

Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos*

Family satisfaction, family support, and work-family conflict in a sample of Chilean workers

Satisfação familiar, apoio familiar e conflito trabalho-família em uma amostra de trabalhadores chilenos

ANDRÉS E. JIMÉNEZ FIGUEROA**
NICOLE P. MENDIBURO SUBIABRE***
PAZ A. OLMEDO FUENTES****
Universidad de Talca, Talca, Chile

Abstract

It is analyzed the relationship between family satisfaction, family support and work-family conflict in a sample of Chilean workers. A 128 technical workers and professionals between 20 and 49 years, from two cities in the region of Maule (Chile) it was administered three instruments to measure variables related. It is noted that both family support and family satisfaction are variables that are related ($r = 0.470$, $p = 0.001$), therefore can be used together and both are in turn related to work-family conflict. In undertaking the study of regression was found that family support and family satisfaction are predictors of work-family conflict ($\beta = -0.386$; $t[91] = -4.698$; $p < 0.001$) significantly and negatively associated with work-family conflict ($r = -0.684$, $p = 0.001$), is that higher levels of support and family satisfaction, lower the levels of work-family conflict.

Keywords: family satisfaction, family support, work-family conflict, Chile.

Resumen

Se analiza la relación existente entre satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. A 128 trabajadores técnicos y profesionales entre 20 y 49 años, pertenecientes a dos ciudades ubicadas en la región del Maule (Chile), les fueron aplicados tres instrumentos de medición de las variables referidas. Se observa que tanto el apoyo familiar como la satisfacción familiar son variables que se encuentran relacionadas ($r = 0,470$; $p = 0,001$), por tanto se pueden utilizar en conjunto y ambas se ven a su vez relacionadas con el conflicto trabajo-familia. Al realizar el estudio de regresión se obtuvo que apoyo familiar y satisfacción familiar son predictores del conflicto trabajo-familia ($\beta = -0,386$; $t[91] = -4,698$; $p < 0,001$), relacionándose significativa y negativamente con el conflicto trabajo-familia ($r = -0,684$; $p = 0,001$), es decir, que a mayores niveles de apoyo y satisfacción familiar, menores son los niveles de conflicto trabajo-familia.

Palabras clave: satisfacción familiar, apoyo familiar, conflicto trabajo-familia, Chile.

* Trabajo que forma parte del programa de investigación "Calidad de Vida y Ambientes Saludables" (DPI, Universidad de Talca, 2007).

** Psicólogo, magíster en Administración y Dirección de Recursos Humanos, Universidad de Santiago, Chile. Facultad de Psicología de la Universidad de Talca.

*** Licenciada en Psicología. Facultad de Psicología de la Universidad de Talca.

**** Licenciada en Psicología. Facultad de Psicología de la Universidad de Talca.

Resumo

Analisa-se a relação existente entre satisfação familiar, apoio familiar e conflito trabalho-familia em uma amostra de trabalhadores chilenos. A 128 trabalhadores técnicos e profissionais entre 20 e 49 anos, pertencentes a duas cidades localizadas na Região de Maule (Chile), foram lhes aplicados três instrumentos de medição das variáveis referidas. Observa-se que tanto o apoio familiar quanto a satisfação familiar são variáveis que se encontram relacionadas ($r = 0,470$; $p = 0,001$), portanto podem se utilizar em conjunto e ao mesmo tempo as duas se vêem relacionadas com o conflito trabalho-familia. Ao realizar o estudo de regressão obteve-se que o apoio familiar e a satisfação familiar são preditores do conflito trabalho-familia ($\beta = -0,386$; $t[91] = -4,698$; $p < 0,001$), se relacionando significativa e negativamente com o conflito trabalho-familia ($r = -0,684$; $p = 0,001$), é dizer, que com maiores níveis de apoio e satisfação familiar, são menores os níveis de conflito trabalho-familia.

Palavras chave: satisfação familiar, apoio familiar, conflito trabalho-familia, Chile.

Introducción

El núcleo familiar es considerado el entorno más cercano e importante en la vida de una persona, y en conjunto con la satisfacción en el trabajo, son dominios que contribuyen significativamente al bienestar de un individuo (Guerrero, 2003). Asimismo la familia es considerada una de las piezas nucleares de las leyes e instituciones capaces de brindar apoyo en medio de los cambios, aunque ella misma se vea sometida a modificaciones, conservándose, no obstante, a través de éstos: es una institución a la vez perdurable y modificable (Ardila Gómez, 2009).

La conciliación trabajo-familia se ha vislumbrado como crucial y base sustancial del ajuste psicológico del individuo (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Shiffley, 2003; Jiménez & Moyano, 2008). Este equilibrio se ha investigado en términos de los conflictos potenciales que se traducen en insatisfacción familiar o laboral, partiendo de la hipótesis de que ambos dominios son difusos y dependientes (Parasuraman, Greenhaus & Rabinowitz, 1989).

Según Greenhaus & Beutell (1985) el conflicto puede ocurrir cuando el individuo tiene que asumir distintos papeles, traduciéndose en una forma de conflicto interrólico en el que las presiones desde el dominio del trabajo y de la familia son mutuamente incompatibles en una diversidad de maneras.

El conflicto trabajo-familia ha demostrado tener incidencia en el dominio laboral relacionado con altos niveles de estrés (Allen, Herat, Bruck & Sutton, 2000), insatisfacción laboral (Kossek & Ozeki, 1998; Bruck, Allen & Spector, 2002), baja productividad, falta de compromiso organizacional (Kossek y Ozeki, 1999), retrasos y ausentismo (Hammer, Bauer, & Gradey, 2003; Chinchilla, Poelmans & León, 2003). En el dominio familiar se ha reportado incidencia en términos de deterioro en la función parental y riesgos para la salud de los padres que trabajan, reflejados en tensión psicológica, ansiedad, irritación, estados depresivos, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos (Frone, Russell & Cooper, 1997; McFarland, 2004; Cifre y Salanova, 2004). El equilibrio entre estas dos esferas de la vida de las personas (trabajo y familia) ha sido definido por diversos autores como la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en el hogar, con un mínimo de conflicto de roles (Clark, 2001; Frone, 2003; Autor, 2009).

Preliminarmente la temática del conflicto trabajo-familia era concebida de forma global y unidireccional, enfatizando en la idea de que el trabajo afectaba de manera negativa los roles familiares (Edwards & Rothbard, 2000). Sin embargo, investigaciones posteriores centraron su interés en la familia y en los efectos de ésta en el desempeño de los trabajadores, con lo cual se concluyó que la relación trabajo-familia es bidireccional, por lo cual se dio igual énfasis tanto al impacto que tiene el trabajo sobre la familia como al impacto que tiene la familia sobre las esferas del trabajo (Carlson, Kacmar & Williams, 2000; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Según Rodríguez & Nouvilas (2007), no se establecen las mismas dificultades si el conflicto surge en el trabajo e influye en la familia (conflicto trabajo-familia), por ejemplo presiones en el trabajo tales como las características del horario laboral, los estresores de rol, el estatus dentro de la organización o las características de la tarea, o por

el contrario, si es la familia la que está influyendo en el trabajo (conflicto familia-trabajo) traducida en eventos como la evolución natural del ciclo familiar, el nacimiento de un hijo, las labores domésticas o la muerte de un miembro de la familia.

En esta perspectiva, es esperable que al existir altos índices de satisfacción familiar y apoyo familiar el conflicto sea menor ya que si se cuenta con buenos niveles de relaciones familiares, presumiblemente, no habría mayores complicaciones en el núcleo familiar, pudiendo extrapolar esta relación a un conflicto interrol. Este conflicto presentaría características relacionadas con el tiempo, estrés y comportamiento (Carlson, Kacmar & Williams, 2000), por lo que si estos factores están presentes de manera positiva en algún sujeto los niveles de conflicto trabajo-familia serían menores. La familia se ha considerado una fuente primaria de apoyo social, pues sus miembros están en condiciones de ofrecer entre sí la ayuda que necesitan (cariño, cuidado, asistencia, etc.), y como unidad biopsicosocial cumple diversas funciones, siendo una de las principales evaluar la funcionalidad de la misma en el apoyo intermiembros (Cabello y D'Anello, 2001). Nebot, Lafuente, Tomás, Borrell & Ferrando (2002) señalan que entre los mecanismos que explicarían la relación que existiría entre apoyo social y salud, se encuentran los mecanismos de tipo psicológico como mejora en la autoestima, percepción de autoeficacia o la capacidad de afrontar las situaciones problemáticas.

El apoyo familiar ha sido un constructo poco estudiado, por tanto carece de una definición unificada, pero se caracteriza por abarcar varias dimensiones entre las cuales se pueden mencionar la comunicación, conflictos intrafamiliares, resolución de problemas, grado de afectividad y buen planteamiento de reglas. Además de esto, se relaciona también con otros constructos de interés de estudios como son depresión, locus de control, autoconcepto, estrategias de resolución de conflictos, entre otros (Moreno, Sanz, Rodríguez & Geurts, 2009). El apoyo familiar, definido como proceso psicosocial, implica considerar que las formas en las que éste se dé y los significados y valores que se le atribuyan, sólo podrán ser comprendidos a la luz de un contexto sociohistórico específico. Esto

significa que el apoyo familiar, además de ser una estrategia individual y relacional particular, anclada a su vez en condiciones biológicas, se configura y se transforma de manera específica de acuerdo con las condiciones sociales e históricas presentes (Martínez y Osca, 2002). Según investigaciones, el apoyo de la familia reduciría el conflicto trabajo-familia, pero no otro tipo de problemas relacionados con el ámbito laboral (Singh, Greenhaus, Parasuraman & Collins, 1998; Martins, Kimberly & Veiga, 2002; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Greenhaus. & Powell, 2006).

El conjunto de estudios realizados ha reportado una relación existente entre el apoyo familiar y el grado de satisfacción con la vida (Martínez y Osca, 2002). Según Frone, Yarley y Markel (1997), el apoyo familiar se relaciona con variables familiares tales como sobrecarga familiar, tiempo que se dedica a la familia, tensión familiar y especialmente con la variable satisfacción familiar. En este sentido, variables como el apoyo familiar y la satisfacción familiar pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de enfrenar un conflicto interrol.

En lo referente a la satisfacción familiar se señala que es un factor de gran relevancia a la hora de resumir la calidad de vida de un sujeto, considerándose los componentes más importantes el trabajo y la familia. El grado de satisfacción de un sujeto predice el funcionamiento familiar ya que según Barraca y López-Yarto (2003) el concepto de satisfacción familiar se define como el resultado del juego de interacciones que se dan en el plano familiar. Si este último factor mencionado presenta buenos niveles, se hallará por ende una mayor satisfacción global, y se esperaría una ausencia del conflicto en la familia, en el trabajo y entre ambos. En síntesis, se podría decir que es un proceso cíclico en el que si los niveles de satisfacción son altos, variables como comunicación, locus de control y tipo de relación entre los integrantes de la familia serán positivos, logrando una percepción del funcionamiento familiar favorable, que comprende también el apoyo familiar.

Las investigaciones que existen en la actualidad se centran principalmente en los aspectos que involucran los intereses de las organizaciones utilizando variables como la satisfacción laboral, índices de

rotación, índices de rendimiento, capacitación, etc., pero a su vez dejan de lado variables individuales que cobran gran importancia al momento de esperar buenos resultados a nivel organizacional, entre las cuales se encontrarían las de índole familiar, pues como se mencionó anteriormente ambos contextos de desarrollo individual no pueden ser separados, por la importancia que tienen para el sujeto.

Es así como la satisfacción y el apoyo familiar son variables de relevancia al momento de hacer una evaluación global de un sujeto; por tanto, si éstas se encuentran bien desarrolladas, probablemente su estándar de vida será mayor. A esto se suma que varios estudios empíricos muestran que las emociones positivas pueden inducir a la gente a ser más flexible, integrada y creativa en su pensamiento (Isen, 2000), proporcionarles un enfoque más proactivo y orientado en sus comportamientos (Frederickson y Branigan, 2005) y una espiral ascendente de crecimiento continuo y próspero en el individuo (Frederickson, 2000). Sobre la base de esta perspectiva, parece crucial no tan sólo fijarse exclusivamente en la combinación de papeles en relación con la salud, sino también examinar las experiencias individuales en función de un equilibrio trabajo-familia (Van Steenberg y Ellemers, 2009), ya que cuando estas personas autorreportan que su trabajo facilita las funciones de la familia o que los roles familiares facilitan el trabajo, esto está asociado de alguna manera con las emociones positivas como el entusiasmo o el disfrute.

Teóricamente, es relevante estudiar la relación de variables familiares con el conflicto trabajo-familia, así como también la dirección que éste presenta con base en los niveles de ambas variables. En el presente estudio es analizada la relación entre el apoyo familiar percibido, la satisfacción familiar y el conflicto trabajo-familia en sus diferentes direcciones, en trabajadores pertenecientes a empresas del comercio mayorista de la región del Maule (Chile). Por una parte se espera una relación significativa entre el apoyo familiar y la satisfacción familiar en los trabajadores de la empresa y por otra, determinar que estas variables son predictores del conflicto trabajo-familia.

Método

Participantes

Un total de 128 participantes trabajadores técnico-profesionales, con edades entre 20 y 49 años (promedio de 33 años), de los cuales 73,4% corresponden a hombres, 25,8% son casados, 38,3% solteros sin hijos y 21,9% solteros con hijos.

Instrumentos

Se utilizan cuatro: i) Escala de Satisfacción Familiar por Adjetivos, ESFA (Barraca y López-Yarto, 2003), consistente en una escala de 27 ítems, formados por pares de adjetivos antónimos, que siguen la estructura de un diferencial semántico con tres opciones de respuesta que iban de uno –totalmente– a tres –algo– e incluían preguntas en los siguientes términos: “cuando estoy en casa, con mi familia, más bien me siento feliz o infeliz”; ii) Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia, C.T.F. (Carlson, Kacmar & Williams, 2000), compuesto por 18 ítems, mide la dirección del conflicto (el trabajo interfiriendo en la familia y la familia interfiriendo en el trabajo) y reporta el tipo de conflicto en tres dimensiones: conflicto basado en el estrés, conflicto basado en el comportamiento y conflicto basado en el tiempo. Presenta cinco opciones de respuesta que van de uno –nunca– a cinco –siempre– e incluyen ítems como “Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía” y “A menudo estoy tan emocionalmente agotado cuando llego del trabajo que me impide contribuir con mi familia”; iii) Inventario de Percepción de Apoyo Familiar, I.P.A.F., compuesto por 42 ítems y mide tres dimensiones: consistencia afectiva, adaptación familiar y autonomía familiar. Presenta tres alternativas de respuesta que van de uno –casi nunca o nunca– y tres –siempre o casi siempre– e incluyen ítems como “Creo que mi familia presenta más problemas emocionales que otras” y “Mis familiares se muestran interesados cuando algún integrante logra algo positivo”; iv) Encuesta de caracterización sociodemográfica *ad hoc*, en la que se solicita información acerca de edad, estado civil, número y edad de los hijos, y antigüedad en el puesto de trabajo.

Respecto de los instrumentos utilizados y sus propiedades psicométricas se obtuvieron los resultados que se indica. Para la Escala de Satisfacción Familiar por Adjetivos (ESFA) se obtiene una consistencia interna (alfa de Cronbach) de 0,97, mientras que para el Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia (C.T.F.) fue de 0,87. Para el Inventario de Percepción de Apoyo Familiar (I.P.A.F.) tiene una confiabilidad global de 0,93 y las variables adaptación familiar y autonomía familiar arrojan valores alfa de Cronbach de 0,91, 0,90 y 0,78 respectivamente

Procedimiento

Se estableció comunicación con el encargado de Recursos Humanos de la organización para informar sobre los objetivos de la investigación y obtener las autorizaciones necesarias para la administración de los instrumentos. Se aplicó un consentimiento informado, y se aseguró el anonimato de quienes responderían y su voluntariedad en el estudio. Los dos instrumentos fueron entregados y retirados el mismo día de su administración. Los datos fueron procesados y analizados utilizando el programa SPSS 15.0, mediante el cual se realizaron los análisis descriptivos y correlacionales, por medio de pruebas *t* de comparación de medias y de regresión múltiple.

Resultados

A continuación se sintetizan los resultados relativos a cada una de las variables estudiadas.

En la tabla 1 puede apreciarse que los trabajadores de la muestra perciben una consistencia afectiva y autonomía familiar, predominantemente alta, con 64,1% y 60,2% respectivamente, lo que implica relaciones afectivas positivas entre los integrantes de la familia mostrando intereses por los otros con altas demostraciones de cariño y de confianza entre otras cosas, mientras que 64,1% percibe la adaptación familiar como baja lo que significa cierto grado de incompreensión, poco interés y alta presencia de conflictos en el núcleo familiar.

En relación con el puntaje global de la satisfacción familiar, que indica la percepción global de un

Tabla 1. Análisis descriptivos para la escala de apoyo familiar y satisfacción familiar

<i>Dimensiones de apoyo familiar</i>		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje %</i>
Consistencia Afectiva	Bajo	2	1,6
	Medio	44	34,4
	Alto	82	64,1
Adaptación Familiar	Bajo	82	64,1
	Medio	35	27,3
	Alto	11	8,6
Autonomía Familiar	Bajo	110	2,3
	Medio	59	37,5
	Alto	77	60,2
Satisfacción Familiar		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje %</i>
Bajo		2	1,6
Medio		44	34,4
Alto		82	64,1

Fuente: elaboración propia.

sujeto respecto a su situación familiar a través de sentimientos que ésta genere en él, para la muestra 64,1% de los participantes perciben una alta satisfacción familiar; seguida de 34,4% que la perciben moderada. Solo 1,6% perciben una satisfacción familiar baja. Esto implica que en su mayoría los sujetos tienen sentimientos positivos hacia su núcleo familiar. Estos resultados se pueden observar en la tabla 2.

Tabla 2. Análisis de frecuencia y de medias para la dirección del Conflicto

<i>Dirección del Conflicto</i>		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje %</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación típ.</i>
Trabajo-Familia	Media	84	65,6		
	Alta	44	34,4	2,34	0,477
Familia-Trabajo	Media	79	61,7		
	Alta	49	38,3	2,38	0,488

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 2 se puede observar que al analizar el conflicto dado desde el trabajo hacia la familia, 65,6% de los sujetos de la muestra consideran que

■ Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos

el rol del trabajo interfiere en niveles moderados en el rol familiar, mientras que 34,4% de ellos perciben que interfiere altamente. No se presentaron casos en los que hubiera una baja interferencia. Con estos datos se puede señalar que existe conflicto de este tipo.

Por otro lado, el conflicto dado desde la familia hacia el trabajo es percibido en 61,7% en nivel moderado y 38,3% de los trabajadores de la muestra señalan que la familia interfiere altamente con el trabajo. Por tanto se asume el conflicto también en esta dirección.

Asimismo se observa que la dirección del conflicto *familia-trabajo* puntúa más alto ($M=2,38$; $S=0,488$) que el conflicto dado desde el trabajo hacia la familia ($M=2,34$; $S=0,477$). Si bien la tendencia es leve, deja de manifiesto que el conflicto presente en los trabajadores es el dado por la familia hacia el trabajo en mayor grado (tabla 3).

En relación con cada una de las dimensiones del conflicto, la tabla 3 deja de manifiesto una mediana tendencia del conflicto basado en el estrés ($M=2,36$; $S=0,482$), el comportamiento ($M=2,09$; $S=0,293$) es señalado por 90,6% de la muestra como un factor medianamente influyente. Por su parte la variable tiempo ($M=2,02$; $S=0,152$) es considerada medianamente influyente por 90,6% de los sujetos.

Para identificar la relación entre las variables estudiadas se utilizó el estadístico r de Spearman, para cada una de las subescalas del Conflicto Trabajo-Familia (C.T.F.), y las propias de la Satisfacción Familiar (ESFA) con los cuales se obtuvieron los resultados consignados en la tabla 4.

De acuerdo con la tabla 1, el grado de asociación entre el puntaje global de la satisfacción familiar y la dimensión consistencia afectiva asciende a 47%, siendo la variable que más se asocia a la satisfacción familiar ($r=0,470$; $p=0,001$), es decir, a medida que aumenta la satisfacción familiar, aumenta la percepción de apoyo familiar. Asimismo, la dimensión autonomía familiar se relaciona de manera significativa y positiva con el puntaje global de la satisfacción familiar ($r=0,218$; $p=0,014$). No se presentó una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión adaptación familiar y el puntaje global de la satisfacción laboral ($p<0,05$).

Respecto a la relación entre los tipos de conflicto y el apoyo familiar se observa que a mayor percepción de consistencia afectiva, menor grado de conflicto basado en el estrés ($r=-0,364$; $p=0,001$). Por otro lado, a medida que aumenta la autonomía familiar, disminuye la percepción de conflicto basado en el estrés ($r=-0,185$; $p=0,036$). Finalmente, respecto al conflicto basado en el comportamiento, éste se relaciona significativa y

Tabla 3. Análisis de frecuencia y de medias para las dimensiones del Conflicto

Tipo de conflicto		Frecuencia	Porcentaje %	Media	Desviación típ.
Estrés	Medianamente	82	64,1		
	Altamente	46	35,9	2,36	0,482
Comportamiento	Medianamente	116	90,6	2,09	0,293
	Altamente	12	9,4		
Tiempo	Medianamente	125	97,7	2,02	0,152
	Altamente	3	2,3		

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4. Relación entre las dimensiones del apoyo familiar y el puntaje global de satisfacción familiar

		Consistencia Afectiva	Autonomía Familiar	Adaptación Familiar	Satisfacción Familiar
Consistencia Afectiva	Correlación de Sperman	1,000	0,565*	-0,461*	0,470*
	Sig. (bilateral)		0,001	0,001	0,001
N		128	128	128	128

		<i>Consistencia Afectiva</i>	<i>Autonomía Familiar</i>	<i>Adaptación Familiar</i>	<i>Satisfacción Familiar</i>
Auto-nomía Familiar	Correlación de Spearman	0,565*	1,000	-0,500*	0,218*
	Sig. (bilateral)	0,001		0,001	0,14
	N	128	128	128	128
Adap-tación Familiar	Correlación de Spearman	-0,416*	-0,500*	1,000	-0,112
	Sig. (bilateral)	0,001	0,001		0,208
	N	128	128	128	128
Satis-facción Familiar	Correlación de Spearman	0,470*	0,218*	-0,112	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	0,014	0,208	
	N	128	128	128	128

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

Fuente: elaboración propia.

positivamente con la dimensión apoyo familiar ($r = 0,185$; $p = 0,036$) y adaptación familiar ($r = 0,174$; $p = 0,05$). El conflicto basado en las demandas de tiempo no se relaciona significativamente con las

tres dimensiones del apoyo familiar ($p > 0,05$) tal como se aprecia en la tabla 5.

Respecto al grado de asociación entre el puntaje global de la satisfacción familiar y el conflicto

Tabla 5. Relación entre las dimensiones del apoyo familiar y los tipos de Conflicto

		<i>Consistencia Afectiva</i>	<i>Autonomía Familiar</i>	<i>Adaptación Familiar</i>	<i>Estrés</i>	<i>Comportamiento</i>	<i>Tiempo</i>
Consistencia Afectiva	Correlación de Spearman	1,000	0,565*	-0,416	-0,364*	0,185*	0,10
	Sig. (bilateral)		0,001	0,001	0,001	0,36	0,910
	N	128	128	128	128	128	128
Autonomía Familiar	Correlación de Spearman	0,565*	1,000	-0,500*	-0,176*	0,048	0,023
	Sig. (bilateral)	0,001		0,001	0,047	0,594	0,797
	N	128	128	128	128	128	128
Adaptación Familiar	Correlación de Spearman	-0,416	-0,500*	1,000	-0,021	0,174	-0,017
	Sig. (bilateral)	0,001	0,001		0,813	0,050	0,846
	N	128	128	128	128	128	128
Estrés	Correlación de Spearman	-0,364*	-0,176*	-0,021	1,000	-0,241*	-0,008
	Sig. (bilateral)	0,001	0,047	0,813		0,006	0,925
	N	128	128	128	128	128	128
Comportamiento	Correlación de Spearman	0,185*	0,048	0,174	-0,241*	1,000	0,127
	Sig. (bilateral)	0,036	0,594	0,050	0,006		0,152
	N	128	128	128	128	128	128
Tiempo	Correlación de Spearman	0,010	0,023	-0,017	-0,008	0,127	1,000
	Sig. (bilateral)	0,910	0,797	0,846	0,925	0,152	
	N	128	128	128	128	128	128

Fuente: elaboración propia.

■ Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos

basado en el estrés, se observa que a medida que aumenta el puntaje global de satisfacción familiar, disminuye la percepción de conflicto basado en el estrés ($r = -0,684$; $p = 0,001$). Por otra parte, a medida que aumenta el conflicto basado en el comportamiento, aumenta la percepción de satisfacción familiar positiva con el puntaje global de la satisfacción familiar ($r = 0,240$; $p = 0,001$).

En la tabla 6 puede apreciarse que la satisfacción familiar es un predictor significativo del conflicto trabajo-familia ($F = 9,166$; $p < 0,003$), explicando 6% de la variabilidad del conflicto trabajo-familia. Cuando la satisfacción familiar es acompañada por apoyo familiar, explican 14,3% de la variabilidad de los datos del conflicto trabajo-familia ($F = 13,149$; $p < 0,001$). Asimismo, como se observa en la tabla 9, el apoyo familiar es un predictor signifi-

cativo del conflicto trabajo-familia ($F = 22,074$; $p < 0,001$), explicando 14,2% de la variabilidad de los datos del conflicto trabajo familia.

Finalmente, al analizar el poder predictivo de la satisfacción familiar sobre el conflicto trabajo-familia ($\beta = -0,260$; $t[91] = -3,028$; $p < 0,003$), existe una relación negativa y estadísticamente significativa entre las variables del modelo, por lo tanto, a mayor percepción de satisfacción familiar, menor conflicto trabajo-familia de los trabajadores. Asimismo, al observar el poder predictivo del apoyo familiar sobre el conflicto trabajo-familia, existe una relación negativa y estadísticamente significativa entre las variables del modelo, por lo tanto, al aumentar el apoyo familiar, menor conflicto trabajo-familia de los trabajadores ($\beta = -0,386$; $t[91] = -4,698$; $p < 0,001$) como se observa en la tabla 7.

Tabla 6. Coeficientes de correlación entre el puntaje global de la satisfacción familiar y las dimensiones de conflicto

		<i>Estrés</i>	<i>Comportamiento</i>	<i>Tiempo</i>	<i>Satisfacción Familiar</i>
Estrés	Correlación de Spearman	1,000	-0,241*	-0,008	-0,684*
	Sig. (bilateral)			0,925	0,001
	N	128	128	128	128
Comportamiento	Correlación de Spearman	-0,241*	1,000	0,127	0,240*
	Sig. (bilateral)	0,006		0,152	0,006
	N	128	128	128	128
Tiempo	Correlación de Spearman	-0,008	0,127	1,000	0,116
	Sig. (bilateral)	0,925	0,152		0,194
	N	128	128	128	128

Fuente: elaboración propia.

Tabla 7. Poder predictivo de apoyo familiar sobre conflicto trabajo-familia

<i>Modelo</i>	<i>Coefficientes^a</i>					
	<i>Coefficientes no estandarizados</i>		<i>Coefficientes estandarizados</i>			
	<i>B</i>	<i>Error típ.</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	
1	(Constante)	88,533	10,179		8,698	,000
	Suma AF	-,512	,109	-,386	-4,698	,000
2	(Constante) Suma AF	90,646	10,339		8,750	,000
	Sumatoria Satisfacción	-,450	,124	-,339	-3,626	,000
		-,054	,051	-,098	-1,052	,295

Variable dependiente: SumCTF

Fuente: elaboración propia.

Discusión

El objetivo principal de esta investigación fue identificar la relación entre el apoyo familiar y la satisfacción familiar sobre el conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos.

Los resultados globales indican que los trabajadores presentan altos valores en Satisfacción Familiar, pues 64,1% de la muestra tienen altos niveles, 34,4% un nivel medio mientras que solo 1,6% de la muestra presenta bajos niveles de satisfacción familiar lo que señala que un altísimo porcentaje de los participantes del estudio manifiestan buenos niveles de satisfacción familiar. Por su parte, en apoyo familiar dos de sus tres dimensiones, que son consistencia afectiva y autonomía familiar, presentan altos niveles con 64,1% y 60,2% respectivamente. En cuanto a la medida de adaptación familiar, en su mayoría se presenta con bajos niveles, con 64,1% en esta categoría.

Por otro lado, en lo que respecta al conflicto trabajo-familia los resultados mostraron una mediana interferencia de la familia con el trabajo, con 61,7%, igualmente del trabajo hacia la familia 65,6%, para la muestra en ningún caso hubo niveles bajos de conflicto en cualquiera de sus direcciones. Según Frone, Russell y Cooper (1997), la presencia de conflicto, como es el caso, afecta las funciones familiares, razón por la cual existen muy bajos niveles para la adaptación familiar y niveles medios y altos de interferencia trabajo-familia, y viceversa.

Al realizar un análisis más detallado del conflicto por escala se obtiene que el estrés influye medianamente en el conflicto, con 64,1%, mientras que en comportamiento y en tiempo el peso que se le da como parte del conflicto es medio en 90,6% y 97,7% respectivamente, estas últimas dos dimensiones tienen un bajísimo nivel de interferencia alto en el conflicto, mostrando que ambas influyen, pero no tanto así como el estrés que presenta un porcentaje mayor en la carga al estrés.

En cuanto a la relación existente entre el apoyo familiar y la satisfacción familiar, los coeficientes obtenidos muestran que la satisfacción familiar se relaciona significativamente con las dimensiones consistencia afectiva y autonomía familiar, siendo la primera la que presenta mayor grado de aso-

ciación. Por su parte la dimensión de adaptación familiar no mostró una relación significativa con el constructo de satisfacción familiar. Esto puede ser explicado a que ambas subescalas tienen relación con cualidades positivas del núcleo familiar lo que claramente implica una relación positiva con los niveles de satisfacción, no así la adaptación familiar que tiene que ver principalmente con aspectos negativos de las relaciones familiares, lo que implicaría, además, una innegable presencia de conflicto que es puesta en evidencia en los resultados obtenidos.

Por otra parte, al vincular las dimensiones de apoyo familiar y las dimensiones de conflicto se obtuvo que consistencia afectiva se relaciona significativamente con estrés de manera negativa, implicando esto que a mayor consistencia, menor será el grado de estrés relacionado con el conflicto y también con comportamiento de manera positiva. Así mismo, autonomía familiar se relaciona negativamente con estrés, igual que la relación anterior, mayores niveles de autonomía disminuyen el peso del estrés en el conflicto. Esto es explicado porque factores que presentan la autonomía evitan tensiones que aumentarían el estrés en las personas. En última instancia, la adaptación familiar no presenta correlaciones significativas con ninguna de las dimensiones del conflicto, igual ocurre con el tiempo con algunas de las dimensiones de apoyo familiar.

Al realizar este mismo análisis del conflicto, pero ahora con el puntaje de la satisfacción familiar, se obtiene que ésta se relaciona significativamente con el estrés y el comportamiento. En la primera de ellas significa que mayores niveles de estrés irían en desmedro de una buena satisfacción familiar lo que se corresponde con la relación presentada por esta misma escala con la dimensión del apoyo familiar antes expuesta. A su vez, el comportamiento presenta una relación positiva y estadísticamente significativa con la satisfacción familiar, implicando por tanto que el comportamiento en algunos de los contextos favorece la satisfacción familiar. Al igual que en la relación anterior generada con el apoyo, el tiempo no se relaciona significativamente con la satisfacción.

De acuerdo con los resultados presentados, los constructos sobre los cuales se trabajó en la pre-

sente investigación se encuentran relacionados, permitiendo por tanto continuar con un análisis en profundidad acerca de si existe predicción entre las variables apoyo y satisfacción familiar hacia el conflicto trabajo-familia. Estos resultados abren un nuevo espacio de investigación al no centrarse ahora en variables laborales, pudiendo crear estrategias de disminución de conflicto basadas en una buena relación familiar. Es sabido que el núcleo familiar resulta difícil de intervenir, pero se pueden generar sugerencias que vayan es pos de optimizar la calidad de vida familiar, mejorando por ende factores organizacionales como rendimiento, participación, motivación entre otros, y así lograr un mejoramiento global de ambas aristas del funcionamiento de cada persona.

Como se observó en los resultados, la satisfacción familiar es un predictor significativo del conflicto trabajo-familia, que explica 6% de la variabilidad de este, si bien el porcentaje explicado es poco, el hecho de que esta predicción sea significativa da indicios de que la satisfacción familiar se considera uno de los componentes importantes e influyentes de este conflicto, por lo que debe ser una variable que se debe tener en cuenta al momento de generar estrategias de conciliación trabajo-familia, sin dejar de lado, como ya se ha señalado, las variables familiares. En estudios anteriores se hallaron buenas predicciones por parte de variables laborales, estas predicciones pueden ser mejoradas con un modelo teórico del conflicto trabajo-familia que contenga variables de ambos mundos. El poder predictivo mostrado por la satisfacción familiar señala una relación negativa, por tanto, a mayor percepción de satisfacción familiar, menor será el conflicto trabajo-familia de los trabajadores.

Al sumar al modelo de regresión de satisfacción familiar el apoyo familiar, logran explicar 14,3% de la variabilidad de los datos dejando en evidencia que en conjunto satisfacción y apoyo generan un buen peso práctico en el conflicto y abren el campo de estudio para futuros modelos explicativos. Conforme a las hipótesis planteadas por esta investigación, se esperaba encontrar altos niveles de satisfacción y apoyo familiar; de acuerdo con los resultados presentados, se obtuvieron altos niveles de ambas variables que tuvieron en su gran mayoría

puntuaciones medianas y altas. Para futuros estudios, se sugiere indagar acerca de la percepción de los trabajadores controlando variables socio-demográficas, especialmente la jornada laboral y la jerarquía dentro de la organización, puesto que ambos datos pueden modificar la percepción, ya sea por los horarios o por las demandas laborales que sus puestos de trabajo implican.

En lo que respecta a la existencia de una relación significativa entre satisfacción y apoyo familiar de acuerdo con los datos obtenidos de la muestra, ambas variables pueden ser consideradas para realizar un análisis en conjunto, pues apuntan a áreas similares dentro del aspecto familiar de cada sujeto. Si bien teóricamente no se habían estudiado en conjunto, este hallazgo cobra especial relevancia para generar en investigaciones previas el uso de las ya mencionadas variables.

En relación con los constructos de estudio –satisfacción familiar y apoyo familiar– como predictores del conflicto trabajo-familia, se puede señalar que en ambos casos son predictores significativos. Ahora bien, entre ambos el que presenta mayor peso estadístico es el apoyo familiar, por lo que se sugiere que en futuras investigaciones se le considere para ahondar más sobre su implicancia en el conflicto trabajo-familia.

A modo de discusión llama la atención la poca carga atribuida al tiempo en el conflicto, pues teóricamente se esperaba que este fuera un factor muy influyente al considerar que el tiempo dedicado al trabajo podría influir en el factor familia, sobre todo en un contexto organizacional donde los horarios son extensos, y el tiempo disponible para la familia y otros es poco. En lo relativo al apoyo familiar, la dimensión de adaptación familiar se presentaba en bajos niveles, esto puede ser explicado principalmente porque esta escala está conformada por aspectos negativos de la familia y que claramente tienen relación con los problemas y conflictos que tienen lugar en el ámbito familiar, los que a su vez propician el conflicto trabajo-familia.

Como se pudo ver a lo largo de esta investigación, existen un sinnúmero de factores que influyen en el conflicto trabajo-familia y teóricamente se plantean varias estrategias de conciliación trabajo-familia, con base en esto se generarán ideas y suge-

rencias para disminuir el conflicto. Según Jiménez, Acevedo, Salgado y Moyano (2009), las principales estrategias de conciliación trabajo-familia son: flexibilidad, servicios, apoyo profesional y beneficios sociales. Las variables asociadas en esta investigación con el conflicto trabajo-familia deben ser relacionadas con este fenómeno, pues como es sabido, se trata de algo que va creciendo a medida que se producen diversos cambios sociales, por ende, se debe conocer su naturaleza para poder intervenirlo y así disminuir los niveles de este conflicto y este estudio genera nuevas aristas de estudio para poder conocer del todo las variables que se asocian a él. Por tanto, se señala que las variables apoyo y satisfacción familiar son relevantes para estudios posteriores, y no sólo considerar variables organizaciones como la satisfacción, niveles de estrés, entre otros, que han sido estudiadas, sino también las variables familiares asociadas, pues no hay que pasar por alto que el conflicto se produce en ambas direcciones.

Junto con lo anterior, cabe señalar que en el ordenamiento social actual el trabajo y la familia son factores fundamentales en la vida de los sujetos, de

manera que los vínculos entre ambos no solo afectan su bienestar individual, sino, además, el bienestar social de cada sujeto. Más específicamente, en Chile se trabajan jornadas muy extensas lo que involucra una ausencia permanente en el tiempo, que lleva a un debilitamiento de la vida familiar y que por ende aumenta la presencia de conflicto.

Los intensos cambios en las relaciones sociales, familiares y laborales plantean a empresarios, trabajadores –hombres y mujeres–, así como a los gobiernos, la necesidad de construir entornos laborales más humanos y justos, a la vez que más productivos y competitivos. Actualmente se requiere una reflexión que permita dar respuestas y diseñar políticas públicas que favorezcan la conciliación entre trabajo y familia, entre los espacios público y privado, entre el mundo doméstico y el mundo social, que no reproduzcan la discriminación laboral, las desigualdades de género y que posibiliten la vida familiar. Esto plantea el desafío de entender la complejidad en la que se van construyendo los vínculos familiares en una sociedad diversificada y desigual.

Referencias

- Allen, T., Herst, D., Bruck, C. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Ardila Gómez, S. (2009). El apoyo familiar como uno de los pilares de la reforma de la atención psiquiátrica. Consideraciones desde una perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 38 (1), 114-125.
- Barraca, J. & López-Yarto, L. (2003). *Escala de Satisfacción familiar por adjetivos*. Madrid: Publicaciones de Psicología Aplicada.
- Bruck, C., Allen, T. & Spector, P. (2002). The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 336-353
- Cabello, L. & D'Anello, S. (2001). Síndrome de desgaste profesional (Burnout) y el apoyo familiar en médicos residentes de la Universidad de los Andes. *Revista de Facultad de Medicina*, 12(4), 40-47.
- Carlson, D., Kacmar, K. & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Cifre, E. & Salanova, M. (2004). Estrategias de conciliación familia/trabajo: buscando la calidad de vida. *Estudios Financieros*, 259, 11-154.
- Chinchilla, N., Poelmans, S., & León, C. (2003). Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas. Recuperado el 18 de agosto de 2009 de: <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0498.pdf>
- Clark, S. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management*, 25, 178-199.
- Frederickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. *Prevention & Treatment*, 3. Available online: <http://journals.apa.org/prevention>.
- Frederickson, B. & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19, 313-332.
- Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Frone, M. (2003). Work-Family Balance. En J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (143-162). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 12, 73-84.
- Greenhaus, J. & Beutel, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J., Collins, K. & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Hammer, L., Bauer, T. y Grandey, A. (2003). Work-family conflict and work related withdrawal behaviors, *Journal of Business and Psychology*, 17, 419-437.
- Isen, A. (2000). Positive affect and decision making. In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Psychological and biological approaches to emotion* (pp. 75-94). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Jiménez, A., Acevedo, D., Concha, A & Moyano, E. (2009). Cultura Trabajo-Familia y Compromiso Organizacional empresa de servicios. *Psicología em Estudo*, 14(4), 729-738.
- Jiménez, A., González, C. & Reyes, D. (2009). Satisfacción Familiar y Laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(1), 77-83.
- Jiménez, A. & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 23(1), 116-133.

- Kossek, E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology* 83, 139-149.
- Martínez, C., Vera, J., Paterna, C. & Alcázar, A. (2002). Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género. *Anales de Psicología*, 18(2), 305-317.
- Martínez, M. y Osca, A. (2002). Análisis psicométrico del inventario de apoyo familiar para trabajadores. *Psicothema*, 14(2), 310-316.
- Martins, L., Kimberly, A. & Vega, J. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409.
- Maya, A. León, C. & Chinchilla, N. (2006). Estado de las políticas de conciliación en Hispanoamérica. Recuperado el 5 de noviembre de 2009 de: <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-36pdf>
- McFarland, L. (2004). Work family balance. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 41(4), 47-53.
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. & Geurts, S. (2009). Propiedades Psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Swing). *Psicothema*. 21(2), 331-337.
- Nebot, M., Lafuente, J., Tomás, Z., Borrell, C. & Ferrando, J. (2002). Efecto protector del apoyo social en la mortalidad en población anciana: Un estudio longitudinal. *Revista Española Salud Pública*, 76(6), 663-682.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. & Rabinowitz, N. (1989). Work and Family as mediators of the relationship between wives employment and husband well-being. *Academy of Management Journal*, 3, 185-201.
- Rodríguez, M. & Nouvilas, E. (2007). Conflicto trabajo familia como fuente de estrés: el papel modulador de las atribuciones. *Ansiedad y Estrés*, 13 (2-3), 177-189.
- Shifley, R. (2003). The Organization of Work as a Factor in Social Well-Being. *Contemporary Justice Review*, 6(2), 105-125.
- Singh, R., Greenhaus, J., Parasuraman, S. & Collins, K. (1998). The influence of family responsibilities, gender and social support on the career involvement of professionals. In P. Elsass & E. Kaplan (Eds.), *Emerging management realities: Proceedings of the Annual meeting of Eastern Academy of Management* (pp. 267-270), Springfield, MA, May.
- Van Steenbergen, E. & Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 617-642.

Fecha de recepción: 28 de mayo de 2010
Fecha de aceptación: 29 de septiembre de 2011