de ampliar el campo investigativo, considerando factores y características como diferencias de género, NSE, rubros y características laborales como jornadas de trabajo y flexibilidad laboral, entre otros.

Por otro lado Quezada, Sanhueza y Silva (2008), realizaron un estudio correlacional con el objeto de conocer si existe una relación entre el apoyo directivo (de jefaturas directas), la demanda de trabajo, la motivación intrínseca, con la calidad de vida profesional percibida y la conciliación trabajo-familia. Este estudio descriptivo transversal, pretendía conocer la percepción de la calidad de vida de los funcionarios de los cuatro servicios clínicos básicos del Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz de Los Ángeles (Medicina, Pediatría, Cirugía y Maternidad).

La muestra estaba constituida por médicos, técnicos, administrativos y auxiliares que se desempeñan en estos servicios clínicos, formando un total de 345 personas con un promedio de edad de 42 años, de las cuales el 77% de la muestra correspondió a mujeres. Se les administraron dos cuestionarios, uno de CTF/CFT y otro de Calidad de Vida Profesional. Las variables analizadas respecto de la Calidad de Vida Profesional percibida fueron: conflicto/conciliación trabajo-familia, motivación intrínseca, demanda de trabajo y apoyo directivo.

Los resultados generales mostraron a esta última (apoyo directivo) como la peor evaluada por los funcionarios y la motivación intrínseca como la más valorada. Respecto del cuestionario CTF/CFT se presenta un bajo grado de conflicto entre el rol laboral y el rol familiar (2,85 y 2,13 promedio respectivamente) que en conjunto explicaron un 2,658 de la media.

5.3 Compromiso Organizacional y Conflicto Inter rol.

La revisión de la literatura científica realizada permite señalar que existen escasas investigaciones efectuadas en relación a estas dos variables son escasas.

Investigaciones Internacionales

Sánchez, Cegarra- Leiva y Cegarra- Navarro (2010) realizaron un estudio en la región de Murcia, España, con hombres y mujeres trabajadores de la industria del metal. Los resultados del presente estudio concluyeron la existencia de una relación entre ambas variables, donde la presencia de Conflicto Trabajo Familia tiene efectos negativos en el comportamiento organizacional, expresándose en un mayor deseo de abandonar la organización, disminución en el desempeño laboral y repercusiones negativas en el compromiso con la organización. Los resultados arrojados en la relación directa del efecto del conflicto trabajo familia con el compromiso organizacional manifestaron una resultados estadísticamente significativo ($0,075 R^2$) concluyendo la relación y el efecto de esta variable en el ámbito laboral.

Otro estudio realizado por Akintayo (2010) en Nigeria, relacionó el compromiso organizacional de 247 trabajadores (hombres y mujeres) de distintos sectores comerciales del país con la influencia de la variable conflicto trabajo familia de los empleados.

Los resultados arrojaron una contribución significativa del conflicto trabajo familia en el compromiso organizacional ($R^2 = 0,023$), encontrándose además, una diferencia significativa entre los encuestados solteros y casados $t(245) = 12,11$, $p < 0,05$ respectivamente. Los hallazgos demuestran que los encuestados casados (puntuación = media 19.78) están exhibiendo un mayor nivel de función laboral y familiar conflicto que los encuestados solteros (puntuación = 18,69 media), conjeturando el autor con esto, que a mayor número de responsabilidades familiares, el individuo se desvincularía con los objetivos organizacionales.

Los resultados revelaron además que existe una diferencia significativa entre el conflicto trabajo familia que presentan hombres y mujeres $t(245) = 5,65$, $p < 0,05$. De esta forma las mujeres encuestadas experimentan mayor conflicto trabajo familiar (puntuación = 21.14 media) que los hombres encuestados (puntuación = 20,33 media).

Así mismo se aprecia además la existencia de una diferencia significativa entre el Compromiso Organizacional de hombres y mujeres, $t(245) = 3.61$, $p < 0.05$), donde los hombres exhiben un mayor compromiso con la organización (puntuación media = 18,45) que las mujeres encuestadas (puntuación media = 17,03), conjeturando nuevamente el autor con estos resultados el efecto de la carga familiar y el mayor número de responsabilidades domésticas de la mujeres.

De esta forma el estudio confirma la hipótesis de la relación y el efecto negativo de la variable conflicto trabajo familia en el ámbito laboral, demostrándose que el conflicto de rol laboral y familiar tiene una influencia significativa sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de Nigeria.

De igual forma en Pakistán los investigadores Rana, Rehman y Ajmal en el año 2012 basándose en los estudios de Akintayo (2010) replicaron la investigación en una muestra de profesores de Universidades públicas y privadas de todo el país, donde la muestra estaba compuesta por 38 hombres y 34 mujeres con un rango de edad de 25 a 55

años con un promedio de edad de 34 años. El 46% de la muestra la componían sujetos casados y el 54% restante eran solteros, profesores de universidades públicas y privadas de Pakistán.

Los principales resultados dan a conocer una relación significativa entre CTF y Compromiso organizacional. A través del análisis de regresión se estableció una relación negativa significativa ($\beta = -0,42$, $p < 0,05$) entre conflicto trabajo familia y el compromiso organizacional de los docentes de las distintas universidades de Pakistán. Las dimensiones que se vieron mayormente afectadas fueron el compromiso afectivo y de continuidad, principalmente por factores como la extensión de jornadas laborales y mayor carga de trabajo e inflexibilidad del puesto de trabajo, corroborando de esta forma, en un contexto y cultura diferente los resultados expuestos por Akintayo (2010).

Este estudio además, examinó el impacto de la conflicto trabajo-familia en el compromiso con la organización de hombres y mujeres solteros y casados utilizando las escalas de conflicto trabajo-familia (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000) y la Escala de Compromiso Organizacional (Allen y Meyer, 2000). Los resultados revelaron que los profesores casados tenían un alto grado de conflicto trabajo-familia en comparación con el estado de soltería de los demás participantes de la muestra. Se halla un efecto significativo de los profesores casados y los niveles conflicto trabajo-familia, $F(1,62) = 16,05$, $p < 0,001$, ($M = 32,81$, $SD = 6,36$) en comparación con los profesores solteros ($M = 26,36$, $SD = 6,02$). En relación a la variable género no se establecieron diferencias estadísticamente significativas.

Investigaciones Nacionales

En Chile, Martínez y Olivos (2010), investigaron la relación entre Compromiso organizacional, Salud mental y Conflicto Trabajo Familia, en profesores de la comuna de Penco. Los resultados obtenidos de este estudio demuestran la relación significativa entre estas tres variables y el efecto que tiene el CTF en la salud y en el compromiso normativo de los trabajadores. El objetivo fue estudiar la relación entre estas tres variables en una muestra de 86 profesores de 13 escuelas básicas de las de la comuna de Penco, 37 hombres y 49 mujeres con un promedio de edad de 43 años. Las principales conclusiones determinan que la salud mental de un profesor muestra relación significativa

con el compromiso organizacional, y que el sexo no guarda relación con las variables estudiadas.

Los resultados indicaron que, al correlacionar compromiso organizacional de continuidad y afectivo con las dimensiones del cuestionario de conflicto trabajo familia, el conflicto basado en el comportamiento, el tiempo, el estrés, dirección del conflicto trabajo a familia y dirección de conflicto familia a trabajo, no muestran una relación estadísticamente significativa ($p > 0,01$). En cambio, compromiso organizacional normativo es la única dimensión que muestra una evidente relación significativa con todas las dimensiones del cuestionario de conflicto trabajo familia ($p < 0,01$)

Por otra parte, no se observa relación significativa entre compromiso organizacional de continuidad, afectivo y normativo y las variables socio demográficas, edad y género.

MARCO METODOLOGICO

6.1 Diseño de la Investigación

El diseño del presente estudio corresponde al tipo No experimental-Transaccional-Correlacional. Su carácter no experimental se debe a que no se manipulan deliberadamente las variables, y los fenómenos se observan en su ambiente natural. También es de carácter transeccional ya que se recopilan datos en un momento único, y correlacional puesto que se describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado (Sampieri, Collado y Baptista, 2010). Esta decisión es coherente con estudios internacionales acerca de estas variables que también han adoptado este tipo de diseño (Rana, Rehman y Ajmal, 2012; Sánchez, Cegarra- Leiva y Cegarra- Navarro, 2010; Akintayo, 2010).

En síntesis, esta investigación caracteriza el comportamiento de las variables Conflicto Inter-rol y Compromiso Organizacional y establece su relación a partir de una medición única, utilizando procedimientos cuantitativos de recolección y análisis de la información.

6.2 Tipo de Estudio

Este estudio corresponde a uno de tipo “Descriptivo-Correlacional”, ya que por un lado “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”, y por otro, tiene como finalidad “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Sampieri, Collado y Baptista, 2010). Lo anterior se ve reflejado en este estudio, ya que se pretende averiguar si existen diferencias estadísticamente significativas entre el Compromiso Organizacional y en el Conflicto Inter-rol, es decir, busca conocer la relación entre dos variables y también pretende averiguar si existen diferencias en el compromiso Organizacional según variables demográficas, o sea se busca especificar características de un grupo de personas y observar sus tendencias (Descriptivo).

Este tipo de estudio se ha utilizado en investigaciones similares, tanto internacionales como nacionales, con diferencias en las variables demográficas seleccionadas y otras variables adicionales a las de este estudio, donde los resultados indican una relación negativa y estadísticamente significativa entre las variables de conflicto trabajo-familia y compromiso organizacional (Rana, Rehman y Ajmal, 2012; Sánchez, Cegarra- Leiva y Cegarra- Navarro, 2010; Akintayo, 2010; Martínez y Olivos, 2010),

6.3 Participantes

Los participantes corresponden a trabajadores pertenecientes a una organización del rubro minero localizada en la IV región de Chile.

Actualmente esta organización cuenta en total con una dotación aproximada de 5500 trabajadores, de los cuales cerca de 800 empleados corresponden a trabajadores contratados directamente por la organización (21%) y el resto a empleados contratados por empresas externas que prestan servicios en el rubro de la minería (79%). El porcentaje total de trabajadores hombres corresponde al 87%, mientras que la dotación total femenina corresponde al 13%, cuyas edades fluctúan entre los 25 y los 62 años.

Dicha dotación está compuesta en su mayoría (80%) por trabajadores de faena en terreno, cuyos cargos pertenecen principalmente al segmento de línea operaria, integrada por: Operarios, Operadores, Maestros, Choferes y Ayudantes, los cuales representan en conjunto el 75 % de la población total, casi la totalidad actual de trabajadores en terreno de la empresa. Este segmento (trabajadores de faena en terreno) constituye así un porcentaje importante de la dotación total, el cual involucra además, características del trabajo y características socios-demográficas específicas y relevantes para la investigación.

En relación a este segmento, el universo de la muestra está compuesto por un total de 285 trabajadores pertenecientes a uno de los 14 proyectos activos y vigentes que ejecuta la organización, donde el 98% (n= 280) corresponde a trabajadores de faena en terreno.

Si bien este proyecto no presenta características diferenciadoras de los demás proyectos vigentes de la organización, involucra variables socio-demográficas y del trabajo relevantes para efectos de la investigación, como por ejemplo: un porcentaje importante de dotación femenina (17% del universo de la muestra, en relación a la cantidad presente en la organización); labores localizadas en sector mina; tipo de trabajo en altura y la presencia de uno de los sistemas de turnos más extensos con los cuales trabaja la organización (10x10), sumándose además, una dotación variada en relación a los tipos de cargos que desempeñan los trabajadores, presentándose como una muestra representativa de los diversos cargos de trabajadores en faena, que presenta la organización.

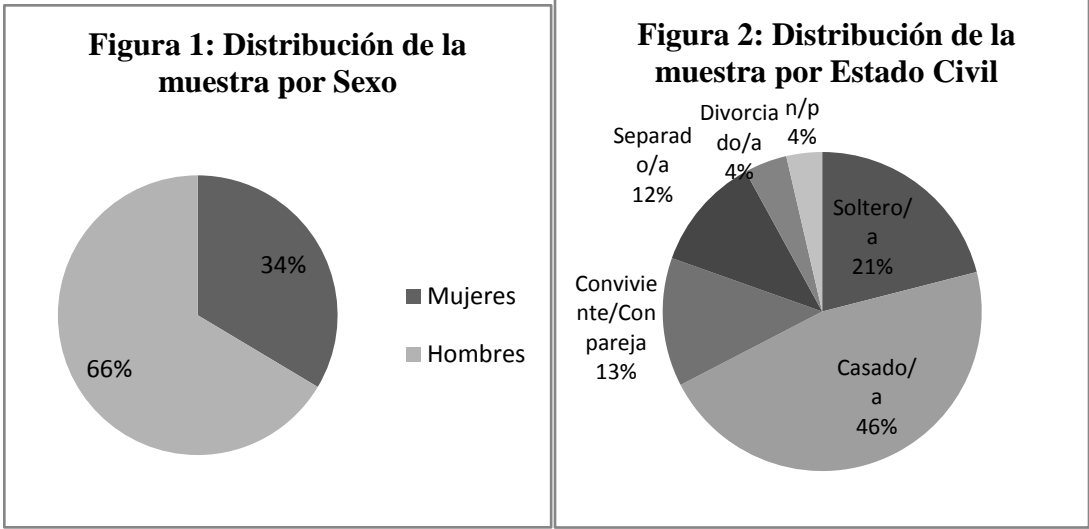
La muestra está compuesta por 50 mujeres (17%) trabajadoras pertenecientes a la línea de cargo operario y 230 hombres, donde 15 trabajadores corresponden a la línea de cargo de jefaturas (incluyendo supervisores de obra) y 215 al segmento de cargo de operarios, conformando una dotación operaria total de 265 trabajadores.

Muestra

Del universo se obtuvo una muestra total de 138 trabajadores (49,2%), 46 mujeres (33,33%) y 91 hombres (65,94 %) de edades entre 26 y 58 años, con una edad promedio de 39 años, donde 133 trabajadores corresponden a cargos operarios (96,3%) y 5 trabajadores corresponden a cargos de jefaturas (3,6%).

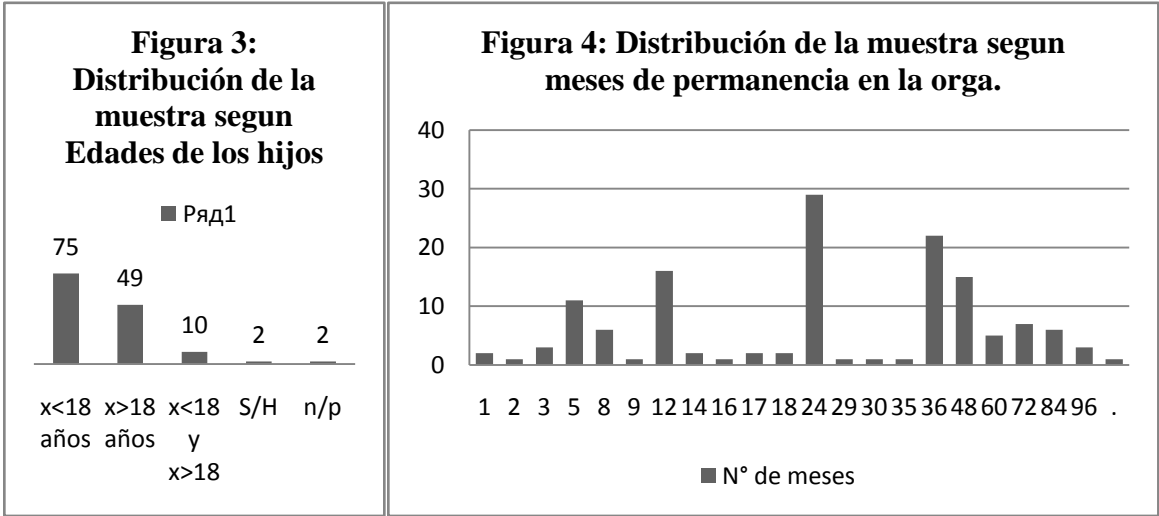
En este trabajo se han utilizado como variables independientes (variables que se espera que también afecten a la variable dependiente final) las siguientes: “Sexo”, “Estado Civil”, “Edades de los hijos”, “Tiempo de permanencia en la organización” (o antigüedad), “Sistema de turnos de trabajo” y “¿Vive en región distinta a la de su lugar de trabajo?”, siguiendo otros estudios con variables similares. (Eby et al., 2003). De esta forma la muestra presenta las siguientes distribuciones:

En cuanto al estado civil, la muestra se compone de 64 trabajadores casados (46,38%), 29 solteros (21,01%), 18 conviviente o en pareja (13,04) y 6 divorciados (4,35). Así podemos observar en las figuras 1 y 2 respectivamente:



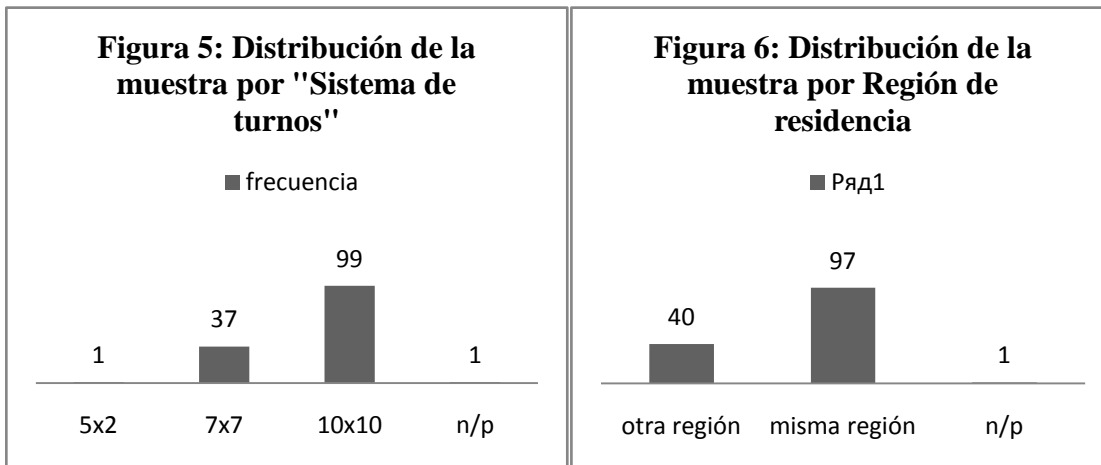
Con respecto a las “edades de los hijos” de los participantes, existen 75 casos con hijos menores a 18 años (54,35%), 49 casos con hijos mayores a 18 años (35,51%), 10 casos con hijos menores y mayores a 18 años (7,25%), además de 2 casos de trabajadores sin hijos.

Respecto a la variable “tiempo de permanencia en la organización”, aludiendo a la antigüedad de los empleados en la organización, el tiempo mínimo de permanencia es de 1 mes y el tiempo máximo de permanencia es de 96 meses (8 años), donde 24 meses (2 años) es el tiempo donde se encuentra la mayor cantidad de frecuencia de trabajadores (29 empleados (21%)). De esta forma, podemos observar respectivamente en las figuras 3 y 4:



Respecto a la variable “sistemas de turnos”, 99 empleados trabajan con el sistema de turnos de “10x10” (71, 74%), 37 empleados con sistema de turnos de “7x7” (26,8%) y 1 empleado con sistema de turnos de “5x2” (0,72%).

Finalmente respecto a la variable “vive en región distinta a la de su lugar de trabajo”, 97 trabajadores (70,29%) residen en la zona en la cual trabajan y 40 trabajadores (28,99%) residen en una región distinta a la de su lugar de trabajo. Figuras 5 y 6:



6.4 Instrumentos

6.4.1 Compromiso Organizacional

Se aplicó el cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990) para determinar el nivel de Compromiso Organizacional presente y la tendencia hacia un determinado componente del compromiso en los trabajadores de uno de los proyectos en expansión de la organización dedicada al rubro de la minería.

La escala comprende 6 ítems para cada uno de los tres componentes del Compromiso Organizacional (Afectivo: ítems 6, 9, 12, 14, 15 y 18; Continuo: ítems 1, 3, 4, 5, 16 y 17; y Normativo: ítems 2, 7, 8, 10, 11 y 13), haciendo un total de 18 ítems, presentados en escala tipo Likert, de los cuales cuatro son reversibles: tres pertenecen al componente afectivo (ítems 14,15 y 18) y uno pertenece al componente normativo (ítem 10), a estos ítems se les invirtió la escala de puntuación. (Durrego y Echeverría, 1990)

Los ítems se presentaron como un conjunto de juicios ante los cuales, los trabajadores respondieron según siete categorías de respuestas que van desde “fuertemente en desacuerdo” (1), hasta “fuertemente de acuerdo” (7).

Para la escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer presentada en su libro “A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment” (1991), los autores señalan que, de manera preliminar, el modelo fue sometido a investigación empírica comenzando con el desarrollo de medidas para los tres tipos de compromiso. Refieren que:

“Estimaciones de consistencia interna (coeficientes Alpha) obtenidos en los estudios que emplean estas escalas van desde 0,74 hasta 0,89 para el Compromiso Afectivo; desde 0,69 hasta 0,84 para la escala de Compromiso Continuo y desde 0,69 hasta 0,79 para la escala de Compromiso Normativo” (Meyer y Allen, 1991).

Posteriormente en su libro “Commitment in the Workplace” (1997), señalan que la consistencia interna de las tres escalas (Compromiso Afectivo, Continuo y Normativo) las confiabilidades medidas fueron de 0,85; 0,79; 0,73 respectivamente (Allen y Meyer, 1997; citado en Durrego y Echeverría, 1999).

En su primera traducción al español por María Alejandra Alemán y María de las Nieves Gonzales (1997), para su trabajo de grado, en una muestra de 125 trabajadores de una empresa del sector ferretero venezolano, el cuestionario arrojó un coeficiente Alpha de Cronbach de 0,81 para la escala completa del instrumento, 0,86 para el componente afectivo, 0,64 para el componente continuo y 0,62 para el componente normativo (Durrego y Echeverría, 1999). Además fue sometido a un proceso de análisis por expertos en el área de desarrollo organizacional y psicometría para asegurar la validez del mismo.

En poblaciones chilenas Chiang y colaboradores el año 2007, aplicaron el instrumento a una muestra compuesta por 62 trabajadores, de ambos géneros y edades promedio de 46 (H) y 37 (M) años pertenecientes a dos organizaciones públicas relacionadas. Se obtuvieron índices de 0,86 para el compromiso Afectivo, 0,78 para el compromiso Continuo y de 0,70 para el compromiso Normativo (Chiang et al. . En el trabajo de Olivos y Colaboradores (2010); citado en esta investigación, también se señalan índices de consistencia interna para su versión en lengua hispana (Alpha de Cronbach)

correspondientes a 0.81 para la escala de compromiso afectivo, 0.48 para la escala de compromiso de continuidad y 0.82 para la escala de compromiso normativo, señalándose además que el instrumento tiene una validez adecuada debido a que varios estudios aportan evidencia de la validez discriminante de la estructura factorial de su escala (Meyer et al., 1993 Jaros et al., 1993 citado en Betanzos, 2006).

6.4.2 Conflicto Inter-rol

Se aplicó el “Cuestionario de Conflicto Inter rol” de Carlson, Kacmar y Williams (2000) que comprende 18 ítems relacionados con la interferencia de los dominios trabajo-familia y viceversa, además de los conflictos basados en tiempo, estrés y comportamiento. Las posibles respuestas van de 1 “nunca”, hasta 5, “siempre”. A medida que el resultado de la medición asciende el conflicto experimentado será mayor. Además el conflicto trabajo-familia se puede presentar en dos direcciones: conflicto del trabajo a la familia y conflicto de la familia al trabajo (Frone, Russel y Cooper, 1992; Stephens & Sommer, 1996; Netemeyer, Boles y McMurrian, 1996; Frone, Yardley y Markel, 1997), como también en 3 tipos: conflicto basado en el tiempo, en el estrés y el comportamiento (Greenhaus y Beutell, 1985). Las puntuaciones más altas nos indican la fuente del conflicto.

Respecto de la fiabilidad para el “Cuestionario de Conflicto Inter- rol” desarrollado por Carlson et al. (2000), Martínez y Olivos (2010) mencionan que la confiabilidad alfa de la escala es de 0.84 (Otálora, 2008; Citado en Martínez y Olivos, 2010).

El trabajo de Jiménez y col., realizado el año 2011 en dos ciudades de la región del Maule, el cual involucró un total de 128 trabajadores técnico profesionales, con edades entre 20 y 49 años (promedio de 33 años), de los cuales 73,4% correspondieron a hombres, arrojó un índice de fiabilidad de 0.87, para el instrumento (Jiménez et al. 2011).

Otro estudio realizado en nuestro país por Quezada, Sanhueza y Silva (2008) los autores aplicaron dicha escala a un total de 345 personas con un promedio de edad de 42 años, de las cuales el 77% de la muestra correspondió a mujeres de cuatro servicios clínicos en la ciudad de Los Ángeles. El análisis de fiabilidad de la investigación se hizo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y se interpretó, según los autores, como

indicador de unidimensionalidad y de homogeneidad de los ítems., no obstante no se hizo mención específica de valores (numéricos) a este respecto.

Por otra parte, investigaciones en Sudamérica, como la realizada por Otálora el año 2008, refieren índices de fiabilidad de 0.84 en una muestra de 450 trabajadores de empresas financieras de la ciudad de Bogotá.

6.4.3 Fiabilidad de los instrumentos en este estudio.

Compromiso Organizacional

Se evaluó la fiabilidad del instrumento original el cual presentó un Coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.88. De igual modo se procedió a establecer la consistencia interna del instrumento por escalas, las cuales obtuvieron los siguientes valores:

Tabla n°6: Estadísticos de fiabilidad (versión original)

Escala	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Compromiso Afectivo	0.70	
Compromiso de Continuidad	0.63	
Compromiso Normativo	0.82	
Total	,884	18

Posteriormente se realizó un análisis de fiabilidad con respecto a los 18 ítems procedentes del instrumento. En este se pudo observar que si se eliminara el ítem 1 la fiabilidad total del instrumento aumentaría a 0.91. De igual forma la escala de Compromiso de Continuidad de donde procede el ítem 1, aumentaría su fiabilidad a 0.81. Así, se establecen los índices de fiabilidad “total-elemento” para cada ítem (Ver Anexo n°4).

Los índices de fiabilidad para la Escala de Compromiso Organizacional total, 17 ítems (sin ítem 1) se obtuvo lo siguiente:

Tabla n°7: Estadísticos de fiabilidad (versión reducida)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	17

En base a lo observado, se decidió utilizar el instrumento con un total de 17 ítems, resultado de la eliminación del ítem 1 de la escala de Compromiso de Continuidad. De igual forma se conserva una distribución de los ítems según las tres dimensiones utilizada en el instrumento original, es decir:

Escala	Ítems
Compromiso Afectivo	6-9-12-14-15-18
Compromiso de Continuidad	3-4-5-16-17
Compromiso Normativo	2-7-8-10-11-13

Conflicto Trabajo-Familia

Se evaluó la fiabilidad total del instrumento original el cual presentó un Coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.68. De igual modo se procedió a establecer la fiabilidad del instrumento por escalas, las cuales presentaron los siguientes valores

Tabla n°8: Fiabilidad por dimensión del Conflicto Trabajo-Familia

Conflicto	Tiempo	Estrés	Comportamiento
Trabajo	0.82	0.88	0.58
Familia	0.82	0.77	0.75

Tabla n°9: Fiabilidad escala , estructura

	ITEMES	Alfa de Cronbach	N de elementos
Tiempo/trabajo	1-2-3	,817	3

Tiempo/familia:	4-5-6	,825	3
Estrés/trabajo	7-8-9	,879	3
Estrés/familia	10-11-12	,771	3
Comportamiento/trabajo	13-14-15	,584	3
Comportamiento/familia	16-17-18	,750	3
ESCALA TOTAL		,684	18

Al realizar el análisis de fiabilidad por ítem, la estabilidad del instrumento no se ve afectada con la eliminación de ninguno de ellos, por lo que el instrumento mantiene su composición original sin modificación alguna. Así, se establecen los índices de fiabilidad “total-elemento” para cada ítem (Ver Anexo n°5).

Se elaboro, además un “cuestionario Socio demográfico y laboral” para la recolección de datos socio demográfico y características laborales de los participantes con el objetivo de complementar y apreciar la incidencia de estos datos (según los antecedentes teóricos) en los resultados de los cuestionarios de compromiso organizacional y conflicto inter rol. (Ver Anexo n°6).

6.5 Procedimientos

Para cumplir con los requerimientos éticos de la investigación y las exigencias establecidas por la organización se presenta un consentimiento informado (Anexo 1), con el objeto de ofrecer información a los trabajadores sobre el estudio en el cual se requiere su participación. Este consentimiento contempla los objetivos de la investigación, los cuestionarios que tienen que responder, el resguardo del total anonimato de la organización y sus trabajadores, y los responsables de dicho estudio. Se señala que la información recopilada será de exclusiva confidencialidad y que esta será utilizada sólo con fines investigativos, además de indicar la posibilidad de abandonar el estudio en el caso que así lo desee.

A cada participante se le proporcionó un cuadernillo con el siguiente material: consentimiento informado, un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, un cuestionario de compromiso organizacional y un cuestionario de conflicto inter-rol.

Para cumplir con el adecuado resguardo de la información que los trabajadores proporcionaron en los cuestionarios, se estipuló la presencia de un profesional de la organización, el cual cooperó con el equipo investigador en la fase de entrega y recepción de los cuestionarios, además de entregar las instrucciones según requerimiento de los investigadores y aclarar dudas pertinentes de los participantes en relación a los ítems.

Los instrumentos fueron aplicados en grupos de 15 personas, en las jornadas que el profesional consideró más pertinente. La aplicación de los cuestionarios se realizó en un período de doce semanas.

Una vez procesados y analizados los datos, se elaborará un informe dirigido al profesional que cooperó con el presente estudio, entregando información sobre los resultados obtenidos y proporcionándole además la entrega de una copia de la presente investigación.

6.6 Plan de Análisis

Para el procesamiento y análisis estadísticos de los datos se utilizó el programa estadístico IBM SPSS versión 21. Primeramente se realizó un análisis exploratorio y una conversión de las dimensiones de los instrumentos a variables categóricas. Dado el recorrido de los datos, en el caso del Compromiso organizacional se establecieron los puntos de corte en base al criterio sigma, que considera la media y la desviación estándar de cada dimensión. Así se consideró en las tres dimensiones de compromiso, el “compromiso bajo” con puntajes iguales o inferiores a 22, “compromiso medio” entre 23 y 33 puntos y “compromiso alto” con puntajes iguales o superiores a 34.

Dada la dispersión y promedio de los datos, se estableció los siguientes puntos de corte para la variable compromiso organizacional, escala de puntaje total:

- 61: Compromiso alto
- 41-60: Compromiso moderado

- 21-40: Compromiso bajo
- 0-20: Compromiso muy bajo

Por su parte la variable conflicto inter-rol se categorizó en función de sus percentiles 25 y 75. Así para la dimensión “Conflicto *Estrés-trabajo*” los puntos de corte fueron “conflicto bajo” con puntajes iguales o inferiores a 6, “conflicto moderado” con puntajes entre 7 y 10 y “conflicto alto” con puntajes iguales o superiores a 11 puntos. En el caso de la dimensión “Conflicto *estrés- familia*”, “*comportamiento-trabajo*” y “*comportamiento-familia*”, el punto de corte para conflicto bajo fue puntajes iguales o inferiores a 3 puntos, conflicto medio entre 6 y 8 puntos y conflicto alto con puntajes iguales o superiores a 9 puntos. Para conflicto *tiempo-trabajo*, se consideró conflicto bajo con puntajes iguales o menores a 7, conflicto moderado con puntajes entre 8 y 11 puntos y conflicto alto con puntajes igual o superiores a 12 puntos.

Para el caso de la variable Conflicto Trabajo-Familia se determinó de acuerdo a puntajes estandarizados, puntos de corte para esta variable de acuerdo a percentiles (escala total):

P (25) 46 - p (75) 55

- Conflicto bajo ≤ 45
- Conflicto moderado 46-55
- Conflicto alto ≥ 56

Seguidamente se llevó a cabo el análisis descriptivo de las variables dependientes e independientes, considerando según correspondiera la media, desviación estándar y frecuencias.

Finalmente se procedió a la correlación de las variables involucradas en este estudio. En el caso de las variables categóricas se utilizó la prueba de Chi-Cuadrado y para las variables continuas, previo análisis de la distribución de los datos en los cuales no se corroboró la distribución normal de las variables dependientes, se realizó la prueba de Kruskal Wallis para comparar k muestras independientes. Para facilitar la comprensión del

lector, en la presentación de los resultados respectivos solo se incorpora el nivel de significación obtenido y el detalle se puede consultar en anexos 7 y 8.

RESULTADOS

7.1 Distribuciones porcentuales por variables

En relación al procedimiento de análisis ulterior, se procedió a clasificar los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico. A continuación se describen de manera ordenada las distribuciones y porcentajes de las variables en estudio

Tabla n°10: Estadísticos Descriptivos, puntuaciones brutas

	Media (ds)	Mínimo	Máximo
Compromiso Afectivo	21.78(3.8)	9	28
Compromiso Continuidad	26.99 (4.9)	12	35
Compromiso Normativo	27.40 (5.5)	8	42
Conflicto Estrés Trabajo	8.83 (2.24)	3	15
Conflicto Estrés Familia	4.47 (1.7)	3	10
Conflicto Comportamiento Trabajo	5.43 (2.0)	3	12
Conflicto Comportamiento familia	5.10 (1.7)	3	11
Conflicto Tiempo Trabajo	8.3(3.2)	3	15
Conflicto Tiempo Familia	8.7(3.8)	3	15

Tabla n°11: Distribución porcentual niveles de compromiso

	Compromiso Afectivo	Compromiso Continuidad	Compromiso Normativo
	fi (%)	Fi (%)	Fi (%)
Bajo	22 (15.9)	25 (18.1)	21 (15.2)
Moderado	105 (76.1)	98 (71)	102 (73.9)
Alto	11 (8)	15 (10.9)	25 (10.9)
Total	138 (100)	138 (100)	138 (100)

En la tabla anterior se observa una concentración clara de las frecuencias en el nivel Moderado en todos los componentes del Compromiso Organizacional, Afectivo, de Continuidad y Normativo, con frecuencias de 105 (76.1%), 98 (71,0%) y 102 (73.9%) respectivamente, mientras que para el nivel Bajo se observan frecuencias más leves, en comparación con las del Nivel Moderado, donde para el Compromiso Afectivo es de 22 (15.9%), para el Compromiso de Continuidad es de 25 (18.1%) y para el Compromiso Normativo es de 21 (15.2%), y frecuencias aun más bajas se observan en el nivel Alto, donde para el Compromiso Afectivo se observa una frecuencia de 11 (8%), para el Compromiso de Continuidad una de 15 (10.9%) y finalmente para el Compromiso Normativo una de 25 (10.9%).

Tabla n°12: Distribución porcentual niveles de conflicto dimensión trabajo

	Conflicto Estrés Trabajo	Conflicto Comportamiento Trabajo	Conflicto Tiempo Trabajo
	fi (%)	Fi (%)	Fi (%)
Bajo	30 (21.7)	30 (21.7)	63 (45.7)
Moderado	84(60.9)	77(55.8)	52(37.7)
Alto	24 (17.4)	31 (22.5)	23(16.7)
Total	138 (100)	138 (100)	138 (100)

En lo respectivo a la dimensión trabajo de la variable Conflicto Inter rol se observa que las frecuencias se encuentran distribuidas de manera casi similar. Para el caso del Conflicto Estrés Trabajo las frecuencias se concentran en el nivel Moderado, con 84(60.9%), distribuyéndose el resto en los no menores nivel Bajo y el Alto, con un 30 (21.7%) y 24 (17.4%) respectivamente. En lo concerniente al Conflicto Comportamiento Trabajo observamos que las frecuencias también se encuentran concentradas en el nivel Moderado, con un 77(55.8%), y los otros niveles poseen frecuencias similares, Alto con un 31 (22.5%) y Bajo con un 30 (21.7%). No obstante en el caso de Conflicto Tiempo Trabajo se observa un concentración de las frecuencias en el nivel Bajo, con un 63 (45.7%), seguido

del no menor nivel Moderado, con un 52(37.7%), y finalmente el nivel Alto que posee una frecuencia más baja, con un 23(16.7%).

Tabla n°13: Distribución porcentual niveles de conflicto dimensión familia

	Conflicto Estrés Familia	Conflicto Comportamiento Familia	Conflicto Tiempo Familia
	fi (%)	Fi (%)	Fi (%)
Bajo	51 (37,0)	32 (23.2)	36(26.1)
Moderado	68(49.3)	81(58.7)	79(57.2)
Alto	19(13.8)	25(18.1)	23 (16.1)
Total	138 (100)	138 (100)	138 (100)

Para el caso de la dimensión Familia de la variable Conflicto Inter rol se observa a modo general que las frecuencias se encuentran distribuidas de manera cercana a lo homogeneidad. Para el caso del Conflicto Estrés Familia las frecuencias manifiestan una mayoría en el nivel Moderado, con un 68(49.3%), pero también una clara tendencia hacia el nivel Bajo, que posee una frecuencia no menor de 51 (37,0%), y una leve concentración en el nivel Alto, con un 19(13.8%). En lo respectivo al Conflicto Comportamiento Familia se observa una distribución concentrada en el nivel Moderado, con un 81(58.7%), y una repartida de manera casi similar entre el nivel Bajo y el Alto, con un 32 (23.2%) y un 25(18.1%) respectivamente. Finalmente esta el caso del Conflicto Tiempo Familia que la distribución es similar a la anterior, con un concentración en el nivel Moderado, 79(57.2%), pero con una tendencia un poco más marcada hacia el nivel Bajo, 36(26.1%), y una frecuencia leve en el nivel Alto 23 (16.1%).

Tabla n°14: Distribución porcentual Compromiso organizacional*Conflicto estrés trabajo

		Conflicto Estrés Trabajo		
		Conflicto bajo	Conflicto moderado	Conflicto alto
Compromiso Afectivo	Bajo	5 (3.6)	12 (8.7)	5 (3.6)
	Moderado	24 (17.7)	66 (47.8)	15 (10.9)
	Alto	1 (0.7)	6 (4.3)	4 (2.9)
		30 (21.7)	84 (60.9)	24 (17.4)
Compromiso Continuidad	Bajo	8 (5.8)	12 (8.7)	5 (3.6)
	Moderado	19 (13.8)	68(49.3)	11 (8)
	Alto	3 (2.2)	4 (2.9)	8 (5.8)
	Total	30(21.7)	84(60.9)	24(17.4)
Compromiso normativo	Bajo	6 (4.3)	11 (8)	4 (2.9)
	Moderado	23 (16.7)	63 (45.7)	16 (11.6)
	Alto	1(3.3)	10 (11.9)	4(16.7)
		30 (21.7)	84 (60.9)	24 (17.4)

En la tabla anterior que explora la distribución porcentual entre el Compromiso organizacional y el Conflicto estrés trabajo, se observa que la distribución de las frecuencias se concentran claramente en el cruce entre los diferentes compromisos en sus niveles Moderado y el nivel Moderado de Conflicto Estrés Trabajo, con un 66 (47.8%) entre Compromiso Afectivo en nivel Moderado y Conflicto Estrés Trabajo en nivel Moderado, un 68(49.3%) entre Compromiso de Continuidad en nivel Moderado y Conflicto Estrés Trabajo en nivel Moderado, y un 63 (45.7%) entre Compromiso Normativo en nivel Moderado y Conflicto Estrés Trabajo en nivel Moderado. Cabe destacar también que se observa una leve tendencia de las frecuencia en el cruce entre Compromiso Afectivo en nivel Moderado y Conflicto Estrés Trabajo en nivel Bajo, con un 24 (17.7%), y entre Compromiso Normativo en nivel Moderado y Conflicto Estrés Trabajo en nivel Bajo, con un 23 (16.7%).

Tabla n°15: Distribución porcentual Compromiso organizacional*Conflicto estrés familia

		Conflicto Estrés Familia		
		Conflicto bajo	Conflicto moderado	Conflicto alto
Compromiso Afectivo	Bajo	7 (5.1)	7(5.1)	8(5.8)
	Moderado	39(28.3)	56(40.6)	10(7.2)
	Alto	5(3.6)	5(3.6)	1 (0.7)
		51(37.0)	68(49.3)	19(13.8)
Compromiso Continuidad	Bajo	8(5.8)	11(8)	6(4.3)
	Moderado	33(23.9)	52(37.7)	13(9.4)
	Alto	10(7.2)	5(3.6)	0
		51(37.0)	68(49.3)	19(13.8)
Compromiso normativo	Bajo	7(5.1)	9(6.5)	5(3.6)
	Moderado	42 (30.4)	49(35.5)	11(8)
	Alto	2(13.3)	10(66.7)	3(20)
	Total	51(37.0)	68(49.3)	19(13.8)

En la tabla anterior podemos observar dos claras tendencias de distribución de frecuencias. La primera es entre los diferentes compromisos en sus niveles Moderado y el nivel Moderado de Conflicto Estrés Familia, con una frecuencia de 56(40.6%) entre Compromiso Afectivo en nivel Moderado y Conflicto Estrés Familia en nivel Moderado, una de 52(37.7%) entre Compromiso de Continuidad en nivel Moderado y Conflicto Estrés Familia en nivel Moderado, y una de 49(35.5%) entre Compromiso Normativo en nivel Moderado y Conflicto Estrés Familia en nivel Moderado. La segunda es entre los diferentes compromisos en sus niveles Moderado y el nivel Bajo de Conflicto Estrés Familia, si bien las frecuencias son menores a las anteriores, no dejan de ser relevantes si se mira el total de frecuencias, esto se observa entre Compromiso Afectivo en nivel Moderado y Conflicto Estrés Familia en nivel Bajo, con un 39(28.3%), también entre Compromiso de Continuidad en nivel Moderado y Conflicto Estrés Familia en nivel Bajo, con un 33(23.9%), y finalmente entre Compromiso Normativo en nivel Moderado y Conflicto Estrés Familia en nivel Bajo, con un 42 (30.4%).

Tabla n°16: Distribución porcentual Compromiso organizacional*Conflicto Comportamiento Trabajo

		Conflicto Comportamiento Trabajo		
		Conflicto bajo	Conflicto moderado	Conflicto alto
Compromiso Afectivo	Bajo	6(4,3)	9(6,5)	7(5,1)
	Moderado	22(15,9)	62(44,9)	21(15,2)
	Alto	2(1,4)	6(4,3)	3(2,2)
	Total	30(21,7)	77(55,8)	31(22,5)
Compromiso Continuidad	Bajo	8(5,8)	11(8,0)	6(4,3)
	Moderado	19(13,8)	58(42,0)	21(15,2)
	Alto	3(2,2)	8(5,8)	4(2,9)
	Total	30(21,7)	77(55,8)	31(22,5)
Compromiso normativo	Bajo	3(2,2)	11(8,0)	7(5,1)
	Moderado	24(17,4)	58(42,0)	20(14,5)
	Alto	3(2,2)	8(5,8)	4(2,9)
	Total	30(21,7)	77(55,8)	31(22,5)

En la tabla anterior se explora la distribución porcentual entre Compromiso organizacional y Conflicto Comportamiento Trabajo, en donde se observa principalmente una concentración alta de frecuencias en el cruce entre los diferentes compromisos en sus niveles Moderado y el nivel Moderado de Conflicto Comportamiento Trabajo, con un 62(44,9%) entre el Compromiso Afectivo en nivel Moderado y el Conflicto Comportamiento Trabajo en nivel Moderado, un 58(42,0%) entre el Compromiso de Continuidad en nivel Moderado y el Conflicto Comportamiento Trabajo en nivel Moderado, y un 58(42,0%) entre el Compromiso Normativo en nivel Moderado y el Conflicto Comportamiento Trabajo en nivel Moderado. Si bien las frecuencias entre los niveles de Conflicto Comportamiento Trabajo en nivel Bajo y Alto y los niveles Moderado de los diferentes Compromisos son un poco elevados, estos no muestran tendencias hacia el uno o el otro, si no que son similares.

Tabla n°17: Distribución porcentual Compromiso organizacional*Conflicto Comportamiento Familia

		Conflicto Comportamiento Familia		
		Conflicto bajo	Conflicto moderado	Conflicto alto
Compromiso Afectivo	Bajo	4(2,9)	14(10,1)	4(2,9)
	Moderado	25(18,1)	64(46,4)	16(11,6)
	Alto	3(2,2)	3(2,2)	5(3,6)
Compromiso Continuidad	Bajo	6(4,3)	15(10,9)	4(2,9)
	Moderado	23(16,7)	56(40,6)	19(13,8)
	Alto	3(2,2)	10(7,2)	2(1,4)
Compromiso normativo	Bajo	5(3,6)	12(8,7)	4(2,9)
	Moderado	24(17,4)	62(44,9)	16(11,6)
	Alto	3(2,2)	7(5,1)	5(2,6)

La tabla precedente permite observar una clara concentración de las frecuencias entre el Conflicto Comportamiento Familia en nivel Moderado y los diferentes tipos de Compromiso en sus niveles Moderados. Las frecuencias que se observan son 64(46,4%) entre Compromiso Afectivo en nivel Moderado y el Conflicto Comportamiento Familia en nivel Moderado, 56(40,6) entre el Compromiso de Continuidad en nivel Moderado y el Conflicto Comportamiento Familia en nivel Moderado, y 62(44,9%) entre el Compromiso Normativo en nivel Moderado y el Conflicto Comportamiento Familia en nivel Moderado. Cabe destacar también la leve tendencia entre el Compromiso Afectivo en nivel Moderado y el Conflicto Comportamiento Familia en nivel Bajo, con un 25(18,1%).

Tabla n°18: Distribución porcentual Compromiso organizacional*Conflicto Tiempo Trabajo

		Conflicto Tiempo Trabajo		
		Conflicto bajo	Conflicto moderado	Conflicto alto
Compromiso Afectivo	Bajo	9(6,5)	8(5,8)	5(3,6)
	Moderado	50(36,2)	39(28,3)	16(11,6)
	Alto	4(2,9)	5(3,6)	2(1,4)
Compromiso Continuidad	Bajo	11(8,0)	8(5,8)	6(4,3)
	Moderado	46(33,3)	39(28,3)	13(9,4)
	Alto	6(4,3)	5(3,6)	4(2,9)
Compromiso normativo	Bajo	14(10,1)	5(3,6)	2(1,4)
	Moderado	43(31,2)	38(27,5)	21(15,2)
	Alto	6(4,3)	9(6,5)	0(0,0)

La tabla anterior explora la distribución porcentual entre Compromiso organizacional y Conflicto Tiempo Trabajo, la cual manifiesta dos concentraciones de las frecuencias. La primera, y la mayor, es entre los diferentes tipos de Compromiso en sus niveles moderados y el Conflicto Tiempo Trabajo en su nivel Bajo, con un 50(36,2%) entre Compromiso Afectivo en nivel Moderado y el Conflicto Tiempo Trabajo en nivel Bajo, un 46(33,3%) entre Compromiso de Continuidad en nivel Moderado y el Conflicto Tiempo Trabajo en nivel Bajo, y un 43(31,2%) entre Compromiso Normativo en nivel Moderado y el Conflicto Tiempo Trabajo en nivel Bajo. La segunda se observa entre el Conflicto Tiempo Trabajo en su nivel Moderado y los diferentes Compromisos en sus niveles moderados, con un 39(28,3%) entre Compromiso Afectivo en nivel Moderado y el Conflicto Tiempo Trabajo en nivel Moderado, un 39(28,3%) entre Compromiso de Continuidad en nivel Moderado y el Conflicto Tiempo Trabajo en nivel Moderado, y finalmente un 38(27,5%) entre Compromiso Normativo en nivel Moderado y el Conflicto Tiempo Trabajo en nivel Moderado.

Tabla n°19: Distribución porcentual Compromiso organizacional*Conflicto Tiempo Familia

		Conflicto Tiempo Familia		
		Conflicto bajo	Conflicto moderado	Conflicto alto
Compromiso Afectivo	Bajo	11(8,0)	8(5,8)	3(2,2)
	Moderado	21(15,2)	68(49,3)	16(11,6)
	Alto	4(2,9)	3(2,2)	4(2,9)
Compromiso Continuidad	Bajo	10(7,2)	12(8,7)	3(2,2)
	Moderado	23(16,7)	60(43,5)	15(10,9)
	Alto	3(2,2)	7(5,1)	5(3,6)
Compromiso normativo	Bajo	8(5,8)	10(7,2)	3(2,2)
	Moderado	24(17,4)	59(42,8)	19(13,8)
	Alto	4(2,9)	10(7,2)	1(0,7)

La tabla previa permite observar una clara concentración de las frecuencias entre el Conflicto Tiempo Familia en su nivel Moderado y los Compromisos Afectivo, de Continuidad y Normativo en sus niveles Moderado, con un 68(49,3%) entre Compromiso Afectivo en nivel Moderado y Conflicto Tiempo Familia en nivel Moderado, un 60(43,5%) entre Compromiso de Continuidad en nivel Moderado y Conflicto Tiempo Familia en nivel Moderado, y finalmente un 59(42,8%) entre Compromiso Normativo en nivel Moderado y Conflicto Tiempo Familia en nivel Moderado. Si bien las frecuencias entre los niveles de Conflicto Tiempo Familia en nivel Bajo y Alto y los niveles Moderado de los diferentes Compromisos son un poco elevados, estos no muestran tendencias fuertes comparadas con las frecuencias anteriormente expuestas.

7.1.2 Compromiso organizacional y variables independientes

Sexo

Para el caso de la variable sexo se puede señalar que en general existe una concentración en la distribución de los puntajes de ambos sexos en el nivel Moderado, para

los tres componentes de CO, Afectivo, de Continuidad y Normativo, mientras que el resto de los puntajes se distribuyen de manera menor en los compromisos en nivel bajo y alto

Tabla n° 20: Distribución porcentual sexo compromiso organizacional afectivo*

		Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Sexo	Mujer	5(3,6)	36(26,3)	5(3,6)
	Hombre	17(12,4)	68(49,6)	6(4,4)
	Total	22(16,1)	104(75,9)	11(8,0)

En el caso del Compromiso Afectivo se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 104(75,9%), mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 22(16,1%) y 11(8,0%) respectivamente, cabe destacar una leve tendencia del sexo masculino hacia el compromiso bajo con una frecuencia de 17(12,4%).

Tabla n°21: Distribución porcentual sexo compromiso organizacional continuidad*

		Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Sexo	Mujer	6(4,4)	31(22,6)	9(6,6)
	Hombre	18(13,1)	67(48,9)	6(4,4)
	Total	24(17,5)	98(71,5)	15(10,9)

En lo que respecta al Compromiso de Continuidad también se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 98 (71,5%), mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 24 (17,5%) y 15(10,9%) respectivamente, aquí también cabe destacar nuevamente una tendencia leve del sexo masculino hacia el Compromiso en nivel Bajo con una frecuencia de 18(13,1%).

Tabla n°22: Distribución porcentual sexo compromiso organizacional normativo*

		Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Sexo	Mujer	4(2,9)	38(27,7)	4(2,9)
	Hombre	16(11,7)	64(46,7)	11(8,0)
	Total	20(14,6)	102(74,5)	15(10,9)

Finalmente para el caso del Compromiso Normativo se observa frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 102(74,5%), mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 20(14,6%) y 15(10,9%).

Estado Civil

Tabla n°23: Distribución porcentual compromiso organizacional afectivo estado civil*

		Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Estado civil	Soltero	5(3,7)	23(16,9)	2(1,5)
	Casado	9(6,6)	52(38,2)	5(3,7)
	Convive	5(3,7)	11(8,1)	2(1,5)
	Pareja	1(0,7)	14(10,3)	1(0,7)
	Separado	1(0,7)	4(2,9)	1(0,7)
	Total	21(15,4)	104(76,5)	11(8,1)

Para el caso del Compromiso Afectivo se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 104(75,9%), mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 21(15,4%) y 11(8,1%) respectivamente, condición que se cumple para todos los estados civiles.

*Tabla n°24: Distribución porcentual compromiso organizacional continuidad*estado civil*

		Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Estado civil	Soltero	8(5,9)	19(14,0)	3(2,2)
	Casado	11(8,1)	52(38,2)	3(2,2)
	Convive/ Pareja	3(2,2)	12(8,8)	3(2,2)
	Separado	1(0,7)	10(7,4)	5(3,7)
	Divorciado	1(0,7)	4(2,9)	1(0,7)
	Total	24(17,6)	97(71,3)	15(11,0)

En lo respectivo al Compromiso de Continuidad también se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 97(71,3%), mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 24(17,6%) y 15(11,0%) respectivamente, condición que se cumple para todos los estados civiles.

Tabla n°25: Distribución porcentual compromiso organizacional normativo estado civil*

		Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Estado civil	Soltero	6(4,4)	22(16,2)	2(1,5)
	Casado	8(5,9)	48(35,6)	10(7,4)
	Convive/Pareja	4(2,9)	13(9,6)	1(0,7)
	Separado	1(0,7)	13(9,6)	2(1,5)
	Divorciado	0(0,0)	6(4,4)	0(0,0)
	Total	19(14,0)	102(75,0)	15(11,0)

Finalmente para el caso del Compromiso Normativo se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 102(75,0%), mientras que

en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 19(14,0%) y 15(11,0%) respectivamente, condición que se cumple para todos los estados civiles

Rango edad de los hijos

Para el caso de la variable Rango de edad de los hijos se puede observar a modo general que las frecuencias de esta variable se concentran mayoritariamente en el Compromiso en nivel Moderado, con una alta frecuencia, seguido del Compromiso en nivel Bajo y luego el Compromiso Alto, donde estos últimos muestran bajas frecuencias, condición común para todos los componentes de Compromiso Organizacional (Afectivo, de Continuidad y el Normativo) y para todos los rangos de edad de los hijos.

Tabla n°26: Distribución porcentual compromiso organizacional afectivo rango edad de los hijos*

		Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Rango edad de los hijos	Ambos	1(10,0)	8(80,0)	1(10,0)
	<18 años	14(18,7)	55(73,3)	6(8,0)
	>18 años	7(14,3)	38(77,6)	4(8,2)
	Total	22(16,4)	101(75,4)	11(8,2)

En el caso específico del Compromiso Afectivo se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 101 (75,4%), mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 22(16,4%) y 11(8,2%) respectivamente, condición que se cumple para todos los rangos de edad de los hijos.

Tabla n°27: Distribución porcentual compromiso organizacional continuidad rango edad de los hijos*

		Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Rango edad de los hijos	Ambos	3(30,0)	6(60,0)	1(10,0)
	<18 años	14(18,7)	51(68,0)	10(13,3)
	>18 años	8(16,3)	37(75,5)	4(8,2)
	Total	25(18,7)	94(70,1)	15(11,2)

Asimismo para el Compromiso de Continuidad, caso en el cual se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 94 (70,1%), %, mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 25(18,7%) y 15(11,2%) respectivamente, condición común para todos los rangos de edad de los hijos, destacando claro que en este caso en particular se observa una leve tendencia hacia el Compromiso en nivel Bajo, especialmente en el caso de quienes poseen hijos en el rango de edad menor a 18 años.

Tabla n°28: Distribución porcentual compromiso organizacional normativo rango edad de los hijos.*

		Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Rango edad de los hijos	Ambos	2(20,0)	8(80,0)	0(0,0)
	<18 años	12(16,0)	55(73,3)	8(10,7)
	>18 años	7(14,3)	35(71,4)	7(14,3)
	Total	21(15,7)	98(73,1)	15(11,2)

Finalmente para el caso del Compromiso Normativo se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 98(73,1%), mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 21(15,7%) y

15(11,2%) respectivamente, condición compartida entre todos los rangos de edad de los hijos.

Sistema de turnos

Tabla n°29: Distribución porcentual compromiso afectivo sistema de turnos*

		Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Sistema de turnos	5x2	0 (0,0)	1 (0,7)	0 (0,0)
	7x7	2 (1,5)	33 (24,1)	2 (1,5)
	10x10	20 (14,6)	70 (51,1)	9 (6,6)
	Total	22 (16,1)	104 (75,9)	11 (8,0)

Como podemos observar, para el componente afectivo del compromiso y los “sistemas de turno de trabajo”, la mayor frecuencia se aprecia en el nivel “Compromiso Moderado”, cuyo porcentaje total corresponde al 75,9%. A su vez, la menor frecuencia se aprecia en el nivel “Compromiso Alto”, cuyo porcentaje total corresponde al 8,0%.

Tabla n°30: Distribución porcentual compromiso continuidad sistema de turnos*

		Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Sistema de turnos	5x2	1 (0,7)	0 (0,0)	0 (0,0)
	7x7	1 (0,7)	31 (22,6)	5 (3,6)
	10x10	22 (16,1)	67 (48,9)	10 (7,3)
	Total	24 (17,5)	98 (71,5)	15 (10,9)

Como podemos observar, para el componente Continuo del compromiso y los “sistemas de turno de trabajo”, la mayor frecuencia se aprecia en el nivel “Compromiso Moderado”, cuyo porcentaje total corresponde al 71,5%. A su vez, la menor frecuencia se aprecia en el nivel “Compromiso Alto”, cuyo porcentaje total corresponde al 10,9%.

Tabla n°31: Distribución porcentual compromiso normativo sistema de turnos*

		Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Sistema de turnos	5x2	1 (0,7)	0 (0,0)	0 (0,0)
	7x7	2 (1,5)	29 (21,2)	6 (4,4)
	10x10	17 (12,4)	73 (53,3)	9 (6,6)
	Total	20 (14,6)	102 (74,5)	15 (10,9)

Como podemos observar, para el componente Normativo del compromiso y los “sistemas de turno de trabajo”, la mayor frecuencia se aprecia en el nivel “Compromiso Moderado”, cuyo porcentaje total corresponde al 74,5%. A su vez, la menor frecuencia se aprecia en el nivel “Compromiso Alto”, cuyo porcentaje total corresponde al 10,9%.

En relación a los “Sistemas de turno” de trabajo podemos observar, de modo general, una mayor frecuencia para el nivel de “Compromiso Moderado”. Esta tendencia se refleja para el compromiso en todos sus componentes: afectivo (75,9 %), Continuo (71,5%) y Normativo (74,5%). Las menores frecuencias por su parte, se observan de manera general, para el “Compromiso alto” (8.0%) (10,9%) en todos sus componentes (Afectivo, Continuo y Normativo). Así, todos los “Sistemas de turno de trabajo” (5x2; 7x7, 10x10) establecen de manera general, una mayor frecuencia para el nivel de “Compromiso Moderado”, no obstante existen pequeñas variaciones entre los componentes “para el sistema de turnos 7x7 en la categoría “Compromiso Alto”, cuyos porcentajes varían entre 1.5% (componente afectivo), 3.6% (componente continuo) y 4.4% (componente normativo).

Tabla n°32: Puntajes medios Compromiso Organizacional afectivo y variables Continuas

	Compromiso bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Media Edad (sd)	39,46	39,87	39,47
Media Numero de hijos (sd)	1,91	1,76	2,20

Como se observa en la tabla, para el “Compromiso Afectivo” las edades promedio respecto de los niveles de compromiso, se mantiene en los 39 años de edad, variando escasamente entre cada nivel. En relación al número de hijos, respecto de los niveles de compromiso, notamos para el “Compromiso Alto” un promedio de “2” hijos y de 1 hijo promedio para los componentes “Moderado” y “Bajo”.

Tabla n°33: Puntajes medios Compromiso Organizacional continuidad y variables continuas

	Compromiso bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Media Edad (sd)	39,10	39,51	42,27
Media Numero de hijos (sd)	1,79	1,76	2,40

Como se observa en la tabla, para el “Compromiso Normativo” las edades promedio respecto de los niveles de compromiso son un tanto mayor en el nivel alto del compromiso (42 años), en comparación con los niveles moderado y bajo de compromiso (39 años). En relación al número de hijos, respecto de los niveles de compromiso, notamos para el “Compromiso Alto” un promedio de 2 hijos y de 1 hijo en el caso del compromiso “Moderado” y “Bajo”.

7.1.3 Conflicto Inter-rol y Variables Independientes

Sexo

Tabla n°34: Distribución porcentual conflicto estrés trabajo* sexo

		Conflicto Bajo	Conflicto Moderado	Conflicto Alto
Sexo	Mujer	6 (4,4)	28 (20,4)	12 (8,8)
	Hombre	23 (16,8)	56 (40,9)	12 (8,8)
	Total	29 (21,2)	84 (61,3)	24 (17,5)

En la tabla anterior, notamos para la relación entre las variables “Sexo” y la dimensión “conflicto – estrés” en el dominio del trabajo, un porcentaje total superior (61,3%) en el nivel “Conflicto Moderado” para ambos sexos. A su vez, la menor frecuencia la encontramos en el nivel “Conflicto Alto” (17,5%) para ambos sexos.

Tabla n°35: Distribución porcentual conflicto estrés familia*sexo

		Conflicto Bajo	Conflicto Moderado	Conflicto Alto
Sexo	Mujer	19 (13,9)	22 (16,1)	5 (3,6)
	Hombre	32 (23,4)	45 (32,8)	14 (10,2)
	Total	51 (37,2)	67 (48,9)	19 (13,9)

En la tabla anterior, notamos para la relación entre las variables “Sexo” y la dimensión “conflicto – estrés” en el dominio de la familia, un porcentaje total superior (48,9%) en el nivel “Conflicto Moderado” para ambos sexos. A su vez, la menor frecuencia la encontramos en el nivel “Conflicto Alto” (13,9%) para ambos sexos.

*Tabla n°36: Distribución porcentual conflicto comportamiento trabajo*sexo*

		Conflicto Bajo	Conflicto Moderado	Conflicto Alto
Sexo	Mujer	7 (5,1)	27 (19,7)	12 (8,8)
	Hombre	23 (16,8)	49 (35,8)	19 (13,9)
	Total	30 (21,9)	76 (55,5)	31 (22,6)

En la tabla anterior, notamos para la relación entre las variables “Sexo” y la dimensión “conflicto – comportamiento” en el dominio del trabajo, un porcentaje total superior (55,1%) en el nivel “Conflicto Moderado” para ambos sexos. A su vez, la menor frecuencia la encontramos en el nivel “Conflicto Bajo” (21,9%) para ambos sexos.

*Tabla n°37: Distribución porcentual conflicto comportamiento familia*sexo*

		Conflicto Bajo	Conflicto Moderado	Conflicto Alto
Sexo	Mujer	6 (4,4)	30 (21,9)	10 (7,3)
	Hombre	26 (19,0)	50 (36,5)	15 (10,9)
	Total	32 (23,4)	80 (58,4)	25 (18,2)

En la tabla anterior, notamos para la relación entre las variables “Sexo” y la dimensión “conflicto – comportamiento” en el dominio de la familia, un porcentaje total superior (58,4%) en el nivel “Conflicto Moderado” para ambos sexos. A su vez, la menor frecuencia la encontramos en el nivel “Conflicto Alto” (18,2%) para ambos sexos.

*Tabla n°38: Distribución porcentual conflicto tiempo trabajo*sexo*

		Conflicto Bajo	Conflicto Moderado	Conflicto Alto
Sexo	Mujer	21 (15,3)	17 (12,4)	8 (5,8)
	Hombre	42 (30,7)	35 (25,5)	14 (10,2)
	Total	63 (46,0)	52 (38,0)	22 (16,1)

En la tabla anterior, notamos para la relación entre las variables “Sexo” y “*conflicto – tiempo*” en el dominio del trabajo, un porcentaje total superior (46,0%) en el nivel “Conflicto Bajo” para ambos sexos. A su vez, la menor frecuencia la encontramos en el nivel “Conflicto Alto” (16,1%) para ambos sexos.

*Tabla n°39: Distribución porcentual conflicto tiempo familia*sexo*

		Conflicto Bajo	Conflicto Moderado	Conflicto Alto
Sexo	Mujer	14 (10,2)	19 (13,9)	13 (9,5)
	Hombre	22 (16,1)	59 (43,1)	10 (7,3)
	Total	36 (26,3)	78 (56,9)	23 (16,8)

En la tabla anterior, notamos para la relación entre las variables “Sexo” y la dimensión “*conflicto – estrés*” en el dominio de la familia, un porcentaje total mayor (56,9%) en el nivel “Conflicto Moderado” para ambos sexos. A su vez, la menor frecuencia la encontramos en el nivel “Conflicto Alto” (16,8%) para ambos sexos.

Como se aprecia para la variable “Conflicto Inter-rol” y la variable socio demográfica “Sexo”, los resultados, en términos generales, muestran una mayor frecuencia total para el nivel “Conflicto Moderado” a excepción de la dimensión “*conflicto - tiempo*” en el dominio del trabajo, con un porcentaje mayor en el nivel bajo de conflicto (46,0%). Por sexo se observa que las mujeres presentan frecuencias totales superiores en el nivel “Conflicto Moderado” a excepción de la dimensión “*conflicto - tiempo*” en el dominio del trabajo (15,3%). Algo similar ocurre para el caso de los hombres, con un porcentaje levemente mayor (30,7%) para la dimensión “*conflicto tiempo*” en el dominio del trabajo. Por su parte el nivel de “Conflicto Alto” alcanza su mayor frecuencia total en la dimensión “Comportamiento” en el dominio del trabajo (22,6%) para ambos sexos. Finalmente el nivel “Conflicto bajo” muestra su menor frecuencia total en la dimensión “*conflicto - estrés*” en el dominio de la “familia”.

Estado civil

Tabla n°40: Distribución porcentual conflicto estrés trabajo* estado civil

		Conflicto Bajo	Conflicto Moderado	Conflicto Alto
Estado civil	Soltero	9 (6,6)	16 (11,8)	5 (3,7)
	Casado	13 (9,6)	44 (32,4)	9 (6,6)
	Convive c/p	3 (2,2)	12 (8,8)	3 (2,2)
	Separado	3 (2,2)	7 (5,1)	6 (4,4)
	Divorciado	1 (0,7)	5 (3,7)	0 (0,0)
	Total	29 (21,3)	84 (61,8)	23 (16,9)

En cuanto a la distribución porcentual de la muestra en relación a la variable Conflicto en su dimensión “*estrés- trabajo*”, se puede observar una tendencia hacia niveles moderados de conflicto (61,8%), seguido por niveles de conflicto bajo, a excepción del grupo de los “separados” que, en segundo lugar, presenta un nivel de conflicto alto.

Tabla n°41: Distribución porcentual conflicto estrés familia* estado civil.

		Conflicto Bajo	Conflicto Moderado	Conflicto Alto
Estado civil	Soltero	11 (8,1)	18 (13,2)	1 (0,7)
	Casado	21 (15,4)	35 (25,7)	10 (7,4)
	Convive c/p	8 (5,9)	6 (4,4)	4 (2,9)
	Separado	8 (5,9)	5 (3,7)	3 (2,2)
	Divorciado	3 (2,2)	2 (1,5)	1 (0,7)
	Total	51 (37,5)	66 (48,5)	19 (14,0)

En cuanto a la distribución porcentual de la muestra en relación a la variable Conflicto en su dimensión “*estrés- familia*”, se puede observar una tendencia a evidenciar niveles moderados de conflicto (48,5%), seguido por niveles de conflicto bajo y alto, respectivamente, para ambos grupos.

Tabla n°42: Distribución porcentual conflicto comportamiento trabajo* estado civil

		Conflicto Bajo	Conflicto Moderado	Conflicto Alto
Estado civil	Soltero	9 (6,6)	15 (11,0)	6 (4,4)
	Casado	16 (11,8)	37 (27,2)	13 (9,6)
	Convive c/p	3 (2,2)	11 (8,1)	4 (2,9)
	Separado	1 (0,7)	9 (6,6)	6 (4,4)
	Divorciado	1 (0,7)	4 (2,9)	1 (0,7)
	Total	30 (22,1)	76 (55,9)	30 (22,1)

En cuanto a la distribución porcentual de la muestra en relación a la variable Conflicto en su dimensión “*comportamiento-trabajo*”, se puede observar una tendencia hacia los niveles moderados de conflicto (55,9%), seguido por resultados similares para los niveles de conflicto bajo y alto. En cambio, en el caso del grupo de “convivientes” se aprecia en segundo lugar un nivel de conflicto alto y el grupo de “separados”, niveles de conflicto bajo.

Tabla n°43: Distribución porcentual conflicto comportamiento familia* estado civil

		Conflicto Bajo	Conflicto Moderado	Conflicto Alto
Estado civil	Soltero	9 (6,6)	15 (11,0)	6 (4,4)
	Casado	16 (11,8)	38 (27,9)	12 (8,8)
	Convive c/p	4 (2,9)	13 (9,6)	1 (0,7)
	Separado	2 (1,5)	10 (7,4)	4 (2,9)
	Divorciado	1 (0,7)	4 (2,9)	1 (0,7)
	Total	32 (23,5)	80 (58,8)	24 (17,6)

En cuanto a la distribución porcentual de la muestra en relación a la variable Conflicto en su dimensión “*comportamiento-familia*”, se puede observar que la muestra se

caracteriza por niveles moderados de conflicto (58,8%), seguido por niveles de conflicto de bajo, con excepción del grupo de los “separados” con un nivel de conflicto alto.

Tabla n°44: Distribución porcentual conflicto tiempo trabajo estado civil*

		Conflicto Bajo	Conflicto Moderado	Conflicto Alto
	Soltero	15 (11,0%)	9 (6,6%)	6 (4,4%)
Estado civil	Casado	31 (22,8%)	27 (19,9%)	8(5,9%)
	Convive /con Pareja	12 (8,8%)	3(2,2%)	3 (2,2%)
	Separado	3 (2,2%)	11 (8,1%)	2 (1,5%)
	Divorciado	1 (0,7%)	2(1,5%)	3 (2,2%)
	Total	62 (45,6%)	52 (38,2%)	22(16,2%)

En cuanto a la distribución porcentual de la muestra en relación a la variable Conflicto en su dimensión “*tiempo-trabajo*”, se detecta una tendencia hacia niveles bajos de conflicto (45,6%), seguido por niveles de conflicto moderado. Sin embargo, el grupo de los “separados” muestra mayor tendencia a presentar niveles de conflicto moderado, y el grupo de los divorciados una mayor tendencia a presentar un nivel alto de conflicto

Tabla n°45: Distribución porcentual conflicto tiempo familia estado civil*

		Conflicto Bajo	Conflicto Moderado	Conflicto Alto
Estado civil	Soltero	8 (5,9%)	17 (12,5%)	5 (3,7%)
	Casado	18 (13,2%)	39 (28,7%)	9(6,6%)
	Convive con Pareja	4 (2,9%)	11 (8,1%)	3(2,2%)
	Separado	3 (2,2%)	10 (7,4%)	3(2,2%)
	Divorciado	2 (1,5%)	1 (0,7%)	3(2,2%)
	Total	35 (25,7%)	78 (57,4%)	23 (16,9%)

Finalmente, en cuanto a la distribución porcentual de la muestra en relación a la variable Conflicto en su dimensión “*tiempo-familia*”, se detecta una tendencia hacia niveles moderados de conflicto (57,4%), seguido por niveles de conflicto bajo, con excepción del grupo de los “divorciado” con una prevalencia de niveles alto de conflicto

Edad de los hijos

Tabla n°46: Distribución porcentual conflicto estrés trabajo* rango edad de los hijos

		Conflicto Bajo	Conflicto Moderado	Conflicto Alto
Rango edad de los hijos	Ambos	1	8	1
	<18 años	11	52	12
	>18 años	7	39	3
	Total	19	99	16

En cuanto a la distribución porcentual de la muestra en relación a la variable Conflicto en su dimensión “*estrés -trabajo*”, se puede observar una tendencia hacia niveles moderados de conflicto (99%), seguido por niveles bajos de conflicto. Sin embargo, en el grupo con hijos “< de 18 años” se detecta en segundo lugar, niveles altos de conflicto (12%), y niveles bajo de conflicto (7%). en el grupo hijos “>18 años”

Tabla n°47: Distribución porcentual conflicto estrés familia* rango edad de los hijos

		Conflicto Bajo	Conflicto Moderado	Conflicto Alto
Rango edad de los hijos	Ambos	3	4	3
	<18 años	31	35	9
	>18 años	17	25	7
	Total	51	64	19

En cuanto a la distribución porcentual de la muestra en relación a la variable Conflicto en su dimensión “*estrés -familia*”, se puede observar que la muestra presenta tendencia a mostrar niveles moderados de conflicto (64%), seguido por niveles de conflicto de tipo bajo y alto, respectivamente, en ambos grupos.

Tabla n°48: Distribución porcentual conflicto comportamiento trabajo* rango edad de los hijos

		Conflicto Bajo	Conflicto Moderado	Conflicto Alto
Rango edad de los hijos	Ambos	3	3	4
	<18 años	17	44	14
	>18 años	9	27	13
	Total	29	74	31

Finalmente, en cuanto a la distribución porcentual de la muestra en relación a la variable Conflicto en su dimensión “*comportamiento-trabajo*”, se puede observar que la muestra presenta tendencia a mostrar niveles moderados de conflicto (74%), seguido por niveles de conflicto de tipo bajo.

Sin embargo, el grupo de hijos “< de 18 años” muestra una segunda tendencia en presentar mayor nivel de conflicto de tipo bajo (17%), mientras que el grupo de hijos “>18 años” muestra una segunda tendencia en presentar un mayor nivel de conflicto de tipo alto (13%).

7.2 Resultados según Hipótesis de investigación

H1: Existe una relación negativa significativa entre el Compromiso Organizacional y el Conflicto Inter-rol.

Tabla n°49: Compromiso Organizacional y Conflicto Inter-rol

C.I.R C.O.	Estrés- trabajo	Estrés- familia	Comport.- trabajo	Comport.- familia	Tiempo- trabajo	Tiempo- familia
Afectivo	0,263	0,119	0,603	0,117	0,873	0,007*
Continuo	0,001*	0,056	0,642	0,960	0,567	0,185
Normativo	0,503	0,160	0,666	0,594	0,049*	0,524

(*) Nivel de significación .05

De acuerdo a lo que se puede observar en la tabla 49, se encontraron relaciones estadísticamente significativas para el compromiso, en sus tres componentes. Para el “Compromiso Afectivo” se observa una relación baja aunque positiva ($p = 0,007$) y estadísticamente significativa con la dimensión “*Tiempo-Familia*” del “Conflicto Inter-rol”, de modo que a mayor nivel de “Compromiso Afectivo” experimentado, mayor Conflicto Inter-rol por “Tiempo” en el dominio familiar. Para el “Compromiso de Continuidad” se observa una relación baja aunque positiva ($p = 0,001$) y estadísticamente significativa con la dimensión “*Estrés-Trabajo*” del “Conflicto Inter-rol”, de modo que a mayor nivel de “Compromiso de Continuidad” experimentado, mayor Conflicto Inter-rol por “Estrés” en el dominio del trabajo. Para el “Compromiso Normativo” por su parte, se observa una relación baja aunque positiva ($p = 0,049$) y estadísticamente significativa con la dimensión “*Tiempo-Trabajo*” del “Conflicto Inter-rol”, de manera que a mayor nivel de “Compromiso Normativo” experimentado, mayor Conflicto Inter-rol por “Tiempo” en el dominio del trabajo.

En relación a las Hipótesis de Investigación propuestas, a partir de los resultados anteriores, podemos establecer lo siguiente:

No existe una relación inversa y significativa entre el Compromiso Organizacional y el Conflicto Inter-rol, por tanto se rechaza la hipótesis de trabajo con un margen de error del 5%

Existe una relación directa y significativa, aunque baja entre el CO y la dimensión del CIR “Tiempo-Familia”, Estrés-Trabajo y Tiempo-Trabajo, por tanto se rechaza la hipótesis de trabajo con un nivel de confianza del 95%

H2: Las características socio demográficas: “sexo”, “edad”, “estado civil”, “edades de los hijos”, “N° de hijos” se relacionan significativamente (P.05) con el Compromiso Organizacional.

Tabla n°50: Compromiso Organizacional y Características socio demográficas

V.D C.O.	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	N° DE HIJOS	EDAD DE LOS HIJOS
Afectivo	0,385	0,948	0,792	0,385	0,944
Continuo	0,059	0,691	0,119	0,231	0,745
Normativo	0,274	0,337	0,568	0,030*	0,768

De acuerdo a lo que se puede observar en la tabla 50, se ha hallado evidencia empírica de relación para el “Compromiso Normativo”, respecto a las variables demográficas recabadas en la muestra. Así, se observa una relación positiva ($p = 0.030$) y estadísticamente significativa con la dimensión “*número de hijos*”, de modo que existe una relación directamente proporcional entre la cantidad de hijos y los niveles de “Compromiso Normativo” que pueden mantener los trabajadores. Por otra parte, el “Compromiso Continuo” y el “Compromiso Afectivo”, si bien expresan relaciones positivas con respecto al “sexo”, la “edad” y el “estado civil” de los trabajadores de la muestra, no son estadísticamente significativas ($p > 0.05$), por tanto no son concluyentes los resultados como para afirmar que existe una relación lineal adecuada que las asocie.

En relación a las Hipótesis de Investigación propuesta, a partir de los resultados anteriores, podemos establecer lo siguiente:

Las características socio demográficas: “sexo”, “edad”, “estado civil”, “Edad de los hijos” no constituyen variables diferenciadoras (P.05) del Compromiso Organizacional, por tanto se rechaza la hipótesis de trabajo y se acepta la hipótesis nula con un margen de error del 5%. . El número de hijos de los trabajadores diferencia el comportamiento de la variable CO, aceptando por tanto para esta dimensión, la hipótesis de trabajo, con un nivel de confianza del 95%.

H3: Las características del trabajo: “sistema de turnos”, “Tiempo trabajando en la empresa”, “Residencia distinta del lugar de trabajo”, se relacionan significativamente (P.05) con el Compromiso Organizacional.

Tabla n°51: Compromiso Organizacional y Variables del Trabajo

V. del trabajo C.O	Sistema de turnos	Tiempo trabajando en la empresa	Residencia distinta del lugar de trabajo
Afectivo	0,226	0,321	0,232
Continuo	0,018*	0,032*	0,221
Normativo	0,044*	0,046*	0,132

De acuerdo a lo que se puede observar en la tabla 51, se encontró una relación estadísticamente significativa entre el “Compromiso de continuidad” y la variable “Sistema de turnos” de la organización (0.018, $p < 0,05$). De igual forma se puede observar una relación estadísticamente significativa con el “Compromiso Normativo” (0.044, $p < 0,05$), en donde la frecuencia de compromiso moderado aumenta en los tipos de turnos más extensos. Respecto de la variable “Tiempo trabajando en la organización”, se encontró una relación estadísticamente significativa (0.032, $p < 0,05$) con el “Compromiso de Continuidad”. Finalmente para la variable “Residencia distinta del lugar de trabajo” no se encontraron relaciones significativas.

En relación a las Hipótesis de investigación propuesta, a partir de los resultados anteriores, podemos establecer lo siguiente:

Las características del trabajo: “sistema de turnos” en la organización” y “Tiempo trabajando en la organización, constituyen una diferencia significativa del Compromiso Organizacional (p.05), más específicamente para sus componentes continuo y normativo, por tanto se acepta la hipótesis de trabajo con un nivel de confianza del 95%. La residencia distinta del lugar de trabajo no constituye diferencias significativas en el compromiso.

H4: Las características socio demográficas: “sexo”, “edad”, “estado civil”, “edades de los hijos” se relacionan significativamente con el Conflicto Inter rol.

Tabla n°52: Conflicto Inter rol y Variables Socio demográficas.

V.D. C.I.R.	SEXO	EDAD	E.CIVIL	EDAD DE LOS HIJOS
Conflicto estrés-trabajo	0,079	0,758	0,079	0,677
Conflicto estrés-familia	0,679	0,552	0,377	0,592
Conflicto comport.-trabajo	0,385	0,788	0,696	0,401
Conflicto comport.-familia	0,124	0,446	0,793	0,349
Conflicto tiempo-trabajo	0,953	0,342	0,024*	0,221
Conflicto tiempo-familia	0,012*	0,792	0,556	0,651

De acuerdo a lo que se puede observar en la tabla x, se encontró una relación estadísticamente significativa (0.012, $p < 0.05$) entre el “Conflicto tiempo-familia” y “Sexo”, de forma que si el sexo cambia, también lo hace el Conflicto tiempo-familia. Respecto de la variable “Estado civil”, se encontró una relación estadísticamente significativa (0.024, $p < 0.05$) entre el “Conflicto tiempo trabajo” y el “Estado Civil”, de forma que si el estado civil cambia, también lo hace el Conflicto Inter-rol en su dimensión “*Tiempo-Trabajo*”.

En relación a la Hipótesis de investigación propuesta, a partir de los resultados anteriores, podemos establecer lo siguiente:

Las características socio demográficas: “sexo”, “edad”, “estado civil”, “Edades de los hijos” no constituyen variables diferenciadoras (P.05) del Conflicto Inter-rol con un margen de error del 5%. No obstante, las variables “Sexo” y “Estado civil” diferencian las dimensiones “Tiempo-familia y Tiempo-trabajo” respectivamente del Conflicto Inter-rol, aceptando por tanto, solo para estas dimensiones, la hipótesis de trabajo, con un nivel de confianza del 95%.

H5: La característica del trabajo: “Sistema de turnos”, “Tiempo trabajando en la empresa”, “Residencia distinta del lugar de trabajo”, se relacionan significativamente el Conflicto Inter-rol.

Tabla n°53: Conflicto Inter rol y Características del trabajo

V.D. C.I.R.	Sistema de turnos	Tiempo trabajando en la empresa	Residencia distinta del lugar de trabajo
Conflicto estrés-trabajo	0,950	0,465	0,079
Conflicto estrés-familia	0,137	0,523	0,377
Conflicto comport.-trabajo	0,434	0,234	0,696
Conflicto comport.-familia	0,247	0,432	0,632
Conflicto tiempo-trabajo	0,662	0,187	0,341
Conflicto tiempo-familia	0,704	0,263	0,199

De acuerdo a lo que se puede observar en la tabla 53, no se reportaron resultados estadísticamente significativos para las variables “Conflicto Inter-rol” y “Sistema de Turnos”, arrojando resultados por sobre los 0.137 ($p < 0.05$) en todas sus dimensiones.

De esta forma en relación a las Hipótesis de investigación propuesta, a partir de los resultados anteriores, podemos establecer lo siguiente:

Las características del trabajo “sistema de turnos”, “Tiempo trabajando en la organización”, “Residencia distinta del lugar de trabajo” no constituyen variables diferenciadoras (P.05) del Conflicto Inter-rol, por tanto se rechaza la hipótesis de trabajo y se acepta la hipótesis nula con un margen d error del 5%.

DISCUSION

Análisis comparativo de los resultados, con estudios e investigaciones previas.

Compromiso Organizacional, variables socio demográficas y características laborales.

Los principales hallazgos encontrados en la investigación permiten establecer ciertas coincidencias con otros estudios.

Para el caso de la variable compromiso organizacional y las variables socio-demográficas, podemos decir que estas no constituyen variables significativas para determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores, al igual que en las investigaciones realizadas por Loli (2006) y Barraza y Acosta (2008) quienes indican que las variables socio -demográficas no juegan ningún papel en el compromiso organizacional de los empleados. Por lo que los resultados son consistentes con estudios previos.

Por otro lado en cuanto a las características laborales, como “sistema de turnos”, “tiempo trabajando en la organización” y “residencia distinta en lugar de trabajo”, podemos observar que solo las variable “sistema de turnos” y “antigüedad laboral” constituyen variable significativas que coinciden con la recopilación de los estudios realizado por Ayala(2007), quien establece que en cuanto a las variables laborales que condicionan el nivel de compromiso y que mayormente se relacionan positiva y significativamente con esta variable, según la literatura son: Antigüedad en la organización y en el puesto de trabajo, entre otros variables del trabajo que se adecuan a los diversos contextos laborales.

Conflicto Inter rol, variables socio- demográficas y características laborales

En cuanto a la variable CTF se presenta que la variable “sexo” presenta un alto nivel de significancia al igual que la variable estado civil. No así la variable “edades de los hijos”. Según Eby et al (2003) y su recopilación de investigaciones, diversos factores de tipo personal y laboral funcionan como antecedentes a la existencia del Conflicto inter-rol. Por un lado elementos laborales tales como la cantidad de horas de trabajo y la lejanía del lugar de trabajo, así como también características familiares como las expectativas familiares, número de hijos o la situación conyugal, entre otros, se convertirían en variables

que de alguna u otra forma repercutirían en la esfera laboral del individuo. De esta forma los resultados para la variable “estado civil”, sería congruente con los resultados de otras investigaciones.

En cuanto a las características del trabajo “sistema de turnos”, “Tiempo trabajando en la organización” y “Residencia distinta del lugar de trabajo” no diferencian significativamente el comportamiento de la variable Conflicto Inter rol. Este resultado no sería congruente con el apoyo empírico de las investigaciones quienes, como se señaló en líneas anteriores dada la recopilación de Eby. et al (2003), la variables “residencia distinta a la del lugar de trabajo” serían variables que si presentan resultados significativos dentro de las investigaciones recopiladas por el autor. Sin embargo, es necesario precisar que los resultados obtenidos en esta muestra de trabajadores de la minería, no pueden ser considerados de modo concluyentes dadas las limitaciones muestrales.

Compromiso Organizacional y Conflicto Inter rol.

En cuanto a las variables Compromiso Organizacional Y Conflicto Inter rol se puede observar que existe una correlación significativa entre ambas variables, más específicamente para sus dimensiones “Tiempo-Familia”, ”Estrés-Trabajo”, ”Tiempo-Trabajo. Estos resultados son congruentes con las investigaciones de Sánchez, Cegarra-Leiva y Cegarra- Navarro (2010) quienes obtuvieron como resultados una contribución significativa del conflicto trabajo familia en el compromiso organizacional ($R^2 = 0,075$),

Por otro lado para los investigadores Rana, Rehman y Ajma (2010) en su investigación con docentes de diversas universidades del Pakistán los resultados arrojaron una relación significativa entre Conflicto Inter-rol y Compromiso organizacional. A través del análisis de regresión se estableció una relación negativa significativa ($\beta = -0,42$, $p < 0,05$)

Para Akintayo (2010), se observaron resultado similares, arrojando una contribución significativa del conflicto trabajo familia en el compromiso organizacional ($R^2 = 0,023$), por lo que los resultados de la presente investigación son consistentes con las investigaciones halladas.

Relevancia de los resultados obtenidos

Un primer aspecto que cobra relevancia en este estudio, dice relación al contexto de trabajo en el cual se inserta la investigación. Los resultados obtenidos, son en este sentido, una fuente de información confiable, vigente y pertinente, debido al crecimiento exponencial del rubro y la actividad minera en nuestro país. Resultados que pretenden, por lo demás, no solo correlacionar las variables en estudio, sino además describir el comportamiento de sus dimensiones en base a características Socio demográficas.

Las relaciones positivas encontradas entre el Compromiso de estos trabajadores para con su organización y la situación de conflicto experimentada entre los roles de trabajador(a) y de padre, madre, hermano o hijo, dejan entrever una posibilidad de riesgo, pero también de oportunidad, si lo que pretenden las organizaciones mineras es aumentar o mantener el compromiso de su dotación. En este sentido, la oportunidad de mantener o aumentar el compromiso de los trabajadores, podrá ser una “oportunidad” de mejora, siempre y cuando consideren para el RR.HH aquella dimensión conflictiva entre ambos roles, fortaleciendo, por ejemplo, las medidas o políticas de conciliación Trabajo-familia.

La relación de ambas variables, en específico la asociada al Conflicto por “Tiempo”, deja entre ver características comunes del trabajo en minería. La relación entre un trabajador comprometido afectiva y normativamente que experimenta conflicto entre sus roles debido al tiempo que tiene para destinar en ambos contextos o dominios (laboral y familiar), es algo que las organizaciones podrían considerar al administrar turnos extensos de 10x10 por ejemplo. A su vez la relación positiva del compromiso con el tiempo de permanencia en la empresa, es otra característica del trabajo que debería ser considerada por la administración.

Las relaciones de conflicto Inter-rol encontradas según Sexo y Estado civil son también, elementos que debería considerar la administración. El conflicto entre los roles de padre o madre, respecto del tiempo que tienen para destinar a ambos contextos, podría ser distinto, debido a las funciones de la mujer en el hogar. Así las políticas de conciliación con el rol de madre y la condición civil (casado por ejemplo) de un trabajador pueden ser elementos conflictivos y diferenciadores de dicho conflicto.

Limitaciones del estudio

El desarrollo de esta investigación no estuvo exento de dificultades para los investigadores. Una limitante importante dice relación con el acceso al escenario, dado su distanciamiento geográfico, debido al sitio o lugar específico (interior mina) en que se encontraba la muestra (trabajadores en terreno). Debido a esta condición el equipo de trabajo decidió coordinar y delegar la aplicación de los instrumentos y recogida de datos e información relevante de los participantes, en un profesional psicólogo vinculado a dicho contexto laboral. Si bien es posible señalar que de este modo se han asegurado condiciones de confidencialidad y anonimato para una aplicación adecuada, es necesario reconocer que no se ha podido tener un control riguroso de variables intervinientes. Esta dificultad se tradujo en casos inválidos por devolución de cuestionarios incompletos o con datos ambiguos, merma que en todo caso no redujo sustancialmente la muestra.

Respecto de los instrumentos utilizados para la medición de las variables centrales en estudio, ambos resultaron ser confiables, de modo que podemos asegurar un adecuado nivel de consistencia en los resultados. Sin embargo, respecto del cuestionario destinado a recoger los datos socio demográficos de los participantes, resulta necesario mejorarlo de modo que permita registrar precisamente los datos del n° de hijos y edades de los hijos, como “n° de hijos dependientes del grupo familiar”, con el objeto de recoger una información más específica respecto de la calidad o condición familiar, que tiene a cargo hijos dependientes para los trabajadores o dueños(as) de hogar.

Por otra parte, si bien la muestra resulta suficiente para abordar esta temática en el rubro de la minería, estamos conscientes de que este contexto laboral de alta complejidad, agregó dificultad a la concreción de las expectativas muestrales, resultando difícil despertar el interés y lograr la colaboración de un mayor número de empresas de este rubro para propósitos investigativos. En este sentido, algunas de las razones dicen relación con el tiempo o insistencia en privilegiar medios más formales de relación entre los investigadores y la empresa.

Preguntas o hipótesis nuevas que podrían surgir a partir de la investigación

En relación a los resultados obtenidos, y teniendo en cuenta las limitaciones ya explicitadas, consideramos que sería de interés para nuevas investigaciones estudiar variables socio demográficas y del trabajo más en profundidad, tales como: “nivel educacional” de los trabajadores, la cual si sufrió variaciones significativas en este estudio, que por razones operativas no se explicitaron. Otras variables como: “cargo que desempeña” dentro de la organización, “Antigüedad dentro de la organización”, podrían robustecer la caracterización del compromiso y del conflicto Inter-rol.

Estudiar las relaciones entre grupos, por ejemplo, comparar grupos por “Sexo” y observar diferencias entre ellos, puede ser también un elemento valioso al conocer el comportamiento del Conflicto Inter-rol, en especial el conflicto basado en el factor “tiempo”, el cual presentó variaciones significativas, cambiando la tendencia de un “compromiso moderado” a un “compromiso bajo”. Además, desde un punto de vista estratégico, la mano de obra femenina se ha mantenido en constante aumento, siendo cada vez mas requerida su incorporación al rubro minero, en este sentido, conocer las actitudes y sus características en los contextos del trabajo y la familia, pueden ser valiosos para una administración que pretende incorporar o mantener políticas de conciliación trabajo-familia.

El comparar grupos según el estado civil de los trabajadores, es también un elemento relevante. Conocer y profundizar la relación entre variables, a partir de comparaciones grupales entre “solteros” y “casados”, puede dar mayores luces respecto de las características diferenciadoras del Conflicto Inter-rol, especialmente en la dimensión “*tiempo-trabajo*” donde se encontró una relación estadísticamente significativa. Finalmente el “n° de hijos” podría complementarse estableciendo la dependencia de los mismos en relación al hogar.

A partir de lo anterior podrán surgir nuevas preguntas como: ¿los roles de madre o padre diferencian de manera significativa y distinta el compromiso organizacional?, ¿la antigüedad en la empresa es una variable diferenciadora del compromiso organizacional y el Conflicto Inter-rol, al igual que el nivel educacional?, ¿el conflicto Inter-rol, según el factor tiempo, puede variar entre hombres y mujeres?, ¿el estar casado o separado

relacionarse en el contexto laboral a un mayor o menor conflicto Inter-rol debido al factor tiempo?, entre otras.

REFERENCIAS

- Abramovich, V. (2006), "Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo". *Revista CEPAL*, n° 88.
- Álvarez, A. y Gómez, I.C. (2011). "Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo Pensamiento Psicológico", Vol. 9, N°. 16, pp. 89-106.
- Álvarez, G. (2005). "Determinantes del compromiso organizacional". Departamento de Organización de Empresas y Marketing. Cuadernos de Estudios Empresariales. Vol. 18, pp. 73-88. ISSN: 1131-6985
- Arciniega, L. M. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica, Revista de Negocios del ITAM, Vol. 2, N° 1, pp 21-23.
- Akintayo.D. (2010). "Work-family conflict and organization commitment among industrial workers in Nigeria". *Journal of Psychology and counseling*, Vol 2, N° 1, pp 1-8.
- Aryee, S., et al.(1999). "Role stressors, inter-role conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong". *Journal of Vocational Behavior*, N° 54, pp. 259-278.
- Ayala C. y grupo de investigación FEDRA, (2007). "Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo". Recuperado de: http://www.google.cl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CDsQFjAC&url=http%3A%2F%2Fdialog.net.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2234965.pdf&ei=qZWmUfHILbkyQHDIHAg&usq=AFQjCNGAPyl0yiYPa2rDMvaBpby7bYncQ&sig2=1eIMtBODQ8IMIT_URItnFg&bvm=bv.47008514,d.aWc
- Barnett, R.C. (1998). "Toward a review and reconceptualization of the work/family literature". *Genetic, Social and General Psychology Monographs*. Pp. 124 -182.
- Bergman, M.E. (2006). "The relationships between affective and normative commitment: review and research agenda", *Journal of Organizational behavior*, Vol. 27, N° 5, pp 645-663.

- Barros, E. (2008). "Desafío-Balance Trabajo Vida Personal y Familia". *Revista Economía & Administración*. DIPUC, Universidad Católica. Santiago, Chile
- Bergman, M.E. (2006). "The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda". *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 27, pp. 645-663.
- Becker, H. (1960). "Notes on the concept of commitment". *American Journal*, Vol 27, pp. 95-112.
- Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F. (2006). "Compromiso Organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 22, N° 1, pp 25-43.
- Betanzo, N. y Paz, F. (2007). "Análisis Psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal". *Anales de Psicología*, Vol 23, N° 2, pp 207-215.
- Boyar, S.L.; Maertz, C.P.; Allison, J.; Pearson, W.; Keough, S. (2003) "Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 15, N° 2, pp.175-190
- Bravo, M; Peiró, J.M. y Rodríguez, I. (2002): "Satisfacción laboral", en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds): "*Tratado de Psicología del Trabajo: La actividad laboral en su contexto*", Vol I, pp. 343-394.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). "The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis". *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 60, pp. 336-353.
- Cabrera J. y Urbiola A. (2012). "Compromiso Organizacional y Estrés Ocupacional: Estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica. *Gestión y Estrategia* n°4, pp.16.
- Carlson, D., Kacmar, M., & Williams, L. (2000). "Construction and validation of a multidimensional measure of work-family conflict". *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 56, N° 2, pp. 249-276.
- CASEN (2011). "Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional". Ministerio de Desarrollo Social, Santiago: Chile. Recuperado de: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen_obj.ph
- Chiavenato, I. (2001). "*Administración de Recursos Humanos*". Editorial Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2010). *“Comportamiento Organizacional”*. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiang M. y Krausse K. (2005) “Estudio empírico de Calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, Condiciones y Medio ambiente del trabajo, Organización e indicador global, Sectores privado y público. Desarrollo, Aplicación y Validación del instrumento”. Ed. Horizontes Empresariales, Universidad del BioBio, Concepción, Chile.
- Chiang., M, et al; (2010). “Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad”, Rev. Panorama Socioeconómico año 28, Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile.
- Clark, S. (2000).”Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*”, Vol. 6, N° 53, pp. 747–70.
- Contreras E. (1998). “Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos: Visión retrospectiva”. Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología, Universidad de Sonora. Sonora, España.
- Córdoba, C.E. (2005) “Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETI)”, Universidad Católica Andrés Bello, pp. 27.
- Cohen, A. (1991). “An empirical assessment of organizational commitment using the side-bet theory approach”, *Industrial Relations*, Vol. 47, N°. 3, pp 439-461.
- Cropanzano, R. (1999) “The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54, pp. 350-70
- Davis, K y Nwstrom, S. (2000). *“Comportamiento humano en el trabajo”*. McGraw-Hill, México. 10ª Edición.
- Del Picó Rubio, J. (2011). Evolución y actualidad de la concepción de familia: Una apreciación de la incidencia positiva de las tendencias dominantes a partir de la reforma del derecho matrimonial chileno. *Iuset Praxis*, Vol.17, N° 1, pp. 31-56.
- Dubin, R. (1956). “Industrial workers’ worlds: A study of the Central Life Interests of industrial workers”. *Social Problems*, Vol3, pp.131 – 142.
- Dubin,R. & Champoux, J.E. (1977). “Central Life Interests and job satisfaction”. *Organizational Behavior and Human Performance*, N° 18, pp. 366 – 376.

- Dunham, R.B. (1994): "Organizational Commitment: The utility of an integrative definition". *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, pp. 370-380.
- Durrego, A. y Echeverría, N. (1999). Relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral.
- Eagle, B.W., Miles, E.W. and Icenogle, M.L. (1997). "Inter-role conflict and the permeability of work and family domains: Are the gender differences?" *Journal of Vocational Behavior*, N° 50, pp. 168-183.
- Eby, L.T.; Casper, W.J.; Lockwood, A.; Bordeaux, C.; Brinley, A. (2005) "Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 66, pp. 124-197
- Edwards, J.R. & Rothbard, N.P. (2000). "Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs". *Academy of Management Review*, N° 25(1), pp. 178-99.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. and Markel, K. S. (1997). "Developing and testing an integrative model of the work-family interface". *Journal of Vocational Behavior*, N° 50, pp.145 – 16.
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. (1992). "Prevalence of work-family conflict: ¿Are work and family boundaries asymmetrically permeable?" *Journal of Organizational Behavior*, N°13, pp. 723-9
- Fundación Chile (2012). Fuerza laboral en la gran minería chilena, Diagnóstico y Recomendaciones 2012-2020". Recuperado de:
<http://www.fundacionchile.com/archivos/reporteccm31425187.pdf>
- García-Román, J. (2012). "El uso del tiempo en las parejas de doble ingreso". Tesis Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona, España.
- Gallardo, E. y Triadó, X. (2007). "Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo: ¿Acaso importan las actitudes?", XXI Congreso Anual de la Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa. 6-8 de junio. Universidad Rey Juan Carlos- Madrid.

- García, J. y Pulgar, N. (2010) “Globalización: aspectos políticos, económicos y sociales”. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)* Vol. XVI, N° 4, pp. 721 – 726 FACES - LUZ ISSN 1315-9518.
- Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology*, pp. 279 –312.
- González, F. (2011): “*Satisfacción Laboral y Compromiso Organizativo: estudio aplicado al sector hotelero en la provincial de Córdoba*”. Tesis Doctoral. Universidad de Córdoba. Córdoba, Argentina.
- Grandey, A.A. & Cropanzano, R. (1999). “The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain”. *Journal of Vocational Behavior*, N °54, pp. 350–70.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985).“Sources of conflict between work and family roles”. *Academy of Management Review*, N° 10, pp. 76 – 88.
- Guerrero, J. (2003). “Los roles no laborales y el estrés en el trabajo”. *Revista Colombiana de Psicología*, N° 12, pp 73-84.
- Gutek, B.A., Klepa, L. &Searle, S. (1991). “Rational versus gender role explanations for work–family conflict”. *Journal of Applied Psychology*, N° 76, pp. 560–8.
- Gutiérrez, E. & Osorio, P. (2008). “Modernización y transformaciones de las familias como procesos del condicionamiento social de dos generaciones”. *Última década*, Vol.16, N° 29, Santiago, Chile
- Hobfoll, S. E. (1989). “Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress”. *American Psychologist*, N ° 44, pp. 513–524
- INE. (2010) Estructura de los Puestos de Trabajo en Chile. Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas. Recuperado de [http://www.ine.cl/filenews/files/2010/marzo/pdf/pdf/encuesta_estructural_web_2\(1\)](http://www.ine.cl/filenews/files/2010/marzo/pdf/pdf/encuesta_estructural_web_2(1).)).
- Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST, 2010). “Bienestar Psicológico en el trabajo”, Boletín de actualidad técnica sobre Prevención de Riesgos Laborales, Sumario Prevención Express, n° 412, pp. 14-16

- Jijena, R. (2012). *“El enriquecimiento trabajo familia y la satisfacción docente”*. Tesis Doctoral. Universidad de Zaragoza. Zaragoza, España.
- Jiménez A., Mendiburo N. y Olmedo P. (2011). “Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos”. *Revista Avances en Psicología Latinoamericana*, Bogotá, Colombia Vol. 29, pp. 317-329.
- Johnson, R.E. y Chang, C.H. (2006). “It is to continuance as we is to affective: the relevance of the concept for organizational commitment”. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, pp. 549-570.
- Kabanoff, B. & O'Brien, G.E. (1980). “Work and leisure: A task analysis”. *Journal of Applied Psychology*, N° 65, pp.596-609.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D., & Rosenthal, R.A. (1964). *Occupational stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley.
- Kirkman And Shapiro (2001).”Cross- National, Cross-Cultural Organizational Behavior Research: Advances, Gaps, and Recommendations”. *Journal Management*.Vol 33. DOI:101177/0149206307300818
- Kossek, E. E.; Ozeki, C. (1999) “Bridging the work-family policy and productivity gap”, *International Journal of Community, Work, and Family*, Vol. 2, N° 1, pp.7-32
- Laca F. Mejia J. y Gondra J. (2006). “Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental”. *Psicología y Salud*, enero-junio, año/vol.16, número 001, Universidad Veracruzana, Xalapa, México, pp.87-92.
- Lagomarsino, R. (2003). *“Compromiso organizacional”*. *Revista de Antiguos Alumnos*, Vol. 4, N° 2, pp. 79-83
- Lapierre, L.M., Allen, T.D., Spector, P.E., Driscoll, M., Cooper, C.L., Poelmans, S. & Sanchez, J.I. (2005) Further validation of Carlson, Kacmar, and Williams’ (2000) Work Family Conflict measure. *Academy of Management Best Conference Paper OB: J2*.
- Leong, Randal, Cote (1994). “Exploring the Organizational Commitment-Performance Linkage in Marketing: A Study of Life Insurance Salespeople”. *Journal of Business Research*, N° 29,pp 57 – 63.

- Libreros A. (2011). “Incidencia de la Cultura Organizacional sobre el Bienestar Laboral de los Servidores Públicos de una institución educativa del Valle del Cauca”. Tesis para optar al título de Magister en Administración, Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia, pp.12-13
- López J. (2009) “Consecuencias psicosociales del trabajo en personal de enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el enfoque de la gestión de los Recursos Humanos”. Tesis Doctoral. Murcia, España.
- Mañas M. Salvador C. Boada J. González E. y Agulló E. (2007). “La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional” *Psicothema* Vol. 19, nº 3, pp. 395-400.
- Martínez, N., Olivos, J.P. (2010). “Relación entre Compromiso Organizacional, Salud Mental y Conflicto Trabajo Familia en profesores de la comuna de Penciahue”. Memoria para optar al Título de Psicólogo. Universidad de Talca. Talca, Chile.
- Marvel, Rodriguez y Nuñez, (2010).“La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores”. *Intangible Capital*, Venezuela. Vol.7, Nº 2, pp 549-58
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). “A three-component conceptualization of organizational commitment”. *Human Resource Management review*, Vol. 1, pp. 61-89.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1990): “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18.
- Meyer, J. P. y Allen N. J. (1997): *Commitment in the workplace: Theory, Research and Application*. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Meyer, J.P. y Herscovitch, L. (2001).“Commitment in the workplace: Toward a general model”. *Human Resource Management Review*, Vol. 11, pp. 299-326.
- Meyer, J.P.; Beckert. E. y Vandenberghec (2004): “Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, Nº 6, pp. 991-1007.

- Michel, J.S, Kotrba, L.M., Mitchelson, J.K., Clark, M.A, Baltes, B.B. (2011) “Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review”. *Journal of Organizational Behavior*. N ° 32, 689–725.
- MINSAL (2011). “Precariedad Laboral y Salud de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile”. Análisis Epidemiológico Avanzado para la Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS 2009-2010). Santiago: Chile
- Mora A. (2013). “El Desarrollo Organizacional en la administración de la empresa eléctrica regional Sucumbios S.A y su incidencia en la Calidad de gestión”. Tesis para optar al grado de Máster en Gestión de Recursos Humanos. Universidad de Babahoyo. Babahoyo, Ecuador.
- Moreno B. & Baez C. “Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas práctica”. Ministerio del Trabajo e Inmigración, Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo. Madrid, España.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. & McMurrin, R. (1996). “Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales”. *Journal of Applied Psychology*, N ° 81, pp. 400– 410.
- OIT-PNUD (2009). “Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago”, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. ISBN 978-92-2-322385-4
- PNUD (2013). “Informe sobre Desarrollo Humano 2013 El ascenso del Sur: Progreso humano en un mundo diverso”. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 1 UN Plaza, Nueva York: Estados Unidos. ISBN 978-92-1-126340-4
- Quezada, F, Sanhueza A, y Silva F. (2008).”Diagnóstico de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial “Dr. Víctor Ríos Ruiz” de los Ángeles”. Recuperado de: <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/version%209-1/diagnostico.pdf>
- Rana, R, and Waheed, A. (2012). “Work- family conflict and organizational commitment: study of faculty members in Pakistani Universities”. *Pakistan Journal of social and Clinical Psychology*, Vol 10, N° 1, pp 23-26.

- Ramos, A. (2005). “*El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitarios de inglés de la universidad de colima*”. Tesis para obtener grado de Pedagogía. Universidad de Colima. Colima, México.
- Ramos, A., Martínez, S. Maldonado. G. (2009). “El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado”. *Revista de Investigación y Ciencia*, N° 44, pp. 48- 55. México.
- Rapoport, R. & Rapoport, R.N. (1969). “The dual-career family: A variant pattern and social change”. *Human Relations*, Vol.22, N° 1, pp. 3-30.
- Rico, P. y Rodriguez, C. (1997) “Compromiso Organizacional y Desempeño”. Tesis para optar al Título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Robbins, S. (1998). “Comportamiento Organizacional”. Prentice-Hall Hispanoamericana, México.
- Robbins, S. (2004). “*Comportamiento Organizacional*”. Editorial Pearson. México.
- Salvador, C. (2005). “Componentes del compromiso y su influencia en la satisfacción del cliente”. *Anales de Psicología*, Vol. 20, N° 3, pp. 316-322.
- Sampieri R.H, Collado C.R, Baptista M. (2010) “Metodología de la investigación”. Quinta Edición, McGRAW-HILL.
- Sánchez, Cegarra-Leiva, Cegarra Navarro, (2010). “¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?”. *Revista Universia Business Review*. Extraído desde: http://ubr.universia.net/pdfs_web/ubr29010-06.pdf
- Sánchez, J. (2007). “Cultura y desfases culturales de los equipos de trabajo: Implicaciones para el compromiso organizacional”. *Psicothema*, Vol 19, N° 2, pp. 218-224. ISSN 0214-9915 Caracas, Octubre 1999
- SERNAM-ISUC, (2010). Encuesta Conciliación Laboral-Familiar. Departamento de Estudios y Capacitación - Servicio Nacional de la Mujer – OPINA. Recuperado de: <http://estudios.sernam.cl/?m=e&i=186>

- Staines, G. (1980). "Spillover versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship between Work and Nonwork." *Human Relations*, N° 2, Vol. 33, pp. 111-129.
- Stephens, G.K. & Sommer, S.M. (1996). "The measurement of work to family conflict". *Educational and Psychological Measurement*, Vol.56, N° 3, pp. 475-486.
- Ugarteburu, I, Cerrato, J. e Ibarretxe, R. (2008). "Transformando el conflicto trabajo-familia en interacción y conciliación trabajo/familia". *Lanharremanak. Revista de relaciones laborales*, ISSN 1575-7048, N° 18, pp. 17-41.
- Varona, F. (1993). "Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional". *DIA-LOGOS de la comunicación*, No. 35, pp. 68-77.
- Vera-Martínez, J., & Martín Chaparro, M. (2009). Conciliación de la vida familiar y laboral: Estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso. *Anales De Psicología*, Vol. 25, N° 1, 142-149.
- Vilas, M^a. (2005): *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en una empresa del sector financiero*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Zamora, G. (2009). "Compromiso organizacional de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas". *Revista Latinoamericana de Psicología*, Vol.41, N° 3, pp. 445-460
- Zedeck, S. (1992). Introduction: Exploring the domain of work and family concerns. *In S. Zedeck .Work, families, and organizations*, pp. 1-32.
- Zhang, J. y Liu, Y. (2011). "Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect". *International Journal of Business and Management*, Vol. 6, pp. 89-103.

ANEXOS

ANEXO N°1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Para mayor conocimiento del siguiente estudio del cual usted será parte, se recomienda leer la siguiente información.

Sr (a). Participante:

Usted será parte de un estudio titulado: “¿Existe relación entre los niveles de Compromiso Organizacional y los niveles de Conflicto inter-rol en trabajadores en terreno del rubro de la minería?”.

Descripción del Proyecto

Para la ejecución de este trabajo es necesario recoger cierta información, aplicando un cuestionario de Compromiso Organizacional, un cuestionario de Conflicto Inter-rol y un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales de los participantes.

El objetivo de esta actividad es identificar la relación entre el compromiso organizacional y el conflicto inter-rol en los trabajadores del rubro minero, para luego generar conclusiones, nuevas líneas de investigación.

Derechos de los participantes

La información que proveerá será en estricto rigor confidencial. Así mismo la organización se resguarda el derecho del total anonimato incluyendo con ello la reserva de todo dato de sus trabajadores participantes en el presente estudio.

Los archivos computacionales se mantendrán en equipos protegidos de antemano. Ninguna información que pueda identificarle, a usted o a su organización de cualquier forma, se hará pública.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que su colaboración en este estudio podría contribuir a ampliar la información y generar nuevas investigaciones.

ANEXO N°2

Cuestionario Compromiso Organizacional

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

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

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

ANEXO N°3

Cuestionario Conflicto Inter-rol (Carlson, Kacmar & Williams, 2000)

Por favor, marque con una "X" el grado o nivel en que ha experimentado cada una de las siguientes oraciones según corresponda (marque la opción más adecuada en su caso)

- 1= Nunca
- 2= Casi Nunca
- 3= A veces
- 4= Casi Siempre
- 5= Siempre

		1	2	3	4	5
1	Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía.					
2	El tiempo que dedico a mi trabajo impide mi participación igualitaria en responsabilidades y actividades del hogar					
3	He de perderme actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a las responsabilidades laborales					
4	El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales					
5	El tiempo que paso con mi familia a menudo me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que serían útiles para mi carrera					
6	He de perderme actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que dedico a las responsabilidades familiares					
7	Cuando llego a casa del trabajo, a menudo estoy demasiado cansado como para participar en responsabilidades o actividades familiares					
8	A menudo estoy tan emocionalmente agotado cuando llego del trabajo que me impide contribuir en mi familia					
9	Debido a todas las presiones en el trabajo, cuando llego a casa del trabajo estoy demasiado estresado para hacer cosas que me divierten					
10	Debido al estrés del hogar, a menudo estoy preocupado por mi familia en el trabajo					
11	Debido a que las responsabilidades me estresan a menudo, tardo mucho en concentrarme en mi trabajo.					
12	La tensión y ansiedad de mi vida familiar a menudo debilita mi capacidad para hacer mi trabajo					
13	Las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son oportunas para resolver problemas en casa					
14	Las conductas que son efectivas y necesarias en mi trabajo serían contraproducentes en casa					
15	Las tareas que realizo que me hacen ser efectivo en el trabajo no me ayudan a ser buen padre/ esposo					
16	La conducta que desarrollo en casa no parecen ser eficaces en el trabajo					
17	Las estrategias de conducta que utilizo en casa no son oportunas para resolver problemas laborales					
18	Las conductas que son efectivas y necesarias en mi hogar serían contra-productas en el trabajo.					

ANEXO N°4

Tabla n°54: Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
CCO1	86,28	178,247	-,419	,911
CCO2	83,85	152,408	,429	,881
CCO3	83,94	149,078	,497	,878
CCO4	83,68	149,583	,609	,876
CCO5	84,01	140,474	,676	,871
CCO6	83,91	144,037	,597	,875
CCO7	84,62	140,653	,708	,870
CCO8	84,42	146,645	,670	,873
CCO9	85,40	142,361	,613	,874
CCO10	84,52	153,288	,379	,882
CCO11	84,84	146,107	,589	,875
CCO12	84,50	144,696	,667	,873
CCO13	84,68	145,065	,645	,873
CCO14	83,91	147,563	,571	,876
CCO15	83,84	151,129	,506	,878
CCO16	83,99	144,985	,497	,879
CCO17	83,81	141,563	,643	,873
CCO18	83,79	148,091	,574	,876

ANEXO N°5

Tabla n°55: Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
CTF1	38,11	56,098	,181	,680
CTF18	37,46	53,721	,142	,693
CTF17	38,65	45,979	,483	,639
CTF16	38,57	44,776	,548	,627
CTF15	38,43	46,806	,442	,646
CTF14	37,75	54,717	,100	,699
CTF13	38,87	50,115	,378	,657
CTF12	39,61	56,915	,178	,680
CTF11	39,61	56,755	,173	,680
CTF10	39,02	55,080	,266	,673
CTF9	39,31	54,391	,407	,664
CTF7	39,21	53,800	,413	,661
CTF8	39,38	54,311	,376	,665
CTF6	39,69	57,717	,115	,684
CTF5	39,51	57,722	,086	,686
CTF4	39,40	57,845	,073	,687
CTF3	38,43	54,556	,247	,674
CTF2	37,98	55,272	,274	,672

ANEXO N°6

Cuestionario sociodemográfico y laboral.

Por favor, responda las siguientes preguntas según corresponda. Marque con una X en el caso que sea necesario.

Sexo:

F	M
---	---

Edad:

--

Estado Civil: _____

Número de hijos: _____

Edad de los hijos: _____

Tiempo trabajando en la empresa: _____

Tipo de Turnos en los cuales trabaja: _____

¿Vive en región distinta a la de su lugar de trabajo?:

Si	No
----	----

ANEXO N°7

Tabla N°56: Compromiso organizacional y variables socio demográficas

Variable	Estadístico χ^2 /W-K	Nivel de significancia
Compromiso afectivo-Sexo	$\chi^2=1.907$	0.385
Compromiso continuidad-Sexo	$\chi^2=5.653$	0.059
Compromiso normativo-Sexo	$\chi^2=2.593$	0.274
Compromiso afectivo-Edad	K-W=0.108	0.948
Compromiso continuidad-Edad	K-W=0.740	0.691
Compromiso normativo-Edad	K-W=2.176	0.337
Compromiso afectivo-Nivel educacional	$\chi^2=0.757$	0.685
Compromiso continuidad-Nivel educacional	$\chi^2=1.083$	0.582
Compromiso normativo-Nivel educacional	$\chi^2=3.403$	0.182
Compromiso afectivo-Estado Civil	$\chi^2=4.668$	0.792
Compromiso continuidad-Estado Civil	$\chi^2=12.809$	0.119
Compromiso normativo-Estado Civil	$\chi^2=6.715$	0.568
Compromiso afectivo-Número de hijos	K-W=1.909	0.385
Compromiso continuidad-Número de hijos	K-W=2.928	0.231
Compromiso normativo-Número de hijos	K-W=7.007	0.030*
Compromiso afectivo-Edad de hijos	$\chi^2=0.761$	0.944
Compromiso continuidad-Edad de hijos	$\chi^2=1.951$	0.745
Compromiso normativo-Edad de hijos	$\chi^2=1.826$	0.768

Compromiso afectivo-Sistema de turnos	$\chi^2=5.259$	0.226
Compromiso continuidad- Sistema de turnos	$\chi^2=11.864$	0.018*
Compromiso normativo- Sistema de turnos	$\chi^2=9.774$	0.044*

*p<0.05

Tabla N°57: Conflicto de rol y variables sociodemográficas

Variable	Estadístico χ^2 /W-K	Nivel de significancia
Conflicto estrés trabajo-Sexo	$\chi^2=5.064$	0.079
Conflicto estrés familia-Sexo	$\chi^2=0.775$	0.679
Conflicto comportamiento trabajo-Sexo	$\chi^2=1.907$	0.385
Conflicto comportamiento familia-Sexo	$\chi^2=4.169$	0.124
Conflicto tiempo trabajo-Sexo	$\chi^2=0.097$	0.953
Conflicto tiempo familia-Sexo	$\chi^2=8.856$	0.012*
Conflicto estrés trabajo-Edad	K-W=0.554	0.758
Conflicto estrés familia-Edad	K-W=1.190	0.552
Conflicto comportamiento trabajo-Edad	K-W=0.477	0.788
Conflicto comportamiento familia-Edad	K-W=1.616	0.446
Conflicto tiempo trabajo-Edad	K-W=2.146	0.342
Conflicto tiempo familia-Edad	K-W=0.467	0.792
Conflicto estrés trabajo-Nivel educacional	$\chi^2=4.221$	0.121
Conflicto estrés familia-Nivel educacional	$\chi^2=3.353$	0.187
Conflicto comportamiento trabajo-Nivel	$\chi^2=3.496$	0.174

educacional

Conflicto comportamiento familia-Nivel educacional	$\chi^2=4.169$	0.124
Conflicto tiempo trabajo-Nivel educacional	$\chi^2=6.836$	0.033*
Conflicto tiempo familia-Nivel educacional	$\chi^2=0.616$	0.735
Conflicto estrés trabajo-Estado Civil	$\chi^2=5.064$	0.079
Conflicto estrés familia-Estado Civil	$\chi^2=8.603$	0.377
Conflicto comportamiento trabajo-Estado Civil	$\chi^2=5.562$	0.696
Conflicto comportamiento familia-Estado Civil	$\chi^2=4.661$	0.793
Conflicto tiempo trabajo-Estado Civil	$\chi^2=17.640$	0.024*
Conflicto tiempo familia-Estado Civil	$\chi^2=6.819$	0.556
Conflicto estrés trabajo-Número de hijos	K-W=5.551	0.602
Conflicto estrés familia-Número de hijos	K-W=1.516	0.468
Conflicto comportamiento trabajo-Número de hijos	K-W=0.163	0.922
Conflicto comportamiento familia-Número de hijos	K-W=1.079	0.583
Conflicto tiempo trabajo-Número de hijos	K-W=3.734	0.155
Conflicto tiempo familia-Número de hijos	K-W=0.899	0.638
Conflicto estrés trabajo-Edad de hijos	$\chi^2=2.332$	0.677
Conflicto estrés familia-Edad de hijos	$\chi^2=2.798$	0.592

Conflicto comportamiento trabajo-Edad de hijos	$\chi^2=4.036$	0.401
Conflicto comportamiento familia-Edad de hijos	$\chi^2=4.443$	0.349
Conflicto tiempo trabajo-Edad de hijos	$\chi^2=5.724$	0.221
Conflicto tiempo familia-Edad de hijos	$\chi^2=2.522$	0.651
Conflicto estrés trabajo-Sistema de turnos	$\chi^2=0.708$	0.950
Conflicto estrés familia-Sistema de turnos	$\chi^2=6.978$	0.137
Conflicto comportamiento trabajo-Sistema de turnos	$\chi^2=3.796$	0.434
Conflicto comportamiento familia-Sistema de turnos	$\chi^2=5.419$	0.247
Conflicto tiempo trabajo- Sistema de turnos	$\chi^2=2.405$	0.662
Conflicto tiempo familia- Sistema de turnos	$\chi^2=2.174$	0.704

ANEXO N°8

Variables dependientes y su relación con variables socio demográficas

Tabla N°58: Compromiso organizacional

Variable	Estadístico $\chi^2 / W-K$	Nivel de significancia
Compromiso afectivo-Conflicto Estrés trabajo	$\chi^2=4.384$	0.263
Compromiso afectivo-conflicto estrés familia	$\chi^2=11.824$	0.019
Compromiso afectivo-conflicto comportamiento trabajo	$\chi^2=2.734$	0.603
Compromiso afectivo-conflicto comportamiento familia	$\chi^2=7.386$	0.117
Compromiso afectivo-conflicto tiempo trabajo	$\chi^2=1.228$	0.873
Compromiso afectivo-conflicto tiempo familia	$\chi^2=14.008$	0.007*
Compromiso continuidad-Conflicto Estrés trabajo	$\chi^2=19.575$	0.001*
Compromiso continuidad-conflicto estrés familia	$\chi^2=9.219$	0.056
Compromiso continuidad-conflicto comportamiento trabajo	$\chi^2=2.513$	0.642
Compromiso continuidad-conflicto comportamiento familia	$\chi^2=0.625$	0.960
Compromiso continuidad-conflicto tiempo trabajo	$\chi^2=2.948$	0.567
Compromiso continuidad-conflicto tiempo familia	$\chi^2=6.199$	0.185
Compromiso normativo-Conflicto Estrés trabajo	$\chi^2=3.340$	0.503

Compromiso normativo-conflicto estrés familia	$\chi^2=6.590$	0.160
Compromiso normativo-conflicto comportamiento trabajo	$\chi^2=2.382$	0.666
Compromiso normativo-conflicto comportamiento familia	$\chi^2=2.788$	0.594
Compromiso normativo-conflicto tiempo trabajo	$\chi^2=9.554$	0.049*
Compromiso normativo-conflicto tiempo familia	$\chi^2=3.204$	0.524
