



Trabajo y Sociedad

E-ISSN: 1514-6871

cvzurita@hotmail.com

Universidad Nacional de Santiago del  
Estero  
Argentina

Besarez Silva, Francisco; Jiménez Figueroa, Andrés; Riquelme Orellana, Elizabeth  
Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo  
de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia  
Trabajo y Sociedad, núm. 23, 2014, pp. 525-535  
Universidad Nacional de Santiago del Estero  
Santiago del Estero, Argentina

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334695012>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



## **Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia \***

### **Organizational support to the family, co-responsibility and job satisfaction in organizations by type of organizational policies work-family balance**

### **Suporte organizacional à família, responsabilidade e satisfação no trabalho por tipo de políticas organizacionais de equilíbrio entre trabalho e família**

**Francisco Besarez Silva \*\*, Andrés Jiménez Figueroa \*\*\*,  
Elizabeth Riquelme Orellana \*\*\*\***

Recibido: 11.05.13

Revisión editorial: 26.06.14

Aprobado definitivamente: 18.07.14

#### **RESUMEN**

Se analiza la relación entre corresponsabilidad familiar, satisfacción laboral y apoyo organizacional percibido hacia la familia según organizaciones con presencia y ausencia de políticas que concilien la vida familiar y laboral. A 137 trabajadores de la Región del Maule, Chile, les fueron aplicados tres instrumentos de medición de las variables referidas. Se observa que la presencia y ausencia de políticas de conciliación trabajo-familia no presenta diferencias significativas en los niveles de corresponsabilidad ( $p > 0,05$ ), mientras que si genera diferencias significativas en apoyo organizacional percibido hacia la familia y satisfacción laboral ( $p < 0,001$ ). Además se presentan correlaciones positivas significativas entre los niveles de percepción de apoyo organizacional hacia la familia y los niveles de satisfacción laboral ( $r = 0,34$ ;  $p < 0,001$ ), mientras que entre el apoyo organizacional percibido hacia la familia y la corresponsabilidad familiar no se observan relaciones significativas ( $r = 0,17$ ;  $p > 0,05$ ).

**Palabras clave:** políticas conciliación trabajo-familia; corresponsabilidad familiar; apoyo organizacional hacia la familia; satisfacción laboral

---

\* Trabajo que forma parte del programa de investigación “Calidad de Vida y Ambientes Saludables”, DPI, Universidad de Talca, 2007.

\*\* Psicólogo, Facultad de Psicología, Universidad de Talca.

\*\*\* Psicólogo, Magíster en Administración y Dirección de Recursos Humanos, Universidad de Santiago, Chile. Facultad de Psicología Universidad de Talca. Correo: [anjimenez@utalca.cl](mailto:anjimenez@utalca.cl)

\*\*\*\* Psicóloga, Facultad de Psicología, Universidad de Talca.

## ABSTRACT

It is analyzed the relationship between family responsibilities, job satisfaction and perceived organizational support to the family in organizations with presence and absence of policies to reconcile work and family life. A 137 workers Maule, Chile, they were applied three instruments measuring related variables. It is observed that the presence and absence of policies to reconcile work and family no significant differences in levels of responsibility ( $p > 0.05$ ), while if it generates significant differences in perceived organizational support to the family and job satisfaction ( $p < 0.001$ ). Also presented significant positive correlations between levels of perceived organizational support to family and job satisfaction levels ( $r = 0.34$ ,  $p < 0.001$ ), while between perceived organizational support to the family and family responsibility not significant relationships were observed ( $r = 0.17$ ,  $p > 0.05$ ).

**Keywords:** work-family balance policies; family perceived; organizational support to family; work satisfaction

## RESUMO

A relação entre as responsabilidades familiares, satisfação no trabalho e suporte organizacional percebido à família como organizações com presença e ausência de políticas de conciliação entre trabalho e vida familiar é analisado. A 137 trabalhadores na região de Maule, Chile, foram aplicados três instrumentos de medição das variáveis acima mencionadas. Observa-se que a presença e a ausência de políticas de trabalho-família não diferenças significativas nos níveis de responsabilidade ( $p > 0,05$ ), enquanto se gera diferenças significativas na percepção de suporte organizacional para a família e satisfação no trabalho ( $p < 0,001$ ). Também correlações positivas significativas entre os níveis de suporte organizacional percebido a nível familiar e satisfação no trabalho são apresentados ( $r = 0,34$ ,  $p < 0,001$ ), enquanto que entre a percepção de suporte organizacional para a responsabilidade da família e da família não relacionamentos significativos ( $P > 0,05$   $r = 0,17$ ) foi observado.

**Palavras-chave:** políticas de conciliação entre trabalho e família; responsabilidade familiar; suporte organizacional para a família; satisfação no trabalho

## SUMARIO

Introducción. Método. Muestra. Instrumentos. Cuestionario de Participación en el Trabajo Familiar. Escala de Percepción de Apoyo Organizacional. Satisfacción Laboral. Procedimiento. Resultados. Bibliografía.

\*\*\*\*\*

## Introducción

El estudio de la corresponsabilidad familiar, en estos últimos años, ha tenido una mayor relevancia en el país, ya que, desde el sector público y privado se han propuesto distintas iniciativas orientadas hacia la implementación de políticas públicas que favorezcan este constructo, junto a un amplio debate en virtud de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar (Servicio Nacional de la Mujer, 2003). Para comprender de mejor forma la corresponsabilidad, se ha propuesto una definición que engloba distintas concepciones del constructo y que se resumen como la energía, tiempo y desarrollo de habilidades que resultan determinantes en una familia para llevar a cabo las tareas del hogar y el cuidado de los hijos (Maganto, Etcheberry & Porcel, 2010; Rodríguez, Peña & Torío, 2010).

El estudio de esta temática en el ámbito laboral, nace principalmente de la necesidad de incorporar el ámbito familiar a las organizaciones, ya que el aumento de la participación femenina, cambios en la estructura y formas de organización familiares y “roles sociales” (Sandoval, 2002), lo cual conlleva una necesidad de prestar atención a los procesos de redistribución de los roles dentro de las familia y que éstas se den de manera más justa. Es aquí donde la corresponsabilidad familiar cobra relevancia en las dinámicas familiares y la

sobrecarga que podría conllevar cada integrante de la familia (Torío, Rodríguez, Fernández & Molina, 2010).

Junto a las implicancias que posee la justa redistribución de los roles de la familia, es importante considerar cómo las organizaciones se hacen cargo de estas temáticas por medio de la implementación de prácticas organizacionales que vayan en beneficio de la conciliación de la vida familiar y laboral (Caballer, Peiró & Sora, 2011). Donde no tan sólo se brinde un apoyo a la conciliación trabajo-familia, sino también con conductas y acciones que resguarden que estas políticas se lleven a cabo en la organización de forma adecuada (Tejada & Arias, 2005). El cómo los trabajadores perciben el apoyo de su organización en asuntos de conciliación trabajo-familia se da por medio del constructo de percepción de apoyo organizacional hacia la familia, comprendida como el reflejo de las creencias que poseen los empleados en virtud de la percepción que poseen sobre de la medida en que su organización (empresa) apoya y facilita la conciliación entre su vida laboral y familiar (Allen, 2001).

Respecto de la revisión de la literatura, se entenderá por políticas de conciliación trabajo-familia a todas aquellas iniciativas, adicionales a las que establece la ley, adoptadas por las organizaciones con el objetivo de crear condiciones en que los trabajadores puedan cumplir de forma óptima sus responsabilidades familiares y laborales (SERNAM, 2003). Para su ordenamiento, éstas se clasificarán en tipos de políticas, siguiendo la tipología propuesta por el Servicio Nacional de la Mujer (2003) y Gornick y Meyers (2009), a saber: a) *Políticas con relación a la organización del tiempo de trabajo* que modifican las jornadas de trabajo para facilitar la ejecución de las funciones del trabajador en la familia; b) *Políticas con relación a permisos debido a asuntos familiares o personales* orientadas al cumplimiento de responsabilidades familiares y personales mediante permisos y/o pausas laborales o sin sueldo en la realización de proyectos personales o realización de trámites; c) *Políticas con relación al cuidado de personas dependientes, apoyo de necesidades domésticas y familiares* que facilitan el ejercicio del trabajador en el cuidado de personas o necesidades domésticas y de la familia; y d) *Otros tipos de políticas* que pueden incluir políticas relacionadas con el transporte del personal o reubicaciones del personal en virtud del lugar de residencia.

En este escenario, se ha observado que las organizaciones que integran en su estrategia empresarial, políticas ligadas a conciliar la vida familiar con la vida personal, obtienen una serie de beneficios tales como un aumento de productividad, una mayor capacidad de contratar personal con un alto potencial, así como una mayor motivación y compromiso del personal con la organización, una disminución del absentismo laboral, un aumento del bienestar y también una mayor satisfacción laboral (Foley, Hang-Yue & Lui, 2005; Miner-Rubino, Settles, Stewart, 2009; Solvas y Martínez Costa, 2012).

Respecto a los determinantes y consecuencias de las políticas trabajo-familia, Bloom, Kretshmer y van Reenen (2011) investigando en una muestra de 450 empresas manufactureras de Alemania, Francia, Inglaterra y Estados Unidos, encontraron una relación significativa entre la productividad y las buenas prácticas, sobretodo en donde hay una alta proporción de mujeres en puestos gerenciales. En un estudio realizado por Losoncz y Bortolotto (2009) se observa que el 30% de las madres experimentan un alto nivel de conflicto trabajo-familia con una consecuente deficiente salud física y mental, y baja satisfacción en el trabajo y en la vida familiar.

A partir de estas necesidades, es que en la presente investigación se aborda la temática de corresponsabilidad familiar, satisfacción laboral y percepción de apoyo organizacional hacia la familia, determinando la relación existente entre este último con los demás y observando si existen diferencias en tales variables, en virtud de organizaciones con presencia de políticas trabajo-familia (en adelante CPTF) y no presencia de políticas organizacionales (en adelante SPTF), que faciliten la conciliación trabajo-familia en la región del Maule.

## Método

## **Muestra**

La muestra utilizada en esta investigación comprende a 137 trabajadores de empresas financieras de gran tamaño de la Región del Maule, de los cuales el 61,3% corresponde a trabajadores de sexo masculino y un 38,7% de sexo femenino, cuyas edades oscilan entre los 20 y 67 años con una media de 36 años.

En relación a la empresa con presencia de políticas organizacionales, se obtiene una muestra de 74 trabajadores, de los cuales un 68,9% son de sexo masculino y 31,1% de sexo femenino, con un promedio de edad de 39,07 años y un rango entre los 20 y 62 años. De ellos, 59,5% son casados, 1,4% divorciado, 8,1% solteros con hijos, 21,6% solteros sin hijos y 9,5% trabajadores acompañados. Finalmente, un 81,1% de los trabajadores tienen hijos y un 18,9% no los tienen.

Respecto a la empresa sin políticas trabajo-familia, de un total de 157 trabajadores, del cual se obtuvo una muestra de 63 trabajadores, que corresponden al 40,12% del total de la organización. De tal muestra un 52,4% son trabajadores de sexo masculino y un 47,6% de sexo femenino, con un promedio de edad de 32,47 años y con edades que fluctúan entre los 21 y 67 años. De ellos 39,7% son casados, 6,3% son divorciados, 25,4% solteros con hijos, 19% solteros sin hijos y 9,5% son trabajadores acompañados. Finalmente, se aprecia que 74,2% de los trabajadores tienen hijos y 25,8% no los tienen.

## **Instrumentos**

**Cuestionario de Participación en el Trabajo Familiar:** Este cuestionario, construido por Bartau, Etxebarria y Maganto (2003), ha sido escogido para medir la participación en el trabajo familiar en los participantes de la presente investigación. Se encuentra compuesto por 22 ítems, escala Likert con una puntuación entre 0 y 2, donde 0 corresponde a nunca, 1 corresponde a veces y 2 corresponde a siempre. A su vez mide cuatro tipos de tareas en el trabajo familiar: Realización de mis cosas, tareas de otros, tareas accesorias y tareas fundamentales. A partir de tales ítems se construye el índice de participación individual de cada participante, por el motivo de que cada una de las tareas posee una importancia diferente en la corresponsabilidad.

**Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23:** Este cuestionario construido por Melía y Peiró (1989), ha sido seleccionado para medir la satisfacción laboral en los participantes de la presente investigación y cuya escala presenta un nivel de confiabilidad de 0,92, lo cual resulta ser un buen indicador para medir la variable de satisfacción laboral en los participantes. Se encuentra compuesta por 23 ítems en una escala tipo likert con una puntuación entre 1 y 7, donde 1 corresponde a muy insatisfecho y 7 corresponde a muy satisfecho. Además de obtener una medida general de la satisfacción laboral presente en los participantes, mide cuatro dimensiones de la satisfacción laboral: Satisfacción con el supervisor, Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con las prestaciones recibidas, Satisfacción intrínseca del trabajo y Satisfacción con la participación.

**Escala de Percepción de Apoyo Organizacional:** Esta escala construida de Allen (2001), ha sido escogida para medir la percepción de apoyo organizacional hacia la familia en los participantes de la presente investigación y cuya escala presenta un nivel de confiabilidad de 0,91, lo cual resulta ser un buen indicador para medir la variable de percepción de apoyo organizacional hacia la familia. Se encuentra compuesta por 14 ítems, escala Likert con una puntuación entre 1 y 7, donde 1 corresponde a fuertemente en desacuerdo y el máximo 7 a fuertemente de acuerdo. Donde un mayor puntaje corresponde a una mayor percepción de apoyo organizacional hacia la familia (Lapierre, Spector, Allen, Poelmans, O'Driscoll, Sanchez, Brough, & Kinnunen, 2008).

## **Procedimiento**

Se realizó contacto con los encargados de recursos humanos en ambas empresas financieras –o personas del área-, a fin de darles a conocer los propósitos de la investigación y coordinar las fechas de aplicación de los instrumentos. Posteriormente, se realizaron 2 entrevistas con el Jefe de Unidad de Relaciones Laborales de la empresa con políticas y 2 entrevistas con la Jefe de Recursos Humanos de la empresa sin políticas, en las cuales se recopiló información con

respecto a las políticas organizacionales de conciliación trabajo-familia presentes o bien en nivel de progreso en que se encuentran en el caso de SPTF. Los instrumentos fueron administrados a 137 trabajadores de ambos sexos, conjuntamente con su respectivo consentimiento informado. Finalmente, se utilizó un análisis de prueba t student para muestras independiente, además de un análisis de correlación de Pearson, todos mediante el programa estadístico SPSS 14.0.

## Resultados

Respecto a la variable corresponsabilidad familiar, es posible señalar que la empresa caracterizada por una presencia de políticas de conciliación trabajo familia presenta un índice medio de Participación en Corresponsabilidad Familiar de 33,10 (DS= 9,97), mientras que la empresa con ausencia de políticas presenta un promedio de 31,64 (DS= 12,76) equivalente a un nivel medio. Encontrándose que no existen diferencias significativas ( $p>0,05$ ) entre ambos tipos de empresas.

**Tabla 1: Índice de participación en corresponsabilidad familiar según tipo de empresa**

	Tipo de Organización	N	Media	Desviación típ.
Índice de Participación en Corresponsabilidad	Empresa con presencia de políticas	73	33,10	9,97
	Empresa sin presencia de políticas	61	31,64	12,76

Respecto a los resultados obtenidos en la variable apoyo organizacional percibido hacia la familia, se observa que la empresa caracterizada por una presencia de políticas de conciliación trabajo familia presenta un promedio de percepción de apoyo organizacional medio de 69,11 (DS= 11,21), mientras que la empresa con ausencia de políticas presenta un promedio de 61,41 (DS= 10,37) que representa a un nivel medio, existiendo diferencias significativas ( $p<0,001$ ) entre ambas empresas.

**Tabla 2: Percepción de apoyo organizacional según tipo de empresa**

	Tipo de Organización	N	Media	Desviación típ.
Percepción de Apoyo Organizacional	Empresa con presencia de políticas	71	69,11	11,21
	Empresa sin presencia de políticas	63	61,41	10,37

A partir de los resultados obtenidos, se obtiene que existen diferencias significativas entre los niveles de satisfacción laboral general ( $p<0,001$ ) entre la empresa con presencia de políticas de conciliación trabajo familia ( $M=5,47$ ;  $DS= 0,98$ ) y la empresa con ausencia de políticas ( $M=4,72$ ;  $DS= 1,06$ ).

**Tabla 3: Satisfacción Laboral General según tipo de empresa**

	Tipo de Organización	N	Media	Desviación típ.
Satisfacción Laboral General	Empresa con presencia de políticas	69	5,47	0,98
	Empresa sin presencia de políticas	55	4,72	1,06

En cuanto a la relación entre el nivel de apoyo organizacional percibido hacia la familia y los niveles de corresponsabilidad familiar de los trabajadores se puede indicar que no existe relación entre ambas variables ( $r=0,17$ ;  $p>0,05$ ).

**Tabla 4: Correlación de Pearson entre Percepción de Apoyo Organizacional hacia la Familia y Corresponsabilidad Familiar**

	Percepción de Apoyo Organizacional	
Índice de Participación en Corresponsabilidad	Correlación de Pearson	0,169
	Sig. (bilateral)	0,053
	N	131

En lo relativo a la relación entre los niveles de apoyo organizacional percibido hacia la familia y los niveles de satisfacción laboral y la dimensión de satisfacción con el supervisor, Se puede señalar que mayores niveles de percepción de apoyo organizacional hacia la familia se relacionan con mayores niveles de satisfacción laboral general de los trabajadores ( $r = 0,34$ ;  $p < 0,001$ ), especialmente con mayor satisfacción con el supervisor ( $r = 0,34$ ;  $p < 0,001$ ), mayor satisfacción con la participación ( $r = 0,31$ ;  $p < 0,001$ ), y mayor satisfacción intrínseca del trabajo ( $r = 0,27$ ;  $p < 0,05$ ).

**Tabla 5: Correlación de Pearson entre Percepción de Apoyo Organizacional hacia la Familia y Satisfacción Laboral y sus Dimensiones**

	Percepción de Apoyo Organizacional	
Satisfacción Laboral General	Correlación de Pearson	0,336
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	122
Satisfacción con el Supervisor	Correlación de Pearson	0,338
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	129
Satisfacción con el Ambiente Físico	Correlación de Pearson	0,163
	Sig. (bilateral)	0,064
	N	130
Satisfacción con las Prestaciones Recibidas	Correlación de Pearson	0,149
	Sig. (bilateral)	0,088
	N	131
Satisfacción con la Participación	Correlación de Pearson	0,307
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	132
Satisfacción Intrínseca del Trabajo	Correlación de Pearson	0,272
	Sig. (bilateral)	0,002
	N	133

## Discusión

Al considerar los nuevos desafíos que se le han presentado a las familias y organizaciones en cuanto a sus estructuras y funcionamiento el preocuparse de que ambos contextos logren ajustarse de manera adecuada resulta una tarea muy importante para la sociedad actual y las organizaciones. Es por ello, que en la presente investigación se realiza, en primera instancia, una comparación entre variables con una alta implicancia en tales procesos, como es el caso de los niveles de corresponsabilidad familiar, satisfacción laboral y apoyo organizacional percibido hacia la familia, en organizaciones con presencia y no presencia de políticas organizacionales que concilien la vida familiar y laboral en la Región del Maule. En segunda instancia, se determina la relación existente entre dichas variables tomando en consideración la totalidad de la muestra de trabajadores de dos empresas de la Región del Maule.

Frente a los nuevos desafíos planteados anteriormente, y con el fin de garantizar el progreso e influencia positiva en materias como el progreso social, estabilidad de las instituciones, la economía y la vida familiar, las organizaciones han desarrollado políticas orientadas hacia la conciliación entre el ámbito laboral y la vida familiar como instrumentos fundamentales para

sobrellevar tales cambios (Arroyo, 2007). A pesar de dichos esfuerzos, en la presente investigación los niveles de corresponsabilidad familiar entre organizaciones con presencia ( $M=33,10$ ;  $DS=9,97$ ) y no presencia de políticas organizacionales que concilian la vida laboral y familiar ( $M=31,64$ ;  $DS=12,76$ ), no presentan diferencias significativas ( $p>0,05$ ).

Los resultados obtenidos pueden entenderse desde los niveles de implementación de políticas organizacionales en las empresas y desde la propia conceptualización de la corresponsabilidad. Respecto a las políticas que faciliten la vida laboral y familiar, es importante mencionar que a pesar de conocer el impacto que generan, no existe claridad respecto a la calidad de dichas políticas. Ello congruente con lo que plantea Caamaño (2008) cuando menciona que no existen estudios suficientes que indiquen la calidad de estas políticas y el impacto que éstas puedan tener la vida de las personas, pese a los esfuerzos del mundo político y privado en el reconocimiento de la creciente demanda por conciliar la vida laboral y familiar. Además, congruente con la realidad de la mujer y su actual acceso al mundo laboral de manera menos equitativa que las posibilidades que ya existen para el hombre (Arroyo, 2007), es necesario en ese sentido realizar esfuerzos a partir de estrategias organizacionales que refuercen una participación más activa en el reparto justo de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos de manera responsable.

El término corresponsabilidad familiar ha tenido distintas concepciones que no han sido consensuadas en una definición única, siendo usualmente considerado como un trabajo no remunerado, entendido como la energía, tiempo y desarrollo de habilidades que resultan determinantes en una familia para llevar a cabo las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. Se ha derivado desde una conceptualización de roles y tareas enmarcado dentro de la sensibilización social que tiene como principal objetivo el lograr la igualdad entre géneros, fomentando de esta forma la conciliación de la vida laboral y familiar (Maganto, Etxeberria & Porcel, 2010; Rodríguez, Peña, & Torío, 2010).

En segunda instancia, al tomar en cuenta que la temática de la corresponsabilidad se encuentra en plena incorporación a la sociedad actual, es que también debe hacer frente a la cultura ya establecida en la sociedad, pues si bien las expectativas de los roles de género han experimentado cambios sustanciales en las últimas décadas, los hombres todavía no están tan involucrados en el trabajo de cuidado no remunerado que las mujeres realizan cotidianamente (Razavi, 2007). Lo que sumado a las diferencias tanto económicas, de oportunidades y de limitaciones entre hombres y mujeres en el trabajo, conlleva aun grandes limitaciones para que la temática de la corresponsabilidad sea llevada a cabo de la forma en que se desea (Allard, Haas & Hwang, 2011). También se ha observado que existe una tendencia considerable hacia una opinión favorable sobre el reparto justo en las tareas domésticas, pero que en la ejecución de estas opiniones en conductas concretas de corresponsabilidad familiar, distan considerablemente, ya que el cambio se ha observado en las actitudes de las personas pero no en sus conductas de manera significativa (Rodríguez, Peña & Torío, 2010).

Además, se obtiene que organizaciones con presencia de políticas organizacionales que concilian la vida laboral y familiar, presentan niveles más altos percepción de apoyo organizacional hacia la familia ( $69,11$ ,  $DS=11,21$ ) que empresas que no presentan este tipo de políticas ( $61,41$ ,  $DS=10,37$ ), existiendo diferencias significativas entre ambas empresas ( $p<0,001$ ).

Tales resultados pueden ser justificados desde las intenciones que poseen las organizaciones al considerar establecer políticas organizacionales que faciliten la vida laboral y familiar, pues estas denotan un claro mensaje respecto al interés de éstas por ofrecer ayuda y apoyo a sus trabajadores para lograr tal conciliación (Nomaguchi, 2009). Es por ello que trabajadores que pertenecen a organizaciones que en sus políticas se encuentra una intención y disposición por conciliar la familia y el trabajo de sus funcionarios, presentan niveles más altos que en empresas que no se preocupan de tales asuntos (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Asimismo, se observa que organizaciones con presencia de políticas organizacionales que concilian la vida laboral y familiar ( $M=5,47$ ;  $DS=0,98$ ), presentan niveles más altos de satisfacción laboral global que empresas que no presentan este tipo de políticas ( $M=4,72$ ;  $DS=1,06$ ), existiendo diferencias significativas entre los niveles de satisfacción laboral general ( $p<0,001$ ) de ambos tipos de empresas.



Definiendo la satisfacción laboral global como una respuesta actitudinal y afectiva por parte de un trabajador en virtud del entorno, las condiciones de trabajo y las propias actividades que realiza en su jornada laboral habitual, se hace importante el considerar como las empresas se preocupan de que sus trabajadores se sientan satisfechos (Peiró, González, Bravo & Zurriaga, 1995). Para ello, una de las formas en que las organizaciones se preocupan por cubrir tales escenarios, corresponde al diseño de prácticas organizacionales como por ejemplo, organizar el tiempo de trabajo o destinadas al cuidado de personas dependientes. Estas buenas prácticas brindan un entorno y condiciones suficientes para que los trabajadores se sientan satisfechos en su vida laboral ya que es allí donde pasa gran parte del tiempo (Thompson & Prottas, 2005; Casper, Harris, Taylor-Bianco & Holliday, 2011).

Así, al considerar una empresa preocupada por brindar apoyo hacia la vida familiar de los trabajadores por medio de la implementación de políticas que facilitan la vida familiar y laboral, resulta trascendental para que los trabajadores desarrollen niveles más altos de satisfacción laboral y vital, que organizaciones que no presentan este tipo de políticas (Chen, Eisenberger, Johnson, Sucharski & Aselage, 2009; Balmforth & Garden, 2006; Dawley, Houghton & Bucklew, 2010; Kwak, Chung, Xu & Eun-Jung, 2010; Watt & Hargis, 2010).

Respecto a la dimensión de Satisfacción con el Supervisor, se observa que existen diferencias estadísticamente significativas ( $p < 0,001$ ) entre las empresas y se afirma que organizaciones con presencia de políticas organizacionales que concilian la vida laboral y familiar ( $M=5,52$ ;  $DS= 1,04$ ) presentan niveles más altos de satisfacción con el supervisor que las empresas que no presentan este tipo de políticas ( $M=4,77$ ;  $DS=1,28$ ). Ello se explica desde lo propuesto por Levinson (1965, citado en Dawley, Houghton & Bucklew, 2010), quien señala una tendencia de los trabajadores a considerar las acciones de sus supervisores o directivos, como acciones propias de la organización, por lo cual el supervisor pasa a ser una extensión directa y personificada de la organización que actúa como intermediario de la cultura y objetivos de la organización con el propio trabajador. En tal caso, la organización con presencia de políticas organizacionales que concilian la vida laboral y familiar, además de transmitir tales políticas por medio de los supervisores y jefaturas de cada área, lo realiza públicamente a través de sus supervisores y de la aparición pública de la presencia de políticas organizacionales en tal organización, lo cual contribuye de forma positiva en una mayor satisfacción con el supervisor que una empresa que no presenta tales tipos de políticas, pues tal satisfacción nace directamente de la forma de actuar del supervisor, de cuan apoyado se siente el trabajador y de la relación que tiene con éste, por lo cual al encontrarse establecido en las políticas de la organización con políticas conciliación trabajo-familia que el supervisor o jefe directo del trabajador debe brindarle el apoyo y hacer plausible las políticas establecidas, se hace más evidente que exista una mayor satisfacción con el supervisor en tal empresa que en empresas que no presenten este tipo de políticas (Meliá & Peiró, 1989).

Por otro lado, se esperaba que existiera una relación positiva entre los niveles de apoyo organizacional percibido hacia la familia y los niveles de corresponsabilidad familiar. Lo cual se refuta, pues no existe relación entre ambas variables ( $r = 0,17$ ;  $p > 0,05$ ). Ello contrario de lo que señala Allen (2001, citado en Balmforth & Garden, 2006), quien advierte que la participación positiva de los trabajadores en el ámbito laboral y familiar se ve influenciado principalmente por variables como la percepción de apoyo que recibe desde la organización. Los resultados obtenidos pueden ser entendidos desde lo señalado por Lobel y Kossek (1996, citado en Allen, 2001) quienes explican que a pesar de los esfuerzos de las organizaciones por lograr una ventaja competitiva y ofrecer beneficios para las familias de los trabajadores, éstos con bastante frecuencia no perciben que el entorno de la organización pueda cambiar para facilitar estos esfuerzos. Pues muchos de los trabajadores tienen una tendencia a creer que la organización anima a los trabajadores para dedicarse a su trabajo a expensas de otros ámbitos de la vida (Thompson & Prottas, 2005). En tal situación, resulta importante el reflexionar de acuerdo a la forma en que las organizaciones y sus trabajadores entienden la corresponsabilidad familiar y el apoyo que entrega a sus trabajadores, pues puede existir una tendencia de los trabajadores a considerar de que las políticas conciliación trabajo-familia que imparten en las organizaciones son instrumentos que favorecen a la organización más que poseer una intención de apoyo a sus trabajadores.

Finalmente, se observa que existe relación positiva entre los niveles de percepción de apoyo organizacional hacia la familia y los niveles de satisfacción general de los trabajadores ( $r = 0,37$ ;  $p < 0,001$ ) y la dimensión satisfacción con el supervisor ( $r = 0,34$ ;  $p < 0,001$ ). Que los trabajadores perciban apoyo directivo, se presenta como un importante recurso amortiguador de los efectos nocivos del estrés laboral entregando recursos de tipo socioemocional, material e informacional para enfrentarlos (Gambara, 1997; Thompson & Prottas, 2005). Además, cumple un rol significativo en la satisfacción laboral de los trabajadores, donde se ha relacionado con otros aspectos positivos tales como el estado de ánimo positivo, mayores conductas de entrega y lealtad a la organización, menores índices de absentismo y rotación, menor deseo de abandonar la empresa, y mayor rendimiento (Chen et al., 2009; Dawley, Houghton & Bucklew, 2010; Kwak, Chung, Xu & Eun-Jung, 2010; Watt & Hargis, 2010).

Además, tal como se señaló anteriormente, el hecho de que la empresa con políticas organizacionales que concilian la vida laboral y familiar, manifieste públicamente a través de sus políticas y del apoyo de sus supervisores o jefaturas, entrega una mayor percepción de sus trabajadores, de que la organización se está preocupando por ellos y por su familia, lo cual contribuye positivamente a que los propios trabajadores manifiesten mayor satisfacción por su supervisor o jefaturas (Baranik, Roling y Eby, 2010).

## Conclusión

Considerando lo anteriormente señalado, se sugiere continuar con el estudio de las temáticas señaladas, especialmente las relacionadas con la corresponsabilidad familiar, pues existen muy pocas investigaciones al respecto y que además señalen estrategias adecuadas para el fomento de la corresponsabilidad familiar.

Especialmente se hace necesario el evaluar el impacto y la calidad que tienen las políticas organizacionales y las promovidas desde instituciones como el Servicio Nacional de la Mujer en virtud de la facilitación de la vida familiar y laboral, pues no existen estudios que avalen la calidad de éstas ni la influencia en la vida familiar de los trabajadores.

Resulta importante el indagar respecto al impacto de las políticas, pues éstas muchas veces cumplen un rol que no precisamente se encuentra relacionado con el bienestar de sus trabajadores, sino más bien de estrategias propias de las empresas para posicionarse en el mercado como una empresa preocupada por temáticas de sus trabajadores. Se pone de manifiesto que organizaciones con destacada presencia que faciliten la vida laboral y familiar, presentan diferencias significativas respecto a empresas que no contienen en sus políticas, estrategias adicionales a las establecidas por la ley. En lo particular aquellas relacionadas con flexibilidad laboral y autonomía en la administración de los tiempos de trabajo.

Finalmente se sugiere incorporar en futuras investigaciones un análisis explicativo respecto al cómo influye la percepción de apoyo organizacional en la corresponsabilidad laboral, pues con ello se puede dilucidar si tales variables pueden resultar como indicadores de gestión para las propias empresas y para el estudio de las políticas organizacionales que facilitan la vida laboral y familiar. Siempre tomando en consideración que muchas veces no basta con tener políticas organizacionales si no existe una cultura organizacional que respalde su implementación.

## Bibliografía

- Allard, K., Haas, L. & Hwang, C.P. (2011). Family-supportive organizational culture and fathers' experiences of work-family conflict in Sweden. *Gender, Work and Organization*, 18(2), 141-157.
- Allen, T. (2001). Family-Supportive Work Environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Arroyo, C. (2007). Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 243-270.

- Balmforth, K. & Garden, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Baranik, L., Roling, E. & Eby, L. (2010). Why does mentoring work? The role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 366-373.
- Bartau, I., Etxebarria, J. y Maganto, J. (2003). La participación en el trabajo familiar: Un reto educativo y social. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 9(2), 160-183.
- Bloom, N., Kretshmer, T. y van Reenen, J. (2011). Are family-friendly work-place practices a valuable firm resource? *Strategic Management Journal*, 32(4), 343-367.
- Caamaño, E. (2008). El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 31, 325-354.
- Caballer, A. Peiró, J. M. & Sora, B. (2011). Consecuencias de la inseguridad laboral. El papel modulador del apoyo organizacional desde una perspectiva multinivel. *Psicothema*, 23(3), 394-400.
- Casper, W., Harris, C., Taylor-Bianco, A. & Holliday, J. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 640-652.
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K., Sucharski, I. & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: which leads to which? *The Journal of Social Psychology*, 148(2), 119-124.
- Dawley, D., Houghton, J. & Bucklew, N. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: the mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- Foley, S, Hang-Yue, N. & Lui, S. (2005). The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work-family conflict in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 22, 237-256.
- Gambara, H (1997). Reseña de apoyo social de Ana Barrón. *Psicothema*, 9(02), 457-461.
- Gornick, J. y Meyers, M. (2009), "Institutions that support gender equality in parenthood and employment", en Janet Gornick y Marcia Meyers (eds.) *Gender equality: transforming family divisions of labor*. Londres: Verso, pp. 3-66.
- Kwak, C., Chung, B.Y., Xu, Y. & Eun-Jung, C. (2010). Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 1292-1298.
- Lapierre, L., Spector, P., Allen, T., Poelmans, C., O'Driscoll, M., Sanchez, J., Brough, P. & Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*. 73 (1) 92-106.
- Losoncz, I. y Bortolotto, N. (2009). Work-life balance: The experiences of Australian working mothers. *Journal of Family Studies*, 15(2), 122-138.
- Maganto, J.M., Etxebarria, J. y Porcel, A. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 69-84.
- Meliá, J. y Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, (5), 59-74.
- Miner-Rubino, K.; Settles I.; Stewart, A.J. (2009). More than numbers: Individual and contextual factors in how gender diversity affects women's. *Psychology of women quarterly*, 33, 463-474

- Nomaguchi, K. (2009). Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family* 71, 15-32.
- Peiró, J., González, V., Bravo, M. y Zurriaga, R. (1995). Evaluación de la satisfacción laboral. *Ansiedad y Estrés*, 1, 231-253.
- Razavi, S. (2007), The political and social economy of care in a development context. *Gender and Development Programme Paper* 3. Ginebra: UNRISD.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rodríguez, M.C., Peña, J.V. y Torío, S. (2010). Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico. *Papers*, 95(1), 95-117.
- Sernam (2003). Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en la empresa: Documento de Trabajo N° 84. Extraído el 18 de Mayo de 2007 desde <http://www.sernam.cl/>
- Solvas, T. y Martínez Costa, C. (2012). La Cultura Organizativa y la percepción de igualdad de oportunidades de género. 6th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. Vigo.
- Tejada, J.M. y Arias, F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 295-309.
- Thompson, C. & Prottas, D. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 100–118.
- Torío, S., Peña, J.C., Rodríguez, M.C., Fernandez, C.M y Molina, S. (2010). Hacia la corresponsabilidad familiar: Construir lo cotidiano. Un programa de educación parental. *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 85-108.
- Watt, J. & Hargis, M. (2010). Boredom proneness: its relationship with subjective under employment, perceived organizational support, and job performance. *J Bus Psychol*, 25, 163–174.