

**UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**  
**Departamento de Administración y Auditoría**



**UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO**

MEMORIA PARA OPTAR A TÍTULO DE INGENIERIA COMERCIAL

**CONCILIACIÓN TRABAJO – TIEMPO FAMILIA Y  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN  
FUNCIONARIOS DEL SERVICIO DE SALUD  
CONCEPCIÓN**

ALUMNA:

Pamela Ignacia Hermosilla Puentes

PROFESORA GUÍA:

María Margarita Chiang Vega.

**Concepción, 2019**



## ÍNDICE

<b>1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>5</b>
1.1. Objetivos.....	5
a.    Objetivo General.....	5
b.    Objetivos específicos.....	5
1.2. Preguntas de investigación.....	6
1.3. Justificación. ....	6
1.4. Viabilidad.....	6
<b>2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....</b>	<b>7</b>
1.1. Conceptos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).....	7
1.2. Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial.....	10
1.3. Áreas temáticas de la Responsabilidad Social Empresarial.....	12
<b>CAPITULO II: CALIDAD DE VIDA LABORAL .....</b>	<b>16</b>
2.1. Conceptos Calidad de Vida.....	16
2.2. Dimensiones de la Calidad de Vida.....	17
2.3. Características de la Calidad de Vida .....	18
2.4. Conceptos calidad de Vida Laboral .....	19
2.5. Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral.....	22
2.5.1. Condiciones Objetivas.....	22
2.5.2. Condiciones Subjetivas .....	24
2.6. Importancia de la calidad de vida laboral .....	26
2.7. Modelo de Calidad Vida Laboral de Chiang, M. & Krausse, K.....	27
<b>CAPITULO III: CONCILIACIÓN TRABAJO – FAMILIA. ....</b>	<b>29</b>
3.1. Conceptos Conciliación Trabajo- Familia. ....	29



3.1.1.	La Conciliación es ante todo un problema personal.....	32
3.1.2.	Empresa, Familia y Sociedad .....	34
3.2.	Tipos de interacción en la relación Conciliación Trabajo – Familia. ....	37
3.3.	Conciliación trabajo-familia y compromiso organizacional.....	38
3.4.	Modelos de Trabajo – Familia. ....	40
3.5.	Modelo EFR.....	41
<b>CAPÍTULO IV: COMPROMISO ORGANIZACIONAL .....</b>		<b>44</b>
4.1.	Definiciones del Compromiso Organizacional.....	44
4.2.	Perspectivas del Compromiso Organizacional .....	45
4.3.	Importancia del compromiso Organizacional .....	47
4.4.	Factores relacionados al compromiso organizacional. ....	49
4.5.	Modelos de Compromiso Organizacional .....	52
<b>CAPÍTULO V: AUTOEFICACIA .....</b>		<b>60</b>
5.1.	Definiciones de Autoeficacia.....	60
5.2.	Dimensiones de la Autoeficacia.....	61
<b>CAPÍTULO VI: ESTUDIO EMPÍRICO .....</b>		<b>63</b>
6.1.	Objetivos.....	63
a.	Objetivo General.....	63
b.	Objetivos específicos.....	63
6.2.	Hipótesis de la investigación. ....	63
6.3.	Tipo de investigación. ....	64
6.4.	Diseño de la investigación. ....	64
6.5.	Selección de la muestra.....	64
6.6.	Instrumentos.....	65
6.7.	Resultados.....	66



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

6.7.1.	Análisis descriptivo .....	66
6.7.2.	Análisis de Fiabilidad .....	68
6.7.3.	Análisis de Promedios de Conciliación Trabajo-Tiempo Familia, Interacción Trabajo-Familia, Compromiso Organizacional y Autoeficacia. ....	70
6.7.4.	Correlaciones .....	87
6.8.	Conclusiones .....	90
6.9.	Sugerencias .....	94
6.9.1.	En relación al instrumento de medida .....	94
6.9.2.	En relación a los resultados obtenidos.....	95
<b>3.</b>	<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>96</b>
<b>4.</b>	<b>ANEXOS</b> .....	<b>101</b>



## **1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.**

En los últimos años se ha adquirido importancia en el mundo laboral temas como la satisfacción laboral, calidad de vida, conciliación trabajo – familia, debido a los grandes cambios que se han realizado en nuestro país, y esto toma aún más importancia al incorporar al mundo laboral a las mujeres, ya que esto requiere necesariamente la existencia de condiciones iguales con respecto al tiempo de trabajo remunerado, el tiempo de trabajo no remunerado (destinado al trabajo en el hogar y a la formación) y el tiempo de descanso.

Este es un problema que las empresas muchas veces no asimilan, olvidando que los trabajadores son parte fundamental del éxito en los resultados que estas tengan.

Es por esto que surge la siguiente pregunta:

¿Qué relación existirá entre la Conciliación Trabajo - Familia y el Compromiso Organizacional?

### **1.1. Objetivos**

#### **a. Objetivo General**

Analizar la relación entre el concepto Conciliación Trabajo - Familia y el Compromiso Organizacional.

#### **b. Objetivos específicos.**

- Describir el concepto de Conciliación Trabajo - Familia.
- Describir el concepto de Compromiso Organizacional.
- Explicar la relación existente entre Conciliación Trabajo - Familia con Compromiso Organizacional.



## **1.2. Preguntas de investigación.**

- ¿Qué es la conciliación Trabajo – Familia?
- ¿Qué es el Compromiso Organizacional?
- ¿Qué relación hay entre el concepto de conciliación trabajo - familia y el compromiso organizacional?

## **1.3. Justificación.**

Como se mencionó en el problema de la investigación lograr un equilibrio entre el trabajo y la familia se ha visto afectado en los últimos años, más aún con la inserción al mundo laboral de la mujer, ya que según estudios es ahí donde se produce la desigualdad entre hombres y mujeres, es por esto que sería conveniente realizar el estudio y encontrar el o los factores que afectan entre este equilibrio y el compromiso que los trabajadores tengan.

Además de poder conocer de una mejor forma el comportamiento que puedan tener estas variables y que tipo de relación existe entre la conciliación Trabajo – Familia y el Compromiso Organizacional.

Los beneficiados con este estudio serán la organización y los trabajadores ya que con esta información se podrán mejorar prácticas y políticas dentro de la empresa.

## **1.4. Viabilidad.**

Considero que esta investigación es viable, ya que se cuentan con los recursos necesarios para poder llevarla a cabo, tanto como recursos financieros tales como pasajes y fotocopias en los que se pueden incurrir al llevar a cabo esta investigación, también se cuenta con los recursos humanos necesarios y los materiales para realizar la investigación.

El tiempo aproximado de esta investigación será de cuatro meses.



## 2. MARCO TEÓRICO.

### CAPÍTULO I: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

#### 1.1. Conceptos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)<sup>1</sup>

En la actualidad, no hay un consenso en la definición del concepto de RSE, todavía se encuentra en pleno desarrollo. La mayoría de las instituciones empresariales, tanto nacionales e internacionales, le brindan una dimensión operativa, pragmática, y equiparan el término (Responsabilidad Social Empresarial) a otros conceptos, que no son sinónimos, pero sí complementarios, como son sustentabilidad y ciudadanía corporativa.

Es en base al paradigma de crear valor económico, que durante muchos años las empresas han funcionado apoyadas por este criterio en donde sólo debían rendir cuentas a sus accionistas e inversionistas, sin tener la responsabilidad sobre otros elementos de interés como: los proveedores, clientes, comunidad, medioambiente, etc.

A continuación, se enumeran algunas de las definiciones desarrolladas por autores y enfoques adoptados por diferentes organismos que impulsan el tema. Algunas de estas definiciones son:

---

<sup>1</sup> Salas, F. y Valenzuela, N. (2012). “Conciliación trabajo - Tiempo Familia y su relación con el compromiso organizacional en los funcionarios del CESFAM Lagunillas Coronel”, Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío-Bío, Sede Concepción.



<b>TABLA N°1: DEFINICIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>	
<b>Organismos</b>	<b>Definición</b>
Global Reporting Initiative <sup>2</sup> (1997)	<i>“Organizaciones que deseen informar sobre los aspectos económicos, medioambientales y sociales de sus actividades, productos y servicios”.</i>
Global Compact <sup>3</sup> (1999)	<i>“Adopción de principios y valores compartidos que den un rostro humano al mercado mundial”.</i>
El Libro Verde de la Comisión Europea <sup>4</sup> (2000)	<i>“Es la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en las operaciones de negocio de una empresa y en la relación con sus interlocutores o grupos de interés”.</i>
La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico <sup>5</sup> (2000)	<i>“Potenciar el aporte de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible para garantizar una coherencia entre los objetivos sociales, económicos y ambientales”.</i>
World Business Council on Sustainable Development <sup>6</sup> (WBCSD)	<i>“Compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida”.</i>
Business in the Community, U. K <sup>7</sup>	<i>“La RSE es entendida generalmente como la expresión del compromiso de una empresa con la sociedad y la aceptación de su papel en ella. Esto incluye el pleno cumplimiento de la ley y acciones adicionales para asegurar que la empresa no opera a sabiendas en detrimento de la sociedad”. “Para ser efectivo y visible, este compromiso debe estar respaldado por recursos, liderazgo y ser medible y medido”.</i>

Fuente: Elaboración propia, basada en diferentes autores.

<sup>2</sup> Reporting Initiative (1997). Accedido el 25 de Octubre, 2018, de <http://www.globalreporting.org>

<sup>3</sup> Global Compact (1999). Accedido el 25 de Octubre, 2018, de <http://www.unglobalcompact.org/>

<sup>4</sup> Libro Verde (2000). Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas

<sup>5</sup> OCDE. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2000). Accedido el 25 de Octubre, 2018, de base de datos en línea disponible en <http://www.oecd.org>

<sup>6</sup> WBCSD. World Business Council on Sustainable Development. Accedido el 25 de Octubre, 2018, de base de datos en línea disponible en <http://www.wbcd.org/home.aspx>

<sup>7</sup> Business Council on Sustainable Development (1997). Accedido el 25 de Octubre, 2018, de base de datos en línea disponible en <http://www.bitc.org.uk/>



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

En la actual situación de la RSE en Chile, es posible confirmar que aún no se cuenta con un marco conceptual definido que permita comprenderla y desarrollarla de manera sistemática, sin embargo, se está avanzando considerablemente en eso, y se pueden encontrar diversas definiciones:

<b>TABLA N°2: DEFINICIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN CHILE</b>	
<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
Fundación Prohumana (1997) <sup>8</sup>	<i>“es la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de éstos, hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad”.</i>
Acción RSE <sup>9</sup> (2000)	<i>“Generalmente se refiere a una visión de los negocios que incorpora el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente”. Identificándola con “un amplio set de políticas, prácticas y programas que son integrados a través de la operación empresarial y que soporta el proceso de toma de decisiones y es premiado por la administración”.</i>
Red Puente Chile <sup>10</sup> (2003)	<i>“Modo de gestión empresarial/organizacional validada ética, social y legalmente, por el cual las empresas/organizaciones asumen que, entre ellas y sus grupos de interés, como trabajadores, proveedores, distribuidores y consumidores, se da una relación permanente de interdependencia, en beneficio tanto de las empresas como de esos grupos”.</i>
Hernández, M. & Rodríguez, Y. <sup>11</sup> (2005)	<i>“Actitud voluntaria asumida por las diferentes Personas u Organizaciones en aras de mejorar y satisfacer las necesidades del entorno donde esté enclavado en un momento dado”.</i>

Fuente: Elaboración propia, basado en diferentes autores.

<sup>8</sup>Salas, F. y Valenzuela, N. (2012). *“Conciliación trabajo – Tiempo Familia y su relación con el compromiso organizacional en los funcionarios del CESFAM Lagunillas Coronel”*, Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío-Bío, Sede Concepción.

<sup>9</sup> Severino, P. (2013). *“Responsabilidad Social: Bases para determinar el capital social de las empresas”*. Memoria para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío-Bío, Sede Chillan.

<sup>10</sup> Severino, P. (2013). *“Responsabilidad Social: Bases para determinar el capital social de las empresas”*. Memoria para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío-Bío, Sede Chillan.

<sup>11</sup>Hernández, M & Rodríguez, Y. (2005) *“La responsabilidad social, un enfoque dialéctico”*. Accesado el 26 de Octubre, 2018 de <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/dialectico.htm#mas-autor/>



Por lo tanto, la mayoría de las definiciones que se han estudiado tienen relación en que las empresas deben generar valor agregado y para ello deben estar relacionados con ciertos grupos de interés o Stakeholders a través de buenas prácticas.

## **1.2. Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial.<sup>12</sup>**

El objetivo de una empresa socialmente responsable debe ser el de armonizar y lograr un equilibrio entre los aspectos de rentabilidad económica, derechos humanos, bienestar social y protección ambiental. Se pretende que las empresas contribuyan, conjuntamente con el Estado y las instituciones, a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y sustentable.

En los últimos años la RSE se está convirtiendo en uno de los ámbitos de gestión más importantes, logrando que las empresas que la aplican puedan diferenciarse de sus pares, respecto de cuestiones tales como: la protección del medio ambiente, los derechos laborales, la conciliación de la vida familiar y laboral y el respeto de los derechos humanos.

Los grupos de interés valoran el compromiso empresarial asumido y lo consideran una potencial solución a los problemas que aquejan a la sociedad en que operan. Se espera que no solo la empresa invierta, sino que participe activamente llevándolo a cabo. Que actúe responsable y decididamente en la creación de una sociedad mejor.

En la actualidad, los clientes y la sociedad en general esperan, e incluso exigen, que las empresas asuman mayor compromiso en el desarrollo y aumento de la calidad de vida de sus trabajadores, de su comunidad y del país.

---

<sup>12</sup> Presuttari, L. (2006). *“Importancia de la responsabilidad social empresarial”*



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

La RSE ayuda a fortalecer la gestión empresarial a través de sus prácticas, directivos y demás miembros relacionados con su grupo de interés, pero además, el ámbito de la RSE en una organización es tanto interno como externo.

Las iniciativas sociales no pueden ser acciones aisladas, deben ir de la mano de la misión, visión, valores y estrategia de la empresa. Precisamente allí es que está el éxito del negocio, en saber mantener un balance y una coherencia entre todas esas tareas. Cuando los empresarios alinean su negocio con actividades sociales, la imagen de la compañía mejora de una manera inimaginable.

Antes, se relacionaba el concepto de "responsabilidad social empresarial" con donaciones y acciones de caridad. Las empresas apostaban más y estaban concentradas en aquellos consumidores con altos niveles de ingreso. Sin embargo, esa concepción ha cambiado. Los empresarios se están acercando más a aquellos sectores de bajos recursos y éstos, a su vez, están pasando de ser beneficiarios a clientes potenciales, proveedores y hasta socios. Los empresarios los ven ahora como actores económicos, impulsando beneficios no sólo para este sector, sino también para la empresa.



### **1.3. Áreas temáticas de la Responsabilidad Social Empresarial.<sup>13</sup>**

Como anteriormente se ha señalado, no existe una definición única entorno a la RSE, pero resulta clarificador al tratar de entender, el conocer y analizar las áreas temáticas que abarcan.

A continuación, se detallan los aspectos que cada una incluye.

#### **a. Ética Empresarial**

La ética empresarial en décadas anteriores, se refería principalmente a la implementación de códigos legales que delinearán en detalle lo que los empleados podían o no podían considerar como una conducta errada, los conflictos de intereses o el uso impropio de recursos de la empresa.

Actualmente, la ética empresarial se refiere a cómo una compañía integra el conjunto de valores (honestidad, confianza, respeto, justicia y otros) en sus políticas, prácticas y en la toma de decisión de la empresa. Adicionalmente, la ética empresarial implica comportarse de acuerdo a los estándares legales, además de su adherencia a las leyes y regulaciones internas.

La ética empresarial ha comenzado a ser una variable que aumenta los atractivos de una empresa en el mercado. Ostentar políticas, prácticas y decisiones que apunten a aplicar los valores éticos, trae innumerables beneficios.

---

<sup>13</sup> Cox, J. (2003). “El ABC del Responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el Mundo”. Ed Acción Empresarial. Dic., 2003, (pp .39-63).



### **b. Calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, conciliación trabajo-familia, horarios flexibles, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes y beneficios domésticos.

Varias Empresas líderes están elaborando políticas y prácticas innovadoras en este ámbito, las cuales reflejan y respetan las necesidades de todos los trabajadores según los objetivos de la empresa, y contemplan la atracción y retención de los mejores talentos.

### **c. Medio ambiente**

La responsabilidad ambiental se ha expandido hacia un compromiso substancialmente mayor que seguir al pie de la letra la aplicación de todas las regulaciones gubernamentales existentes o llevar a cabo algunas iniciativas de reciclaje y manejo eficiente de la energía.

Muchos ciudadanos, organizaciones medioambientales y compañías líderes, hoy se encuentran definiendo sus responsabilidades medioambientales como una aproximación comprensiva de las operaciones de la compañía, sus productos y facilidades. Esto incluye la valoración de los productos, los procesos y servicios; la eliminación de los desechos y emisiones; la maximización de la eficiencia y la productividad de todas sus asignaciones y recursos; y las prácticas de minimización que pudiesen causar efectos adversos para el goce de los recursos planetarios para las futuras generaciones.



Las empresas líderes han acogido un gran número de estas iniciativas al mismo tiempo que están integrando la responsabilidad medioambiental como un valor central del negocio en todos los niveles de sus operaciones.

#### **d. Comercialización y Marketing Responsable**

El marketing responsable cruza un amplio rango de actividades empresariales que definen las relaciones de la compañía con sus consumidores. Estas actividades pueden ser agrupadas en seis categorías:

1. Manufactura e Integridad del Producto.
2. Divulgación, Embalaje y Etiquetado.
3. Marketing y Publicidad.
4. Prácticas de Venta.
5. Precios.
6. Distribución.

En cada una de estas áreas, las empresas en el mundo están rearmando sus estrategias de negocios para dirigir las hacia nuevos temas, tales como la privacidad y la tecnología, el marketing dirigido a niños, el escrutinio de los consumidores y de las organizaciones no gubernamentales, y la globalización del movimiento de consumidores.

Se ha dado un cambio desde el comprador precavido hacia una ética en la cual las empresas se encuentran a la expectativa de soportar una gran responsabilidad derivada de la integridad, uso y consecuencias de sus productos y servicios. Mientras los empresarios satisfacen primero los criterios claves de los consumidores tales como precio, calidad, apariencia, sabor, disponibilidad, seguridad y conveniencia surgen otros factores en el mercado que empiezan



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

a cobrar relevancia. Este nuevo tipo de relación ha llevado a las empresas a examinar sus operaciones de frente a cómo ellos pueden ser percibidos, directa o indirectamente, por sus consumidores y otros stakeholders.

### **e. Compromiso con la comunidad**

Se refiere al rango de acciones tomadas por la empresa para mejorar la calidad de vida de las comunidades en las que opera, apoyando iniciativas o causas con enfoque social. Cuando estos programas se diseñan y ejecutan estratégica y programadamente, no tan sólo se entrega un beneficio a los receptores, sino que además se refuerza la reputación de las empresas y sus marcas, productos y valores en las comunidades locales y en el resto del mundo donde tienen intereses comerciales significativos.

La empresa, a través de estas acciones programadas, busca maximizar el impacto de sus contribuciones en habilidades, recursos, tiempo, productos, servicios, administración de conocimiento y otros, que dirige hacia las comunidades en las cuales ellas operan.

Las acciones de involucramiento con la comunidad generan beneficios directos a la empresa: fortalecimiento de la imagen pública ante los consumidores, accionistas, inversionistas, medios de comunicación y otros agentes importantes para la empresa; aumento de la motivación y compromiso de los empleados de propia empresa; aumento del atractivo de la empresa para atraer y retener a los mejores empleados; fortalecimiento de su posición frente a la comunidad, entre otros.



## CAPITULO II: CALIDAD DE VIDA LABORAL

### 2.1. Conceptos Calidad de Vida<sup>14</sup>

La calidad de vida está directamente asociado al bienestar, felicidad, satisfacción de la persona, lo cual le permite actuar o funcionar en un momento dado de la vida.

Es un concepto subjetivo, propio de cada individuo, que está muy influido por el entorno en el que vive como la sociedad, la cultura, la escala de valores, etc.

<b>TABLA N°3: DEFINICIONES DE CALIDAD DE VIDA.</b>	
<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
Hornquist (1982)	<i>“Define en términos de satisfacción de necesidades en las esferas física, psicológica, social, de actividades, material y estructural”.</i>
Lawton (2001)	<i>“Evaluación multidimensional, de acuerdo a criterios intrapersonales y socio-normativos, del sistema personal y ambiental de un individuo”.</i>
Organización Mundial de la Salud (OMS)	<i>“La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Concepto que está influido por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno”.</i>
Rossella Palomba (2002)	<i>“Término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida ‘objetivas’ y un alto grado de bienestar ‘subjetivo’, y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades”.</i>

Fuente: Elaboración propia, basado “Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto” Urzúa, A. & Caqueo, A. (2012)

<sup>14</sup> Urzúa, A. & Caqueo, A. (2012). “Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto”



## 2.2. Dimensiones de la Calidad de Vida<sup>15</sup>

La calidad de vida tiene su máxima expresión en la calidad de vida relacionada con la salud.

Las tres dimensiones que global e integralmente comprenden la calidad de vida son:

### a. Dimensión física

Es la percepción del estado físico o la salud, entendida como ausencia de enfermedades, los síntomas producidos por la enfermedad, y los efectos adversos del tratamiento. No hay duda que estar sano es un elemento esencial para tener una vida con calidad.

### b. Dimensión psicológica

Es la percepción del individuo de su estado cognitivo y afectivo como el miedo, la ansiedad, la incomunicación, la pérdida de autoestima, la incertidumbre del futuro. También incluye las creencias personales, espirituales y religiosas como el significado de la vida y la actitud ante el sufrimiento.

### c. Dimensión social

Es la percepción del individuo de las relaciones interpersonales y los roles sociales en la vida como la necesidad de apoyo familiar social, la relación médico - paciente, el desempeño laboral.

---

<sup>15</sup> Queirolo, A. (2010). “Estudio del balance conciliación trabajo – tiempo familia; su relación y efecto en la flexibilidad laboral y la productividad en el sector de la construcción”. Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile.



### **2.3. Características de la Calidad de Vida<sup>16</sup>**

#### **a. Concepto subjetivo**

Cada ser humano tiene su concepto propio sobre la vida y sobre la calidad de vida, la felicidad.

#### **b. Concepto universal**

Las dimensiones de la calidad de vida son valores comunes en las diversas culturas.

#### **c. Concepto holístico**

La calidad de vida incluye todos los aspectos de la vida, repartidos en las tres dimensiones de la calidad de vida, según explica el modelo biopsicosocial. El ser humano es un todo.

#### **d. Concepto dinámico**

Dentro de cada persona, la calidad de vida cambia en periodos cortos de tiempo: unas veces somos más felices y otras menos.

#### **e. Interdependencia**

Los aspectos o dimensiones de la vida están interrelacionados, de tal manera que cuando una persona se encuentra mal físicamente o está enferma, le repercute en los aspectos afectivos o psicológicos y sociales.

---

<sup>16</sup> Queirolo, A. (2010). “Estudio del balance conciliación trabajo – tiempo familia; su relación y efecto en la flexibilidad laboral y la productividad en el sector de la construcción”. Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío-Bío., Concepción, Chile.



## 2.4. Conceptos calidad de Vida Laboral

Nadler y Lawler (1983)<sup>17</sup>, tras revisar las definiciones de Calidad de Vida Laboral (CVL) formuladas durante la década de los setenta sugieren la existencia de cinco tipos de definiciones:

1. CVL entendida como una reacción individual hacia el trabajo o como las consecuencias subjetivas de la experiencia de trabajo. En este concepto se da un mayor énfasis a los aspectos individuales de la CVL, tal como la satisfacción laboral, y el impacto que el trabajo tiene sobre el individuo.
2. Definiciones que consideran la CVL desde una aproximación institucional. En este caso se define ésta como un proyecto cooperativo entre dirección y trabajadores. Se trata de proyectos diseñados por la organización en los que los trabajadores participan junto con la dirección en el objetivo de mejorar la CVL con el fin de beneficiarse mutuamente.
3. Consideran la CVL como un conjunto de métodos o estrategias para mejorar la calidad del entorno laboral, haciéndolo más productivo y satisfactorio. En este concepto la CVL es sinónimo de conceptos, tales como grupos de trabajo autónomos, enriquecimiento y ampliación del puesto de trabajo.
4. Definiciones de CVL como movimiento social. En donde CVL es considerada una declaración ideológica sobre la naturaleza del trabajo y la relación que tienen los trabajadores con la organización.

---

<sup>17</sup> Nadler & Lawler (1983). Diseño de la organización como arma competitiva, El poder de la arquitectura organizacional. Ed. Oxford. Harla. (53-57).



5. Definiciones que consideran la CVL una “panacea” para afrontar cualquier problema organizacional de competencia, calidad, relaciones con los trabajadores, etc. En este sentido todos los esfuerzos por el desarrollo organizacional son etiquetados como CVL.

A continuación, se presentan diversas definiciones que han surgido a lo largo de los años de CVL:

<b>TABLA N°4: DEFINICIONES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.</b>	
<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
Nadler y Lawler (1983)	<i>"forma de pensar sobre las personas, el trabajo. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional, y (2) la participación de la solución de problemas y toma de decisiones organizacionales".</i>
Turcotte, P.R. (1985)	<i>"la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total".</i>
Fernández & Giménez (1988)	<i>"es el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano".</i>
Robbins, S.P. (1989)	<i>"La Calidad de Vida es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales".</i>
Munduate, L (1993)	<i>"la Calidad de Vida Laboral considerada como meta de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción".</i>



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

Louart (1994)	<i>"una expresión que reúne todo tipo de experiencias con la finalidad de construir ambientes de trabajo que sean satisfactorias y dinamizadoras para los asalariados".</i>
González, Peiró & Bravo (1996)	<i>"Desde una perspectiva personal la CVL puede ser definida como la estimación o la apreciación subjetiva del conjunto de compensaciones que se obtienen del entorno y de la actividad laboral y que responden, en niveles satisfactorios, a las demandas, expectativas, deseos y necesidades de esa persona en el propio trabajo y fuera de él".</i>
De la Poza, J. (1998)	<i>"La CVL haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores".</i>
Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002)	<i>"el concepto de calidad de vida laboral abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc.".</i>

Fuente: Elaboración propia, basado en "Diseño de la organización como arma competitiva, El poder de la arquitectura organizacional."

La calidad de vida laboral generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-tiempo libre, horarios flexibles de trabajo, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado a sus dependientes y beneficios domésticos.



## 2.5. Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral<sup>18</sup>

El concepto de calidad de vida laboral es difícil de definir debido a la complejidad y riqueza de dimensiones que traspasan el límite organizacional y laboral. Este concepto debe de ser considerado multidimensional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral (Casas & Co., 2002).

Las dimensiones que componen a la calidad de vida en el trabajo pueden ser clasificadas en dos grandes grupos; aquellos que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo (condiciones objetivas) y aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores (condiciones subjetivas).

### 2.5.1. Condiciones Objetivas

#### a. Medioambiente físico.

En todos los tipos de trabajo que existen, ya sean de producción dentro de una fábrica, trabajo de oficina, trabajo dentro de colegios, hospitales o atención al público, se presentan todo tipo de riesgos tales como riesgos laborales, fatiga física, accidentes laborales, espacio físico, que pueden afectar el comportamiento y el compromiso del trabajador. Por lo que las empresas deben buscar salvaguardar la buena salud de sus colaboradores.

---

<sup>18</sup> Granados, I. (2011). “Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios”. Revista Facultad de Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.



### **b. Medioambiente tecnológico**

La frustración que genera al trabajador el no contar con los equipos e instrumentos necesarios para realizar el trabajo de manera adecuada y la falta de mantenimiento o suministro de componentes, afecta de manera negativa a la CVL, ya que genera en el trabajador: ansiedad, falta de motivación, insatisfacción laboral; y a nivel de organización retrasos en la entrega de trabajos o decaimiento de la producción. Todo lo anterior lleva a la falta de efectividad.

### **c. Medioambiente contractual**

El salario es uno de los aspectos más valorados en el trabajo, aunque su efecto motivador se debe a diversos factores. Otro aspecto importante es la estabilidad en el puesto de trabajo, ambos aspectos están relacionados con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, por lo que un mal salario o falta de estabilidad provocara en el trabajador estrés y un bajo rendimiento en la empresa.

### **d. Medioambiente productivo**

Los horarios de trabajo muy prolongados o los horarios rotativos constituyen un factor importante en la vida del trabajador, las personas que trabajan largos turnos o turnos rotativos experimentan dificultades para mantener sus relaciones sociales y familiares normales.

La sobrecarga laboral ya sea cuantitativa (exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo, o un exceso de horas de trabajo) o cualitativa (excesiva demanda en relación a las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador o un gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones) constituye un agente generador de estrés e insatisfacción laboral.



## **2.5.2. Condiciones Subjetivas**

### **a. Esfera privada y mundo laboral**

Los problemas dentro de la esfera laboral tales como enfermedad de miembros de familia, problemas de tipo afectivo, necesidad de atención extra a los hijos constituyen una dimensión que repercute en la CVL. Ya que repercuten de manera directa en la CV de quien las experimenta. Asimismo, las exigencias del trabajo pueden llevar a los trabajadores a dejar de lado no solo las responsabilidades familiares, sino también las relaciones sociales del trabajador.

### **b. Individuo y actividad profesional**

Esta dimensión se relaciona a la utilización y desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades a fin de lograr alcanzar las metas profesionales, lo cual constituye un factor motivador ya que produce sentimientos de logro y de satisfacción con el trabajo (Peiro, 1996). Asimismo, la autonomía y la participación activa en la toma de decisiones son la base de la satisfacción laboral (Casas).

### **c. Organización y función directiva**

Las relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo constituyen un factor primordial para la salud personal y organizacional (Casas).

A medida que estas relaciones son vagas o inexistentes, se presentan diversos problemas que se relacionan al trabajo en equipo. Por otro lado, cuanto mayor es la cohesión de los miembros del grupo mayor es la motivación, generando un mayor nivel de confianza entre los trabajadores y disminuyendo los niveles de estrés presente en ellos.



#### **d. Individuo y grupo laboral<sup>19</sup>**

Gran número de actividades dentro de las organizaciones se llevan a cabo gracias a la convergencia, coordinación y cooperación, permanente o temporal, de sus miembros, es decir, al trabajo orientado al logro de objetivos comunes. Uno de los elementos más destacables del trabajo en equipo es la cohesión. Se entiende por cohesión el grado de atracción que el equipo ejerce sobre sus miembros, y sobre otros nuevos, para esto es necesario, la capacidad de influencia mutua, la permanencia a lo largo del tiempo y la eficacia.

#### **e. Individuo, grupo laboral y organización<sup>20</sup>**

Para alcanzar objetivos comunes o colectivos es necesaria la cooperación horizontal dentro de la organización, dada la alta interdependencia en el desarrollo de los procesos asistenciales. Esta cooperación entre unidades, entre otros beneficios, proporciona una mejora en el entorno en el que se realiza el trabajo aumentado la percepción de cooperación y pertenencia a la organización.

---

<sup>19</sup> Casas, J., Ramón, J., Lorenzo, S. y Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios.

<sup>20</sup> Casas, J., Ramón, J., Lorenzo, S. y Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios.



## 2.6. Importancia de la calidad de vida laboral<sup>21</sup>

La importancia de la CVL radica en que los empleos son el enlace entre las organizaciones y los recursos humanos. El desarrollo que cada trabajador(a) tenga en su tarea, es lo que hace posible que la organización exista y pueda alcanzar sus objetivos, o sea, el empleo beneficia tanto a la organización como a los empleados (al ser no sólo una fuente de ingresos, sino también satisfactor de necesidades). Aquí radica la importancia de la CVL, ya que, por medio de ésta, la organización y los empleados se garantizan beneficios mutuos. "La idea es que los trabajadores sean los recursos humanos que serán desarrollados y no simplemente utilizados. Más todavía, el trabajo no debe tener condiciones demasiado negativas. No debe presionar excesivamente a los empleados. No debe perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador(a). No debe ser amenazante ni demasiado peligroso.

Finalmente, debe contribuir a que el trabajador(a) se desempeñe en otros roles vitales, como los de ciudadano, cónyuge o padre. Esto es, el trabajo debe contribuir al progreso de toda la sociedad" (Davis y Newstrom, 1991:321).

La CVL humaniza el ambiente laboral, ya que cubre las necesidades básicas de los(as) trabajadores y las de otro nivel. Busca emplear las habilidades más avanzadas de éstos, y a la vez, ofrecer un ambiente en que puedan mejorarlas y desarrollarlas en procura de su buen funcionamiento.

---

<sup>21</sup> Mesén, R. (1999). "Calidad de vida laboral"



## 2.7. Modelo de Calidad Vida Laboral de Chiang, M. & Krausse, K.<sup>22</sup>

Chiang, M. & Krausse, K. (2009) definen *“La calidad de vida laboral se divide en cuatro grandes áreas que son; la satisfacción laboral, el medio ambiente de trabajo, la organización y entorno sociolaboral, cada una de estas áreas mide un conjunto de factores que influyen en la Calidad de Vida Laboral”*.

En el estudio realizado por las investigadoras se hace mención a que *“Muchos de los autores estudian las variables del entorno laboral, mientras que otros las características personales de los individuos. Es por ello que se ha llegado a hacer una clasificación de los indicadores; indicadores individuales, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicadores globales”*.

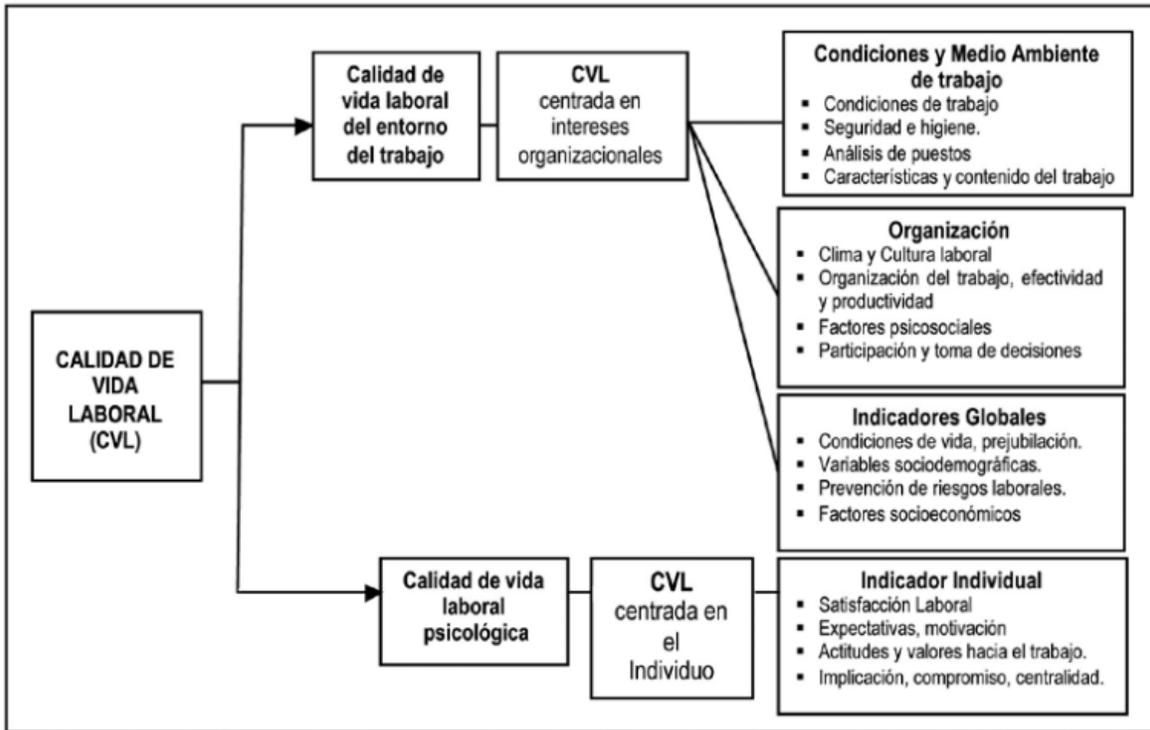
El modelo que se presenta a continuación es necesario para entender que concepto Trabajo – Familia forma parte importante de la Calidad de Vida Laboral.

---

<sup>22</sup> Chiang, M y Krausse, K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción Laboral, Condiciones y Medio Ambiente del trabajo, Organización e indicador global, Sectores Privados y Públicos. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Horizontes empresariales.



Fig. 1. Esquema de la Calidad de Vida Laboral.



Fuente y elaboración: Chiang, M. y Krausse, K. 2009.



### CAPITULO III: CONCILIACIÓN TRABAJO – FAMILIA.

En diversos tipos de artículos se habla del concepto Conciliación Trabajo – Familia o bien equilibrio entre Trabajo – Familia, este es un concepto que podría afectar de algún modo al Compromiso organizacional.

Es por esto que se definirá el concepto de Conciliación Trabajo – Familia.

#### 3.1. Conceptos Conciliación Trabajo- Familia.

Para abordar la definición de Conciliación Trabajo - Familia, primero se definirá cada concepto en que se puede desglosar:

De acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española (RAE)<sup>23</sup>, define familia como: *“Grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas”*; *“Conjunto de personas que comparten alguna condición, opinión o tendencia”*; *“Grupo de personas relacionadas por amistad o trato.”*

De acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española (RAE)<sup>24</sup>, define conciliar como: *“Componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí”*; *“Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias.”*

Según la Real Academia de la Lengua Española (RAE) define trabajo como: *“Acción y efecto de trabajar”*; *“Ocupación retribuida”*; *“el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital”*.

<sup>23</sup> Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (2014). *“Familia”*. Diccionario de la lengua española (23.ª edición). Consultado el 29 de marzo de 2019.

<sup>24</sup> Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (2014). *“Conciliar”*. Diccionario de la lengua española (23.ª edición). Consultado el 29 de marzo de 2019.



<b>TABLA N°5: DEFINICIONES DE CONCILIACIÓN TRABAJO – TIEMPO FAMILIA.</b>	
<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
Comisión de Conciliación del Observatorio de la Igualdad (2008)	<i>“Capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades productivas, de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas”</i>
Hernández-Sampelayo (2008)	<i>“La capacidad de compaginar, ambos, hombres y mujeres, la vida familiar y laboral. Es decir, se trata de permitir a las mujeres una mejor integración en el mundo exterior y a los hombres, a la vez, una mejor y sobre todo más activa, participación en el ámbito familiar”</i>
Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (2010)	<i>“se refieren a las medidas de conciliación trabajo-familia, las cuales son las iniciativas que adoptan las organizaciones, adicionales a las que establece la ley. Están destinadas a crear condiciones para que trabajadores y trabajadoras cumplan de forma óptima con las responsabilidades familiares y laborales, y como resultado de estas medidas se logre una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres”</i>
Instituto de Salud Pública	<i>“el equilibrio entre las exigencias del trabajo y el hogar.”</i>
Dirección del Trabajo (2011)	<i>“Todas aquellas iniciativas que adoptan las empresas, adicionales a las establecidas en la ley, con el propósito de que trabajadores y trabajadoras puedan desarrollarse de modo integral, logrando el cumplimiento de sus responsabilidades familiares y laborales y alcanzando así una mayor armonía entre ambas dimensiones”</i>

*Fuente: Elaboración propia, basado en Conciliación laboral y familiar en Chile: análisis de sus factores asociados durante los años 2002-2012.*

Conciliar la vida laboral con la vida familiar es algo que afecta al mundo social, empresarial y político de los últimos años, y lo será aún más en el futuro. Esto se debe principalmente a que la mujer se ha insertado cada vez más en el mundo laboral, y esto repercute en lo social, empresarial y político debido a que hoy en día no tan solo la mujer debe conciliar lo laboral con lo familiar, sino que también los hombres, ya que ambos quieren formar parte de la educación de los hijos.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Salas, F. y Valenzuela, N. (2012). “Conciliación trabajo - Tiempo Familia y su relación con el compromiso organizacional en los funcionarios del CESFAM Lagunillas Coronel”, Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío-Bío, Sede Concepción.



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

Para lograr la lealtad de los empleados a una empresa, es muy importante que los órganos de gobierno sean muy sensibles a los requerimientos y demandas de los profesionales que forman parte de la organización en todos sus niveles. Especialmente se ha de tener en cuenta el caso de los empleados más jóvenes que se encuentran en el comienzo de su proyecto vital y profesional.

Las empresas que deseen retener a sus mejores empleados han de favorecer el desarrollo de sus competencias y proporcionar la empleabilidad, es decir la capacidad de obtener un empleo en el caso de que el empleado desee cambiar de empresa. Además, deben preocuparse en conseguir un entorno laboral, que facilite conciliar los intereses profesionales, familiares y personales. Es la forma de lograr el adecuado equilibrio personal.

Si toda la actividad de una persona se concentra en los aspectos profesionales como algo prioritario, acabará dejando en un segundo plano su proyecto vital y sufriendo sus consecuencias. Esta falta de coherencia entre el proyecto profesional y el vital, produce toda una serie de trastornos personales, que pueden ocasionar la ruptura matrimonial y familiar, o problemas de salud como el estrés, depresión, etc.

Por eso, cuando aparecen los conflictos derivados de la falta de conciliación entre vida personal y profesional, es frecuente que sean consecuencias de un problema personal de los empleados.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Ponce, J. M. (2007). Profesor Titular de Marketing en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Alcalá. La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados.



### 3.1.1. La Conciliación es ante todo un problema personal.<sup>27</sup>

Ante el divorcio entre familia y trabajo, interesa examinar las consecuencias que tantos conflictos plantean tanto en las organizaciones, como en la vida personal de los que forman parte de esa organización. Cuando se analizan esos problemas que presenta la falta de conciliación entre la vida familiar y profesional, no es fácil encontrar soluciones que resulten a la vez satisfactorias para las personas, las familias y las organizaciones. Generalmente, esos conflictos se suelen analizar desde las perspectivas de las empresas.

Se estudian las diferentes maneras de reducir los efectos negativos que experimentan las organizaciones, como la falta de motivación de los empleados, la pérdida de competitividad, rentabilidad, etc. De hecho, a pesar de la actualidad y continua presencia de los problemas de conciliación en los medios de comunicación, en numerosas publicaciones, estudios, investigaciones, etc., es difícil encontrar planteamientos que hagan referencia a las actitudes y comportamientos de las personas.

Si se analizan los estilos de vida de los empleados de una organización, nos encontraremos con una gran variedad, aunque haya pautas de comportamientos comunes. Pero no todos los estilos de vida favorecen el desarrollo personal y la armonía entre la vida familiar y profesional. Cada persona actúa de acuerdo con unos principios y valores que orientan sus decisiones y conforman un proyecto de vida y un proyecto profesional.

---

<sup>27</sup> Ponce, J. M. (2007). Profesor Titular de Marketing en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Alcalá. La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados.



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

Las personas orientan su vida para lograr el éxito o la promoción profesional, mejorar su nivel de vida, mantener un nivel de gasto, etc. Es bastante frecuente, que las motivaciones de las acciones humanas sean el afán de poseer, de tener más, de hacer más y no de ser más, de lograr el desarrollo personal en todas sus dimensiones.

Hay una gran preocupación por la salud o por satisfacer necesidades materiales, sin tener en cuenta que la persona es una unidad y que la búsqueda de la felicidad, requiere también la satisfacción de necesidades más profundas y que no se pueden resolver con dinero, éxito o logros profesionales.

La experiencia personal y la de las personas que conocemos en nuestro entorno, nos lleva a concluir que la conciliación es ante todo un problema personal, incluso aunque se vea favorecida por normas legales o por las políticas de la organización en la que se trabaje.

Existen personas en cuya escala de valores, la vida familiar, la dedicación a los miembros de su familia, a su desarrollo personal, etc., ocupan un lugar que no es prioritario, aunque abundan las que dicen y afirman esa prioridad, pero en la práctica, no la viven. No están dispuestas a reducir sus ingresos ni a cambiar su proyecto profesional, para mejorar como persona y conseguir esa felicidad que proporciona la actitud de servicio, del olvido de uno mismo.

Además de esa falta de coherencia, hay otros factores que influyen en estos conflictos. Por ejemplo, la falta de sentido del trabajo y su relación con la naturaleza de la institución familiar. No se tiene en cuenta que “el trabajo es el fundamento sobre el que se forma la vida familiar, la cual es un derecho natural y una vocación del hombre. Estos dos ámbitos de valores, uno relacionado con el trabajo y otro consecuente con el carácter familiar de la vida



humana, deben unirse entre sí correctamente y compenetrarse”. La vida familiar y la vida profesional se sostienen mutuamente.

El trabajo, dentro y fuera del hogar, “es, en un cierto sentido, una condición para hacer posible la fundación de una familia”. Entre otras razones, porque la familia “exige los medios de subsistencia, que el hombre adquiere con el trabajo. Trabajo y laboriosidad condicionan todo el proceso de educación dentro de la familia, precisamente por la razón de que cada uno “se hace hombre”, entre otras cosas, mediante el trabajo, y ese hacerse hombre expresa precisamente el fin principal de todo el proceso educativo”.

### **3.1.2. Empresa, Familia y Sociedad<sup>28</sup>**

De acuerdo con Melé (2004), que la mayoría de esos conflictos de conciliación personal y profesional se manifiestan en algunas paradojas y sus correspondientes retos, que aparecen en las relaciones entre familia, empresa y sociedad:

- a. Trabajo y familia son dos valores universalmente reconocidos, pero no siempre se saben armonizar adecuadamente, ni establecer las correctas prioridades.
- b. Hay aprecio por la familia y a la vez, se apoya poco a la institución familiar.
- c. El éxito de la familia es entendido por muchos como un bien social, aunque la sociedad favorece poco el éxito familiar.
- d. La familia contribuye eficazmente al crecimiento de los niños, soporta el paro de los jóvenes y cuida a los ancianos. Sin embargo, la sociedad y el Estado proporcionan muy poco apoyo económico a esas tareas de las familias.

---

<sup>28</sup> Ponce, J. M. (2007). Profesor Titular de Marketing en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Alcalá. La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados.



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

- e. Aunque se aplaude la presencia de la mujer en la empresa, en gran medida, las organizaciones siguen estando diseñadas sin tener demasiado en cuenta a las mujeres. Al luchar por la igualdad, fácilmente, se sacrifican los valores de la feminidad.
- f. Se lamenta la baja natalidad y no se facilita la maternidad.
- g. Muchos trabajan por amor a su familia, aunque a menudo el trabajo les impide ejercitar ese amor a la familia.
- h. La familia de los empleados es un destacado grupo de influencia (stakeholder) de la empresa, pero raramente es considerada como tal.

Se manifiesta una serie de contradicciones que se derivan, además de un conjunto de factores culturales y sociales, del concepto que se tenga tanto de la familia como de las características de una organización y en particular, de lo que se entiende por empresa.

Por ejemplo, en los aspectos relacionados con los empleados que forman parte de la estructura organizativa en sus diferentes niveles, y que hacen posible la existencia y las actividades que caracterizan a cada organización. No tiene sentido hablar de la cultura de una organización sin hacer referencia a los comportamientos de los empleados, a sus principios, creencias y valores que orientan sus actividades.

Todavía existen directivos que no son conscientes de que las políticas de gestión de las empresas favorecen un determinado modelo de persona y de sociedad y que las políticas de personal (selección, formación, motivación, comunicación, etc.) también influyen de una manera clara y decisiva en la satisfacción, desarrollo personal y familiar, espíritu de iniciativa y de mejora, etc., de los empleados que forman parte de una organización.



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

La importancia de las personas en la gestión de las empresas, ha favorecido la preocupación por la dimensión ética de las actividades de las empresas y de los empleados. Cada vez es más potente que los empleados han de identificarse con la cultura y las políticas de la empresa a la que pertenecen, de lo contrario resulta difícil lograr, por ejemplo, la orientación al mercado o la necesaria flexibilidad en su estructura organizativa, que exige el creciente nivel de competencia en los diferentes sectores empresariales. Pero hacer efectiva esa tendencia a dar mayor importancia de las personas, requiere algo más que una declaración de intenciones.

Hace falta que se respeten con hechos los diferentes derechos de los empleados, como por ejemplo el derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la salud física o psicológica, a un trabajo digno o el derecho a formar una familia. Dentro de esa tendencia puede incluirse el interés por evitar cualquier problema que impida la satisfacción o lealtad de los empleados, como por ejemplo los conflictos derivados de la falta de conciliación entre la vida familiar y profesional.



### 3.2. Tipos de interacción en la relación Conciliación Trabajo – Familia.<sup>29</sup>

El creciente interés por estudiar el conflicto trabajo – familia, ha despertado la inquietud por elaborar instrumentos que estudien la interacción de estas variables. Geurts et al., (2005), elaboraron el "Cuestionario de Interacción Trabajo – familia", compuesto por 22 reactivos, cuya respuesta es de 4 grados (de 0 a 3). A partir de esta versión, Moreno et al. (2009), elaboraron la escala SWING (Survey Work-home Interaction-Nijmegen), que además contemplaba la relación positiva y negativa entre el trabajo y la familia presentando los siguientes tipos de dimensiones:

- a. Interacción negativa trabajo – familia, dimensión vinculada con las reacciones negativas generadas en el trabajo que dificultan el funcionamiento en el ámbito no laboral.
- b. Interacción negativa familia – trabajo, dimensión relacionada con la influencia que ejercen las ideas o emociones negativas generadas en las actividades no laborales sobre el espacio laboral, dificultando el desempeño del individuo.
- c. Interacción positiva trabajo – familia, las emociones y circunstancias positivas generadas en el trabajo, influyen armónicamente en el ámbito no laboral.
- d. Interacción positiva familia – trabajo, las experiencias e ideas producidas en las actividades no laborales influyen positivamente en la adecuada ejecución de las labores en el puesto de trabajo.

---

<sup>29</sup> Alarcón, L (2017). Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología. "Equilibrio Trabajo – Familia Y Compromiso Organizacional En Colaboradores De Un Hospital De La Ciudad De Ica". Facultad De Humanidades. Universidad San Ignacio Loyola.



### 3.3. Conciliación trabajo-familia y compromiso organizacional<sup>30</sup>

Según Jiménez y Gómez (2015), cuando se produce un conflicto entre ambos espacios, puede afectar la calidad de vida en el hogar, así como también perjudicar los logros profesionales. Desde una perspectiva organizacional, se puede disminuir la satisfacción laboral y el compromiso organizacional y fomentar a su vez el deseo de abandonar la organización, todo ello generado en un ambiente hostil, en donde se evidencia una falta de apoyo organizacional, arduos y extensos horarios de trabajo y excesiva carga laboral, los cuales ocasionan un conflicto en ambos dominios.

Por otro lado, Jiménez y Moyano (2008) mencionan que las políticas inmersas en la cultura organizacional, pueden influenciar a la variable Conciliación Trabajo-Familia. Thompson, Beauvis y Lyness (1999), realizaron un estudio en 276 gerentes y profesionales, cuyos resultados arrojaron que una cultura organizacional que promueve el equilibrio entre ambos dominios (trabajo-familia) se relaciona positivamente con actitudes laborales que van más allá de los beneficios trabajo-familia. Reafirmando lo anterior, se realizaron estudios en donde se evaluaron si las políticas que fomentan una cultura familiar amigable influyen a nivel organizativo. Por ello, Litchfield. Swanberg y Sigworth (2004), señalan que las organizaciones que desarrollan estos programas presentan mayor nivel de lealtad e identificación con la organización, minimizando índices de ausentismo laboral, estrés y fomentando la productividad.

---

<sup>30</sup> Alarcón, L (2017). Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología. “Equilibrio Trabajo – Familia Y Compromiso Organizacional En Colaboradores De Un Hospital De La Ciudad De Ica”. Facultad De Humanidades. Universidad San Ignacio Loyola.



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

Meléndez, et al., (2012), estudiaron la relación entre las interacciones positivas trabajo – familia y familia – trabajo con el compromiso, en una muestra de 98 empleados portorriqueños. Los resultados concluyeron que existe una alta y significativa relación entre la interacción positiva (trabajo – familia y familia – trabajo) con el compromiso organizacional. Mientras los colaboradores perciban que existe una mayor relación entre ambos espacios trabajo – familia, se sentirán más comprometidos con sus puestos de trabajo.

Por otro lado, Afonso, Casado, Espejo, Gámiz y García (2016), analizaron la relación entre el enriquecimiento Familia – trabajo y compromiso laboral en una muestra de 33 participantes de ambos sexos, obteniendo resultados que demuestran la hipótesis que las emociones positivas experimentadas en la familia, se relacionan positivamente con el compromiso laboral.

La investigación realizada por Brummelhuis, Bakker y Euwema (2010), tuvo como objetivo determinar si la variable Conciliación trabajo – familia afecta el compromiso, en una muestra de 1430 colaboradores holandeses. Los resultados señalaron que existe una relación negativa entre la variable Conciliación trabajo – familia y el compromiso organizacional. De igual manera, la Conciliación trabajo – familia, se relacionó positivamente con la intención de dejar el puesto de trabajo, mediante la disminución del compromiso laboral. Además, este estudio demostró que los problemas familiares afectan los resultados de los compañeros de trabajo. Además, Babalola, Odalipo y Chovwen (2015), examinaron el impacto de los factores organizacionales y el conflicto de roles trabajo-familia en el compromiso de la organización entre padres que trabajan. Los participantes en el estudio comprenden 200 empleados de bancos, fuerzas armadas, instituciones educativas e instituciones de salud. Los



resultados obtenidos mostraron que existe un impacto negativo del conflicto trabajo – familia en el compromiso organizacional. Asimismo, se demostró que los participantes casados tenían un mayor conflicto entre el trabajo y la familia comparados con los que estaban solteros. No hubo diferencias significativas en cuanto al sexo.

### 3.4. Modelos de Trabajo – Familia. <sup>31</sup>

La relación genérica entre trabajo y familia o familia y trabajo se puede describir a través de varios modelos, los cuales son:

- a. **Modelo de Desbordamiento:** Zedeck, S. & Mossier, K. L.62 (1990). Todo aquello que ocurra en una dimensión afectará a la otra, existiendo una igualdad entre lo que sucede en el lugar de trabajo y la familia, en cuanto a actitudes y estado de ánimo.
- b. **Modelo de Compensación:** Este modelo tiene un tono más positivo, ya que manifiesta que las experiencias de una persona en el trabajo o en la familia se ven compensadas o equilibradas de una dimensión a otra.
- c. **Modelo de Segmentación:** Defiende que la familia y el trabajo son dos campos totalmente distintos e incommunicados, de manera que los éxitos o fracasos en una dimensión no influyen en la otra.

---

<sup>31</sup> Rodríguez, M. (2009). “La implicación laboral: Desarrollos para la intervención con familias”. Revista PsicologíaCientífica.com.



### 3.5. Modelo EFR<sup>32</sup>

El modelo de las empresas familiarmente responsables permite a las empresas definir su situación en cuanto a políticas, prácticas, cultura flexible y responsable para determinar si se están utilizando adecuadamente los recursos destinados a la conciliación de vida laboral, familiar y personal.

Fig. 2. Elementos que componen una EFR.



Fuente y elaboración: Centro Internacional Trabajo y Familia (IESE)

- Las políticas determinan la disponibilidad y formalización de las mismas. En ella se encuentran la flexibilidad laboral, el apoyo profesional, los servicios familiares y los beneficios extralegales que presentan.
- Los facilitadores identifican cómo las organizaciones ponen en práctica los pilares para apoyar políticas familiarmente responsables (FR).
- La cultura reconoce la existencia de las prácticas más comunes que condicionan el avance de la organización hacia una cultura familiarmente responsable.

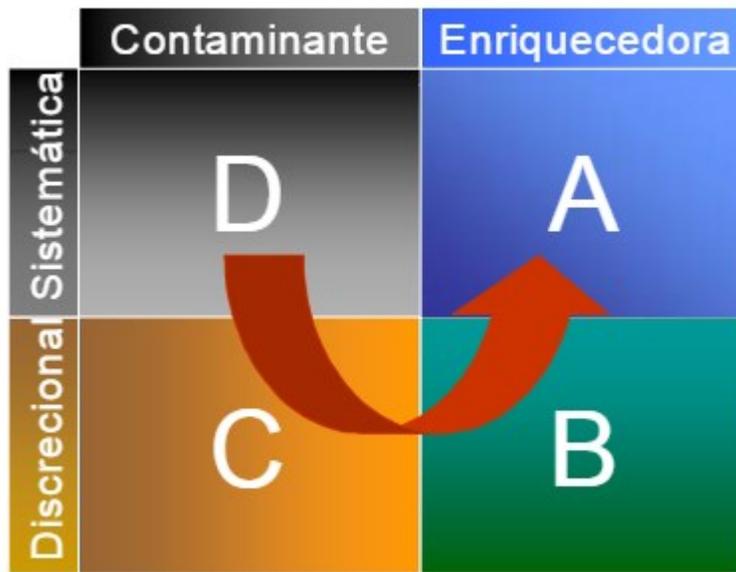
<sup>32</sup> Suarez, A. (2008). “Empresas Familiarmente Responsable: conciliación y equilibrio vida-trabajo”. Gestión Humana. (pp. 3-6).



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

Para establecer el índice que mide la capacidad que tiene una empresa para ser familiarmente responsable el IESE ha creado el IFREI, indicador que da los resultados y que ubica a las empresas en uno de los cuatro cuadrantes que se han definido. Al mismo tiempo, revela los niveles de desarrollo de una EFR.

Fig. 3. Fases de desarrollo de una ERP



Fuente y elaboración: Centro Internacional Trabajo y Familia (IESE)

Estos niveles son:

1. Empresa sistemáticamente contaminante del entorno (D): no son conscientes de los daños que causan a la ecología humana, por ende, carecen de políticas familiarmente responsables.
2. Las organizaciones discrecionalmente contaminantes (C): tienen algo de consciencia y políticas FR, pero son aplicadas muy poco.



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

3. Aquellas que son discrecionalmente enriquecedoras (B): ponen en práctica algunas políticas que ya tienen señaladas y estudiadas como muestra en sus empleados.
4. Las compañías enriquecedoras sistemáticamente (A) ya tienen una cultura FR. Los empleadores empiezan a reflexionar sobre las prácticas para poner en marcha un plan que permita nivelar la vida familiar y laboral.

Las medidas más frecuentes que se ejecutan en las EFR, según el Centro Internacional Trabajo y Familia, son:

1. Ausencia por emergencia familiar.
2. Ventajas laborales después del permiso.
3. Reinserción pos permiso.
4. Sustitución del personal que está en permiso.
5. Jornada reducida.
6. Vacaciones flexibles.
7. Seguro de accidente.
8. Tiempo parcial.
9. Seguro de vida.



## CAPÍTULO IV: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### 4.1. Definiciones del Compromiso Organizacional

Existen variadas investigaciones con respecto al compromiso organizacional y las implicancias que este concepto tiene en el éxito de la empresa, es por esto que a continuación se da a conocer los diversos autores que hablan sobre este tema.

<b>TABLA N° 6: DEFINICIONES DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	
<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
Porter, Steers, Mowday y Boulain (1974)	<i>“la creencia en las metas y valores de la organización aceptándolas, teniendo voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y, en definitiva, desear seguir siendo miembro de la misma”.</i>
Mathieu y Zajac (1990)	<i>“considerar que es un vínculo o lazo del individuo con la organización”.</i>
Meyer y Allen (1991)	<i>“un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla”. Meyer &amp; Allen, proponen una división del compromiso en tres componentes: afectivo, de continuación y normativo; así, la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber permanecer en la organización.</i>
Álvarez; Rivas; Zancudo, (1992)	<i>“el compromiso hace relación a la buena disposición del empleado o trabajador hacia el trabajo, a la buena voluntad, al sentido de lealtad con la empresa”.</i>
Arias (1998)	<i>“se trata de un deber moral adquirido hacia una persona o una institución”, es algo más que un simple contrato de trabajo, es hacer propios los objetivos de la organización. Que una persona se encuentre trabajando dentro de una organización no quiere decir que se sienta comprometida con dicha organización, al contrario, puede que esté en total desacuerdo con dicha organización; y es esta falta de compromiso la que va generando consecuencias negativas como “estrés, conflictos obrero – patronales, ausentismo, abandono de la organización”.</i>
Bishop (1999)	<i>“la fuerza relativa de identificación de un individuo e involucración en una organización particular, equipo o profesión”. Un compromiso es</i>



	<i>una promesa de hacer algo, una dedicación a un curso de acción a largo plazo. Un empleado puede estar comprometido a desempeñarse en un modo ejemplar sin ser apoyado.</i>
Castañeda (2001)	<i>“mide el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse a sí mismo.”</i>
Chiang, M., Gómez, N. y Wackerling, L. (2010)	<i>"se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita".</i>

Fuente: Basado en “Conciliación trabajo - Tiempo Familia y su relación con el compromiso organizacional en los funcionarios del CESFAM Lagunillas Coronel”, Salas, F. y Valenzuela, N. (2012).

A pesar de las múltiples definiciones que existen de Compromiso Organizacional, todas coinciden en señalar que se trata de una vinculación que establece el individuo con la organización.

#### 4.2. Perspectivas del Compromiso Organizacional<sup>33</sup>

El estudio del compromiso organizacional ha adoptado tres perspectivas diferentes que conceptualizan el concepto.

##### a. Primero: Perspectiva de Intercambio Social

Desde esta perspectiva Becker (1960) definió el compromiso con la organización como el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo. Según esto, la persona continúa en la organización porque cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones realizadas.

<sup>33</sup> Betanzos, D. N. y Paz, R. F. (2007). "Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como Variable Actitudinal". Anales de Psicología, vol. 23, número 002. Universidad de Murcia. España



### **b. Segundo: Perspectiva Psicológica**

El compromiso con la organización es “la fuerza relativa a la identificación individual e implicación con una organización en particular”, y puede ser caracterizado por:

1. Un fuerte deseo de permanecer como miembro de una organización en particular.
2. Un acuerdo de mantener altos niveles de esfuerzo en beneficio de la organización y
3. Una creencia definitiva y aceptación de los valores y metas de la organización, que resulta de la orientación individual hacia la organización como un fin en sí mismo (Mowday, Steers, y Porter, 1979) ya que las personas comprometidas manifiestan cierta intensidad en la unión psicológica (emocional) con la organización (O Reilly y Chatman, 1986). La formación del compromiso psicológico, depende del intercambio que mantiene el empleado con la organización, puesto que la persona espera recibir determinadas recompensas psicológicas como obtener nuevos conocimientos, reconocimiento de su grupo de trabajo u otros. (Mathieu y Zajac, 1990).

### **c. Tercero: Perspectiva de Atribución**

Esta perspectiva define el compromiso como una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables (Reichers, 1985). Esta dimensión está más vinculada a la dimensión de “ética del trabajo” propuesta por Morrow (1983). Esta ética del trabajo puede ser definida como una responsabilidad que nace del interior del individuo y que impulsa a hacer el mayor esfuerzo posible por realizar un buen trabajo (Varona, 1993).



### 4.3. Importancia del compromiso Organizacional <sup>34</sup>

El Compromiso Organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el Comportamiento Organizacional; una de las razones de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad.

El Compromiso Organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo (Hellriegel y Colbs, 1999).

El término “ponerse la camiseta” mencionado anteriormente puede sonar un tanto coloquial, pero la realidad es que, en el terreno de la psicología organizacional, este estrecho vínculo entre un colaborador y su empresa ha sido materia de preocupación entre los estudiosos de este campo desde mediados de los años ochenta.

Arciniega (2002), menciona que los estudios básicamente se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que derivan en cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado hacia su empresa, y por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos para poder lograr el involucramiento en el trabajo. A este conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una empresa en particular, los ha llamado Compromiso Organizacional. Además, sostiene que existen evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo.

---

<sup>34</sup> Edel, R. García, A. Casiano R, (2007); “*Clima y Compromiso Organizacional*”, Vol. I.



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

Para las organizaciones, la relación entre el Compromiso Organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes, pues mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie. También resulta que un compromiso firme se correlacione con bajo ausentismo y productividad relativamente alta. La asistencia al trabajo por lo general es mayor en los empleados con Compromiso Organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad (Hellriegel y Colbs, 1999).

El hecho de participar desde una asesoría administrativa hasta en una decisión de grupo, es otro factor muy importante dentro del compromiso. Aquí se hace referencia, sin embargo, al compromiso del individuo con la organización, de modo que se vea envuelto en decisiones que lo afectan como miembro de la misma. En verdad, tiene voz y voto en su área, ante la estructura mayor. Y este tipo de participación también le garantiza la oportunidad de compartir las recompensas que surgen de cooperar en el grupo que constituye el sistema (Katz y Kahn, 1986).

El Compromiso Organizacional puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su puesto y lugar de trabajo. Así, si se consigue que los empleados estén más identificados e implicados en la organización en la que trabajan, habrá mayores probabilidades de que el empleado permanezca en la misma organización por una mayor cantidad de tiempo. De esta manera, altos niveles de compromiso posibilitarán que se mantengan las capacidades y ventajas colectivas generadas en la organización.



#### 4.4. Factores relacionados al compromiso organizacional.<sup>35</sup>

##### a. Factores psicológicos.

El compromiso organizacional es una variable estrechamente ligada a la satisfacción laboral, tal como lo demuestra un estudio realizado por Portilla (2017), quien encuentra relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una muestra de 200 trabajadores de un Hospital de Salud Mental de Lima. Estos resultados coinciden con los de un estudio realizado en España por Mañas, Salvador y Boadas (2007), en el cual se demostró que existe una correlación entre ambas variables. Es así como los colaboradores deciden comprometerse con la organización y se encuentran conformes con la misma.

Asimismo, se realizaron otros estudios en donde se exploró la relación entre ambas variables. Por ejemplo, Bargsted, Ferguson, Fernández, Polo y Rojas (2017), identificaron la relación entre compromiso organizacional y satisfacción con la vida, proponiendo que la dimensión afectiva y normativa del compromiso, se relacionaría positivamente con la variable satisfacción con la vida, mediante el compromiso. La muestra estuvo compuesta por 305 colaboradores, teniendo como resultado que la variable satisfacción con la vida se relaciona con la dimensión del compromiso afectivo. Esta relación se encuentra influenciada por la energía o el vigor presente en el lugar de trabajo.

El entorno social y las relaciones interpersonales que le rodea al trabajador es una parte importante de su experiencia laboral. En los procesos de socialización e integración de la persona cuando entra a formar parte de la organización el entorno social inmediato tiene un

---

<sup>35</sup> Alarcón, L (2017). Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología. “Equilibrio Trabajo – Familia Y Compromiso Organizacional En Colaboradores De Un Hospital De La Ciudad De Ica”. Facultad De Humanidades. Universidad San Ignacio Loyola.



papel destacable. Posteriormente, la interacción con los compañeros de trabajo puede proporcionar el soporte y apoyo necesario para adaptarse y mantener el vínculo con la organización. Puede que incluso el grupo de trabajo influya en la formación de las actitudes del individuo hacia su organización (Buchanan, 1974; Lok; Westwood y Crawford, 2005).<sup>36</sup>

#### **b. Factores sociodemográficos.**

Para poder explicar el compromiso organizacional, se debe considerar al colaborador, sus características personales y el ambiente laboral en el que se desempeña. Para este estudio, se tomaron en cuenta algunas variables Sociodemográficas como, por ejemplo: años de antigüedad, edad y sexo.

Según Salas y Valenzuela (2012), los colaboradores que tienen mayor antigüedad laboral manifiestan una actitud más positiva hacia la organización y hacia la inversión realizada en ese periodo, haciendo que su permanencia en ella sea más duradera.

De esta forma una persona que se mantiene más tiempo en su organización percibe más positivamente el lugar en el que trabaja y seguramente habrá conseguido puestos más atractivos lo que habrá derivado en un mayor nivel de compromiso hacia su organización (Salancik, 1978; Caldwell y O'Really, 1986).

También se ha mostrado relación entre el compromiso y la edad del empleado. Allen y Meyer (1993) informaron que el efecto de la edad seguía siendo significativo, aunque teniendo en cuenta el efecto de la antigüedad. Los resultados muestran que las personas de más edad

---

<sup>36</sup> Tejero, C. B. (2008). Tesis Doctoral. "Potencia y Desfases Culturales de los Equipos de Trabajo: Influencia en el Compromiso Laboral". Facultad de Psicología Departamento de Psicología Social y Antropología. Universidad de Salamanca.



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

suelen tener mayor estabilidad en su carrera profesional y parecen que se encuentran más satisfechos en su trabajo.

En relación al nivel educativo en los estudios de compromiso se planteó que personas con mayor nivel educativo tendrían más posibilidades de realizar un trabajo intelectualmente estimulante que fomentará el compromiso con la organización. Sin embargo, los resultados niveles de compromiso (Mowday et al 1979).

Se plantea que las personas que ocupan las posiciones más altas dentro de la jerarquía de la organización tienden a mostrar mayores niveles de compromiso (Salancik, 1977; Carlopio y Gardner, 1995).

Los puestos superiores están relacionados con mayor estatus y reconocimiento los cuales pueden fomentar el vínculo con la organización.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Tejero, C. B. (2008). Tesis Doctoral. *“Potencia y Desfases Culturales de los Equipos de Trabajo: Influencia en el Compromiso Laboral”*. Facultad de Psicología Departamento de Psicología Social y Antropología. Universidad de Salamanca.



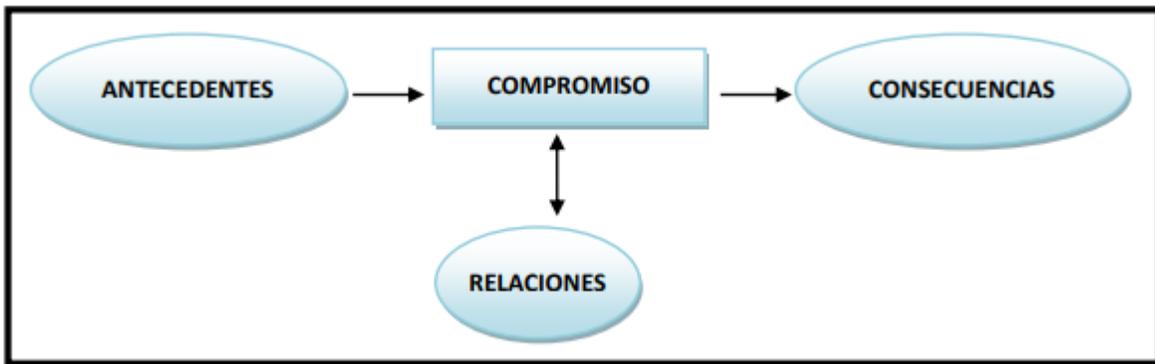
#### 4.5. Modelos de Compromiso Organizacional

##### a. Modelo de Mathieu y Zajac (1990)

El esquema que presentan Mathieu y Zajac (1990) en su trabajo, el Compromiso Organizacional se ve determinado por un grupo de variables, las que se relacionan con otro grupo de variables e influyen sobre otro grupo de variables llamadas Consecuencias.

En cuanto a las llamadas Relaciones algunos de los trabajos hacen referencia a aspectos como la motivación y la participación en el trabajo; las consecuencias de un mayor compromiso tienen que ver con cuestiones relativas al rendimiento en el trabajo, al ausentismo y a la rotación.

Fig.4. Esquema de Compromiso Organizacional de Mathieu y Zajac



Fuente: Valencia, F. (2010). "Estudio de la relación entre productividad, compromiso y compensación. Caso: Correos de Chile, VIII Región", Universidad del Bío-Bío, Sede Concepción.



Fig. 5. Modelo de Mathieu y Zajac.



Fuente: Valencia, F. (2010). "Estudio de la relación entre productividad, compromiso y compensación. Caso: Correos de Chile, VIII Región", Universidad del Bío-Bío, Sede Concepción.

Las variables que, de acuerdo con este estudio, tienen unos efectos mayores en el compromiso organizacional son:

- Competencia personal percibida (efecto positivo).
- Consideración del líder (positivo).
- Liderazgo del tipo “inicia estructura” (positivo).
- Ambigüedad del “rol” (negativo).
- Conflictividad del puesto de trabajo (negativo).



El compromiso organizacional tiene una significativa relación con (se recogen las variables con las que mantiene una correlación más alta):

- Motivación interna (positiva).
- Implicación en el puesto de trabajo (positiva).
- Estrés (negativa).
- Satisfacción laboral global (positiva).
- Satisfacción con el propio trabajo (positiva).
- Satisfacción con la promoción (positiva).
- Satisfacción con el sistema de supervisión (positiva).

#### **b. Modelo de Baker (1995)**

La importancia de la “socialización” de los “recién llegados” para promover “el compromiso organizacional” propuesto por Baker (1995), en un trabajo en el que reinterpreta los aportes de Meyer y Allen (1990), plantea las siguientes tácticas socializadoras:

- Colectivas (se basan en la inmersión del recién llegado en experiencias colectivas, utilizando determinados “agentes socializadores”, con la finalidad de transmitir respuestas estandarizadas y tendencias que preserven la concepción que la organización tiene de la actividad laboral) versus individuales (aportan experiencias de aprendizaje adaptadas a cada individuo y enfatizan el valor que tiene el desempeño innovador de los puestos de trabajo).
- Formales (segregan a los que se incorporan del grupo laboral ordinario mientras se desarrolla su aprendizaje) versus informales (quienes acceden a la organización son



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

destinados a un determinado grupo de trabajo a fin de que compartan sus normas, creencias, valores, destrezas, etc.).

- Secuenciales (los nuevos trabajadores reciben información ajustada a las distintas fases de su proceso de socialización) versus discontinuas (la información no se presenta secuenciada con el fin de promover la creatividad de las personas en su periodo de socialización).
- Fijas (aportan información de acuerdo con programas y horarios de los puestos de trabajo de quienes están siendo sometidos a socialización) versus variables regidas por criterios de flexibilidad en cuanto al tiempo en el que se realizan las actividades socializadoras.
- Conjuntivas (utilizan a los responsables de cada “rol” como modelos a seguir por los nuevos miembros) versus disyuntivas (no recurren a modelos a fin de abrir la posibilidad de generar nuevas formas de actuación para realizar la “viejas” funciones).
- Inversoras (se fundamentan en el soporte social y competencial que aportan los “veteranos” a los “recién” llegados) versus “desinversoras” (se apoyan en las experiencias sociales y laborales negativas para evitar inducir a los que llegan los usos y prácticas no convenientes).



### c. Modelo de Toro (1995)

Toro (1995), señala que existen diferentes razones o motivos que pueden determinar el compromiso de las personas con la organización. En un estudio sobre clima organizacional, motivación y compromiso, realizado en un conjunto de trece empresas pertenecientes a un grupo económico colombiano (Toro, 1995), se observó que el personal exhibía altos niveles de compromiso y que éste obedecía principalmente a un alto sentido ético de la responsabilidad y menos a razones de implicación con el trabajo o de interés por la tarea.

### d. Modelo de Meyer y Allen (1991)<sup>38</sup>

Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.

Estos autores propusieron una división del compromiso en tres componentes: efectivo, de continuación y normativo; así, la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber permanecer en la organización.

#### 1. El Componente Afectivo (Deseo):

Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas; por ende, disfrutan de su permanencia en la organización.

---

<sup>38</sup> Fernández, A. (2017). “*El compromiso organizacional*”. Trabajo de fin de grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Valladolid, España.



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

Mowday, Steer y Portes (1979) definen este tipo como "la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma.

Conceptualmente puede estar caracterizado por al menos tres factores:

- a. Fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización.
- b. Disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización.
- c. Fuerte deseo de permanencia como miembro de la organización".

Por tanto, de este tipo de compromiso podemos sacar que se caracteriza por la existencia de un vínculo emocional del trabajador hacia la empresa, ya que en ella alcanza saciar sus expectativas y necesidades. Esta dimensión hace que en el trabajador se genere un deseo de permanencia en la organización, quiere/desea estar en ella.

Los empleados con altos niveles de compromiso afectivo tienden a empatizar con los problemas que surgen en la organización y harán lo imposible por tratar de solucionarlos. Además, son favorables a los cambios que se puedan dar en la empresa y se involucran en ellos.

### **2. El Compromiso de Continuación (Necesidad):**

En esta dimensión se caracteriza porque el trabajador lleva a cabo una evaluación de los costes-beneficios que le originaría el abandono de la organización y al ver que los costes son mayores decide permanecer en ella. Podemos decir que se basa en el "coste de oportunidad".

Los costes que le pueden suponer al trabajador pueden ser de diferente índole como por ejemplo financieros como recibir un salario menor en otra empresa debido a la pérdida de la antigüedad, físicos como tener que realizar mayor cantidad de tareas o psicológicos como estar sometido a un alto nivel de estrés.



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

En el caso de esta segunda dimensión el vínculo que hay entre el trabajador y la organización deja de ser emocional y pasa a ser un vínculo de carácter material, en el que el nivel de compromiso es bajo y está basado en el coste que le supone al trabajador el abandono. En este caso el desempeño del trabajador será el mínimo necesario, es decir, trabajará dentro de los umbrales mínimos establecidos por la empresa para poder mantener su trabajo. Igualmente, su permanencia en la empresa se verá condicionada a la espera de una oferta mejor o por la ausencia de alternativa.

Se refleja aquí una faceta calculadora, pues se refiere a la prosecución de inversiones (planes de pensiones, prima de antigüedad, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes de la pertenencia a la organización y que dejarla resulta cada vez más costoso y, por lo tanto, se crea un “compromiso por omisión” (Becker, 1960). Puede suponerse que un elevado índice de desempleo en una sociedad acarreará un mayor compromiso de continuación (Vandenberghe, 1996).

### **3. El Compromiso Normativo (Deber):**

Esta división es la que menos se ha estudiado de las tres y por tanto la menos desarrollada, tanto a nivel práctico como teórico.

En el caso de este compromiso, la unión que hay entre el trabajador y la organización es un vínculo que se basa en la obligación, es decir, es un vínculo de obligación moral. Este vínculo surge en aquellos trabajadores que piensan que es su deber permanecer en la organización, que es lo correcto, ya que se siente en deuda con la organización a causa de las oportunidades que le ha brindado, ya sea a través de la formación, de la confianza depositada en él o



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

cualquier otro tipo. Por ello, se genera un deber de permanencia en el empleado a través del cual este será leal a la organización.

Esta dimensión la podemos relacionar con la teoría de la reciprocidad que establece que "quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante" (Goulder, 1960) (cit. en Bayona, Goñi y Madorran, 2000).



## CAPÍTULO V: AUTOEFICACIA

### 5.1. Definiciones de Autoeficacia

La teoría de autoeficacia tiene sus inicios en 1977 por el psicólogo Albert Bandura, con la publicación de su artículo “Self-efficacy Toward a Unifying Theory of Behavioral Change” (Autoeficacia: hacía una teoría unificada del cambio conductual).

Canto y Rodríguez (1998), identificó un aspecto importante en la conducta humana, que tiene que ver con que las personas crean y desarrollan sus autopercepciones acerca de su capacidad, mismas que se convierten en los medios por los cuáles siguen sus metas, y controlan lo que ellos son capaces de hacer para controlar, a su vez, su propio ambiente.<sup>39</sup>

**TABLA N° 7: DEFINICIONES DE AUTOEFICACIA**

<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
Wood y Bandura <sup>40</sup> (1989)	<i>“Proponen que la autoeficacia es una creencia en las propias capacidades para movilizar los recursos cognitivos, la motivación y los cursos de acción requeridos para afrontar las demandas de la tarea.”</i>
Bandura <sup>41</sup> (1995)	<i>“Representa la confianza que tiene una persona de que tiene la capacidad para hacer las actividades que trata de llevar a cabo.”</i>
Garrido <sup>42</sup> (2000)	<i>“Un juicio autorreferente por el que el sujeto se considera capaz de ejecutar una tarea determinada en unas circunstancias determinadas con el propósito de conseguir algún fin. Es decir, un sujeto es autoeficaz cuando, encarando una tarea, se dice a sí mismo: me siento capaz de realizarla.”</i>

<sup>39</sup> Monterroso, J. (2012). “Relación entre autoeficacia general percibida y rendimiento académico en un centro educativo laboral para jóvenes residentes en asentamientos precarios de la ciudad de Guatemala”. Tesis para obtener el Título de Pedagogo. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

<sup>40</sup> Chiang, M., Nuñez, A. y Huerta, P. (2015). “Efecto del clima organizacional en la Autoeficacia de los docentes de las instituciones de educación superior”. Horizontes empresariales.

<sup>41</sup> Blanco, M. (2012). “El aprendizaje autorregulado y sus relaciones con la autoeficacia y la motivación intrínseca: un estudio realizado con estudiantes de pedagogías de una universidad tradicional chilena”. Trabajo de Graduación para la obtención del Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión Curricular. Universidad del Bio-Bio, Chillan.

<sup>42</sup> Chiang, M., Nuñez, A. y Huerta, P. (2015). “Efecto del clima organizacional en la Autoeficacia de los docentes de las instituciones de educación superior”. Horizontes empresariales Vol. 4. Universidad del Bio-Bio.



## 5.2. Dimensiones de la Autoeficacia<sup>43</sup>

Torre (2007), argumenta que se hace necesario tomar en cuenta las dimensiones de la autoeficacia,

- La primera dimensión: el nivel, el cual está relacionado con el grado de dificultad que presente una tarea. En otras palabras, el nivel indica si la tarea es fácil, moderada o difícil.
- La segunda dimensión se refiere a la generalidad, la cual hace referencia al hecho de que el individuo se sienta capaz en algunas áreas o en todas.
- la dimensión de la intensidad, que se refiere a la firmeza o debilidad que el sujeto tenga de sus autopercepciones.

En estrecha relación con estas dimensiones, Bandura (1999) habla de los procesos en los que más influencia tiene la eficacia, entre ellos están:

- Procesos cognitivos: Tener objetivos personales está influido por las auto estimaciones de las capacidades. Es decir, que entre más fuerte sea la autoeficacia percibida, más retadores serán los objetivos que el individuo se establezca y más firme su comportamiento para alcanzarlos.
- Procesos motivacionales: Las creencias de eficacia influyen en los procesos de la motivación humana. De hecho, las creencias de autoeficacia crean en el individuo un pensamiento anticipador, es decir, desde antes de iniciar una tarea, determinan las metas, la cantidad de esfuerzo y tiempo que deberá invertir y su resistencia a fracasar.

---

<sup>43</sup> Monterroso, J. (2012). “Relación entre autoeficacia general percibida y rendimiento académico en un centro educativo laboral para jóvenes residentes en asentamientos precarios de la ciudad de Guatemala”. Tesis para obtener el Título de Pedagogo. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

Las personas con autoeficacia baja, ante la presencia de obstáculos, reducen sus esfuerzos y abandonan las tareas emprendidas. Mientras que las personas con autoeficacia elevada, Relación entre autoeficacia general percibida y rendimiento académico en un centro educativo laboral al presentarse los fracasos hacen un esfuerzo mayor para dominar el desafío.

- **Procesos afectivos:** Incluye las creencias que las personas tengan en sus capacidades que influirán sobre la cantidad de estrés y depresión que puedan experimentar en situaciones difíciles. Las creencias influyen sobre la actitud de vigilancia ante posibles amenazas, ejercen control sobre los pensamientos rumiantes molestos y, por último, estas creencias aportando formas afectivas de conducta que convierten los entornos amenazantes en un espacio seguro, regulando, así, el estrés y la ansiedad.
- **Procesos de selección:** Hasta ahora mucho se ha dicho sobre la eficacia y la influencia que la autoeficacia ejerce sobre la persona para crear entornos benéficos, pero no se ha dicho mayor cosa acerca de la influencia que ejerce sobre los procesos para la “selección de entornos”. En relación a esto, Ruiz (2001) al igual que Bandura (1999), coinciden al afirmar que las personas con baja percepción de eficacia evitarán entornos difíciles y seleccionarán entornos ante los cuales no se sientan incapaces. Por ejemplo, dicen estos autores, estas personas evitarán las tareas complicadas y retadoras pues se perciben incapaces de afrontarlas. Por el contrario, las personas con alta eficacia no temerán elegir entornos y tareas difíciles y los verán como retos y no como amenazas. Se imponen metas retadoras y se mantienen ante ellas con un alto espíritu de compromiso y de esfuerzo.



## CAPÍTULO VI: ESTUDIO EMPÍRICO

### 6.1. Objetivos.

#### a. Objetivo General.

Analizar la relación entre el concepto Conciliación Trabajo - Familia y el Compromiso Organizacional en los trabajadores del Servicio de Salud de Concepción.

#### b. Objetivos específicos.

- Describir el concepto de Conciliación Trabajo - Familia.
- Describir el concepto de Compromiso Organizacional.
- Explicar la relación existente entre Conciliación Trabajo - Familia con Compromiso Organizacional.

### 6.2. Hipótesis de la investigación.

Hipótesis 1: La conciliación trabajo - tiempo familia genera un impacto positivo en el compromiso organizacional.

- Variable dependiente: compromiso organizacional
- Variable independiente: Conciliación trabajo - tiempo familia

Hipótesis 2: La conciliación trabajo - tiempo familia genera un impacto positivo en la autoeficacia

- Variable dependiente: Autoeficacia
- Variable independiente: Conciliación trabajo - tiempo familia



### 6.3. Tipo de investigación.

- a. **Descriptivo:** se analiza los conceptos de la Conciliación Trabajo-Tiempo Familia y el Compromiso Organizacional.
- b. **Correlacional:** se pretende demostrar el grado de relación que tendrá la conciliación Trabajo – Familia y el Comportamiento organizacional.

Es un estudio de tipo descriptivo ya que describe determinadas características del grupo de elementos estudiados, sin realizar comparaciones con otros grupos. Y además es un estudio de tipo correlacional ya que se busca establecer el grado de correlación, pero sin pretender dar una explicación completa al fenómeno investigado

### 6.4. Diseño de la investigación.

Esta investigación corresponde al tipo no experimental transversal correlacional, no experimental ya que en el estudio se observarán las variables en un contexto natural, para luego analizarlas. Del tipo transversal correlacional ya que se busca analizar el grado de relación entre las variables Conciliación Trabajo – Familia y Compromiso Organizacional.

### 6.5. Selección de la muestra.

Para realizar la investigación, se utilizaría en este caso un muestreo por conveniencia, ya que se tomaran los elementos de los que podemos disponer de la forma más fácil.

El instrumento que se usara para la recolección de los datos será el cuestionario.



## 6.6. Instrumentos.

El instrumento utilizado en este estudio corresponde a la encuesta, la cual está dividida en tres partes: información general, cuestionario de Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y cuestionario de Compromiso Organizacional.

<b>TABLA N° 8</b>		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA</b>		
<b>N°</b>	<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>	
1	Género	
2	Edad	
3	Antigüedad laboral	
4	Tipo de contrato	
5	Estamentos	
6	Departamentos	
<b>DIMENSIONES DE CONCILIACIÓN TRABAJO – TIEMPO FAMILIA</b>		
<b>N°</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
1	Relativo a la organización del tiempo de trabajo	8
2	Permisos por responsabilidades familiares	8
3	Incentivos laborales	7
4	Flexibilidad laboral	5
<b>DIMENSIONES DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>		
<b>N°</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
1	Afectivo	7
2	Normativo	7
3	Continuidad	7
<b>AUTOEFICACIA</b>		
<b>N°</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
1	Seguridad de mi capacidades	4
2	Perseverancia	2
3	Capacidad de solucionar problemas	8

Fuente: Elaboración propia.



## 6.7. Resultados.

### 6.7.1. Análisis descriptivo

<b>TABLA N° 9</b>							
<b>DISTRIBUCIÓN POR DEPARTAMENTO Y GÉNERO</b>							
<b>Departamentos</b>	<b>UNIVERSO</b>			<b>MUESTRA</b>			<b>% DE RESPUESTA</b>
	<b>Fem</b>	<b>Masc</b>	<b>Total</b>	<b>Fem</b>	<b>Masc</b>	<b>Total</b>	
<b>Gestión de Personal</b>	9	3	12	7	2	9	75,00%
<b>Capacitación</b>	7	1	8	7	1	8	100,00%
<b>Calidad de vida</b>	26	14	39	22	9	31	79,48%
<b>Gestión de Personas</b>	12	4	16	12	4	16	100,00%
<b>Planificación y Control de Gestión</b>	1	3	4	1	3	4	100,00%
<b>Finanzas</b>	14	8	22	12	8	20	90,90%
<b>Jurídica</b>	6	4	10	6	4	10	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>37</b>	<b>111</b>	<b>67</b>	<b>31</b>	<b>98</b>	<b>88,28%</b>

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N°9 se observa que el porcentaje de respuesta fue de 88,28% de un total de 111 personas. En general el porcentaje de respuesta por departamentos es mayor a un 75%. También se observa que del total, un 33,33% son hombres y un 67,56% son mujeres, proporción que se mantiene cercana en la muestra donde un 31,63% son hombres y un 68,37% son mujeres.



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

<b>TABLA N° 10</b>						
<b>PROMEDIOS EDAD Y AÑOS DE ANTIGÜEDAD, POR DEPARTAMENTO Y GÉNERO</b>						
	<b>FEMENINO</b>		<b>MASCULINO</b>		<b>TOTAL</b>	
<b>Departamentos</b>	<b>Edad</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Edad</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Edad</b>	<b>Antigüedad</b>
<b>Gestión de Personal</b>	45,90	12,70	38,00	3,00	44,10	10,60
<b>Capacitación</b>	45,60	12,20	46,00	12,00	45,60	12,10
<b>Calidad de vida</b>	38,90	7,95	40,60	12,30	39,30	9,08
<b>Gestión de Personas</b>	42,80	13,40	45,30	2,75	43,40	10,80
<b>Planificación y Control de Gestión</b>	54,00	19,00	38,30	7,33	42,30	10,30
<b>Finanzas</b>	40,80	13,00	37,40	6,59	39,40	10,40
<b>Jurídica</b>	41,20	11,20	37,00	7,25	39,50	9,60
<b>PROMEDIO</b>	<b>44,17</b>	<b>12,78</b>	<b>40,37</b>	<b>7,32</b>	<b>41,94</b>	<b>10,41</b>

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 10 se observa que la edad promedio de las mujeres que respondieron la encuesta es de 44 años con una antigüedad laboral promedio de 12 años, mientras que la edad promedio de los hombres es de 40 años con una antigüedad laboral de 7 años en promedio.



### 6.7.2. Análisis de Fiabilidad

El coeficiente Alpha de Cronbach puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa nula confiabilidad y 1 representa la confiabilidad total. Es usual considerar valores de coeficiente de fiabilidad de 0,50 como bajos, entre 0,60 y 0,70 como aceptables, de 0,80 como meritorios y de 0,90 como excelentes. Los valores de 0,50 son suficientes en investigaciones básicas.

<b>FACTORES</b>	<b>N° DE ITEMS</b>	<b>ALFA DE CRONBACH</b>	<b>ALFA DE CRONBACH (Si se elimina un ítem)</b>
<b>Afectivo</b>	7	0,802	NO
<b>Normativo</b>	7	0,777	Si se elimina la pregunta 20, Alfa de Cronbach sube a <b>0,790</b> . Se decide No eliminar.
<b>Continuidad</b>	7	0,765	Si se elimina la pregunta 21, Alfa de Cronbach sube a <b>0,794</b> . Se decide No eliminar.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 11 se observa que la dimensión Compromiso normativo se encuentra en categoría meritorios según el coeficiente de fiabilidad, la dimensión Compromiso Normativo y la dimensión compromiso de Continuidad se encuentran dentro de la categoría aceptable.

<b>FACTORES</b>	<b>N° DE ITEMS</b>	<b>ALFA DE CRONBACH</b>	<b>ALFA DE CRONBACH (Si se elimina un ítem)</b>
<b>Relativo a la organización del tiempo de trabajo</b>	8	0,541	NO
<b>Permisos por responsabilidades familiares</b>	8	0,726	NO
<b>Incentivos laboral</b>	7	0,792	NO
<b>Flexibilidad laboral</b>	5	0,498	Si se elimina la pregunta 25, Alfa de Cronbach sube a <b>0,517</b> . Se decide eliminar.

Fuente: Elaboración propia.



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

En la tabla N° 12 se observa que la dimensión Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo y la dimensión Flexibilidad Laboral están dentro de la categoría bajos, la dimensión Permisos por Responsabilidades Familiares y la dimensión Incentivos Laborales están dentro de la categoría de aceptables.

<b>TABLA N° 13</b>			
<b>FIABILIDAD ESCALAS DE AUTOEFICACIA</b>			
<b>FACTORES</b>	<b>N° DE ITEMS</b>	<b>ALFA DE CRONBACH</b>	<b>ALFA DE CRONBACH (Si se elimina un ítem)</b>
<b>Seguridad de mis capacidades</b>	3	0,543	Si se elimina la pregunta 1, Alfa de Cronbach sube a 0,895 Se decide eliminar.
<b>Perseverancia</b>	7	0,842	NO
<b>Capacidad de solucionar problemas</b>	3	0,925	NO

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 13 se observa que la dimensión Seguridad de mis Capacidades se encuentra en la categoría bajos, la dimensión Perseverancia en la categoría meritorios y la dimensión Capacidad de Solucionar Problemas en la categoría excelentes.



### 6.7.3. Análisis de Promedios de Conciliación Trabajo-Tiempo Familia, Interacción Trabajo-Familia, Compromiso Organizacional y Autoeficacia.

#### a. Según tipo de contrato

A continuación se presentan las distintas tablas en las cuales se separó la muestra por género y luego por tipo de contrato.

Conciliación	Relativo a la organización del tiempo de trabajo		Permisos por responsabilidades familiares		Incentivos laboral		Flexibilidad laboral	
	P. Fijo	Indefinido	P. Fijo	Indefinido	P. Fijo	Indefinido	P. Fijo	Indefinido
Departamentos								
Gestión de Personal	3,48	-	3,46	-	2,96	-	3,34	-
Capacitación	3,92	3,47	4,13	3,28	3,48	3,04	3,73	3,05
Calidad de vida	3,11	2,96	3,34	3,25	2,73	2,71	2,83	2,93
Gestión de Personas	3,39	3,00	3,31	3,75	3,99	3,14	3,02	2,80
Planificación y Control de Gestión	-	3,00	-	3,63	-	1,57	-	2,60
Finanzas	3,40	2,88	3,43	3,13	2,90	2,43	3,36	3,60
Jurídica	3,52	-	3,29	-	2,81	-	3,30	-

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 14 se observa que en la dimensión Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo, tanto las trabajadoras contratadas a plazo fijo como las contratadas a plazo indefinido del Departamento de Capacitación son las que tienen el mayor puntaje con 3,92 y 3,47 respectivamente.



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

En la dimensión Permisos por Responsabilidades Familiares, las trabajadoras contratadas a plazo fijo del Departamento de Capacitación son los que poseen el mayor puntaje, mientras que aquellas contratadas a plazo indefinido, que posee el mayor puntaje son del Departamento de Gestión de Personas (3,75).

En la dimensión de Incentivos Laborales, tanto las trabajadoras contratadas a plazo fijo como las contratadas a plazo indefinido con mayor puntaje corresponden al Departamento de Gestión de Personas con 3,99 y 3,14 puntos respectivamente.

En la dimensión de Flexibilidad Laboral, las trabajadoras contratadas a plazo fijo del Departamento de Capacitación son las que poseen el mayor puntaje (3,73), mientras que en aquellas contratadas a plazo indefinido son del Departamento de Finanzas los que poseen el mayor puntaje (3,60).

<b>TABLA N° 15</b>								
<b>PROMEDIOS BALANCE CONCILIACIÓN TRABAJO-TIEMPO FAMILIA MASCULINO SEGÚN TIPO DE CONTRATO</b>								
<b>Conciliación</b>	<b>Relativo a la organización del tiempo de trabajo</b>		<b>Permisos por responsabilidades familiares</b>		<b>Incentivos laboral</b>		<b>Flexibilidad laboral</b>	
	<b>P. Fijo</b>	<b>Indefinido</b>	<b>P. Fijo</b>	<b>Indefinido</b>	<b>P. Fijo</b>	<b>Indefinido</b>	<b>P. Fijo</b>	<b>Indefinido</b>
<b>Departamentos</b>								
<b>Gestión de Personal</b>	2,94	-	3,44	-	3,14	-	3,20	-
<b>Capacitación</b>	4,25	-	4,38	-	3,43	-	4,00	-
<b>Calidad de vida</b>	3,19	3,13	3,65	2,94	2,95	2,21	3,53	2,80
<b>Gestión de Personas</b>	3,42	-	3,29	-	3,22	-	3,15	-
<b>Planificación y Control de Gestión</b>	2,88	-	3,63	-	2,67	-	3,00	-
<b>Finanzas</b>	3,36	-	3,70	-	2,73	-	3,48	-
<b>Jurídica</b>	3,22	-	3,81	-	2,57	-	3,30	-

Fuente: Elaboración propia.



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

En la tabla N° 15 se observa que solo hay hombres contratados a plazo indefinido en el Departamento de Calidad de Vida, la dimensión Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo con un puntaje de 3,13, la dimensión Permisos por responsabilidades familiares con 2,94, la dimensión Incentivos Laborales con 2,21 y la dimensión Flexibilidad Laboral con 2,80.

De los hombres contratados a plazo fijo aquellos con mayor puntaje se encuentran en el Departamento de Capacitación para las cuatro dimensiones. En la dimensión Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo un puntaje de 4,25, en la dimensión Permisos por Responsabilidades Familiares es de 4,38, en la dimensión Incentivos Laborales es de 3,43 y en la dimensión Flexibilidad Laboral es de 4,00.

<b>TABLA N° 16 PROMEDIOS COMPROMISO ORGANIZACIONAL FEMENINO SEGÚN TIPO DE CONTRATO</b>						
<b>Compromiso</b>	<b>Afectivo</b>		<b>Normativo</b>		<b>Continuidad</b>	
	<b>Plazo Fijo</b>	<b>Indefinido</b>	<b>Plazo Fijo</b>	<b>Indefinido</b>	<b>Plazo Fijo</b>	<b>Indefinido</b>
<b>Gestión de Personal</b>	3,90	-	3,67	-	3,76	-
<b>Capacitación</b>	4,33	3,68	3,95	3,18	3,67	4,00
<b>Calidad de vida</b>	3,32	3,38	3,01	3,43	3,19	3,24
<b>Gestión de Personas</b>	4,06	3,57	3,49	3,14	3,84	3,43
<b>Planificación y Control de Gestión</b>	-	4,43	-	3,71	-	3,86
<b>Finanzas</b>	3,58	2,71	3,16	3,00	3,66	3,57
<b>Jurídica</b>	3,86	-	3,50	-	3,67	-

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 16 se observa que en la dimensión Compromiso Afectivo, las mujeres contratadas a plazo fijo que tienen un mayor puntaje pertenecen al Departamento de



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

Capacitación (4,33), mientras que aquellas que están contratadas a plazo indefinido se encuentran en el Departamento de Planificación y Control de Gestión (4,43).

En la dimensión Compromiso Normativo, las mujeres contratadas a plazo fijo que tienen un mayor puntaje pertenecen al Departamento de Capacitación (3,95), y en aquellas contratadas a plazo indefinido se encuentran en el Departamento de Planificación y Control de Gestión (3,71).

En la dimensión Compromiso de Continuidad, las mujeres contratadas a plazo fijo que tienen un mayor puntaje pertenecen al Departamento de Gestión de Personas (3,84), y en aquellas contratadas a plazo indefinido se encuentran en el Departamento de Capacitación (4,00).

<b>TABLA N° 17</b>						
<b>PROMEDIOS COMPROMISO ORGANIZACIONAL MASCULINO SEGÚN TIPO DE CONTRATO</b>						
<b>Compromiso</b>	<b>Afectivo</b>		<b>Normativo</b>		<b>Continuidad</b>	
	<b>Plazo Fijo</b>	<b>Indefinido</b>	<b>Plazo Fijo</b>	<b>Indefinido</b>	<b>Plazo Fijo</b>	<b>Indefinido</b>
<b>Departamentos</b>						
<b>Gestión de Personal</b>	3,71	-	3,21	-	4,21	-
<b>Capacitación</b>	4,43	-	4,14	-	4,00	-
<b>Calidad de vida</b>	3,38	3,14	3,13	3,29	3,33	2,93
<b>Gestión de Personas</b>	3,36	-	3,21	-	3,04	-
<b>Planificación y Control de Gestión</b>	2,81	-	2,67	-	3,24	-
<b>Finanzas</b>	3,55	-	3,29	-	3,05	-
<b>Jurídica</b>	3,57	-	3,11	-	2,86	-

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 17 se observa que solo hay hombres contratados a plazo indefinido en el Departamento de Calidad de Vida, donde en la dimensión Compromiso Afectivo tienen un



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

puntaje de 3,14; en la dimensión Compromiso Normativo un 3,29 y en la dimensión Compromiso de Continuidad es de 2,93.

En los hombres contratados a plazo definido en la dimensión Compromiso Afectivo y en la dimensión Compromiso Normativo, el mayor puntaje se encuentra en el Departamento de Capacitación con 4,43 y 4,14 puntos respectivamente, mientras que para el Compromiso de Continuidad el mayor puntaje se encuentra en el Departamento de Gestión de Personal (4,21).

Autoeficacia Departamentos	Seguridad de mis capacidades		Perseverancia		Capacidad de solucionar problemas	
	Plazo Fijo	Indefinido	Plazo Fijo	Indefinido	Plazo Fijo	Indefinido
Gestión de Personal	4,24	-	4,14	-	3,98	-
Capacitación	4,67	4,33	4,17	3,38	4,50	3,72
Calidad de vida	4,38	4,00	4,10	3,33	4,23	3,67
Gestión de Personas	4,42	4,00	4,14	4,00	4,03	3,63
Planificación y Control de Gestión	-	5,00	-	5,00	-	4,50
Finanzas	4,18	1,67	4,36	1,00	4,18	1,88
Jurídica	4,22	-	4,25	-	4,06	-

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 18 se observa que las trabajadoras contratadas a plazo fijo del Departamento de Capacitación son las que poseen el mayor puntaje (4,67) en la dimensión Seguridad de mis Capacidades. En la dimensión Perseverancia, se encuentran en el Departamento de Finanzas (4,36). En la dimensión Capacidad de Solucionar Problemas, se encuentran en el Departamento de Capacitación (4,50).



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

En las trabajadoras contratadas a plazo indefinido se observa que el Departamento de Planificación y Control es el que tiene el mayor puntaje en las tres dimensiones, la dimensión Seguridad de mis Capacidades con un puntaje de 5,00, la dimensión Perseverancia con 5,00 y la dimensión Capacidad de Solucionar Problemas con 4,50.

También se observa que las trabajadoras contratadas a plazo indefinido en las tres dimensiones poseen puntajes muy bajos que no alcanzar a llegar a 2.

**TABLA N° 19**  
**PROMEDIOS AUTOEFICACIA MASCULINO SEGÚN TIPO DE CONTRATO**

Autoeficacia	Seguridad de mis capacidades		Perseverancia		Capacidad de solucionar problemas	
	Plazo Fijo	Indefinido	Plazo Fijo	Indefinido	Plazo Fijo	Indefinido
<b>Departamentos</b>						
<b>Gestión de Personal</b>	4,00	-	4,50	-	4,06	-
<b>Capacitación</b>	4,33	-	4,00	-	4,25	-
<b>Calidad de vida</b>	4,28	4,50	4,42	4,75	4,19	4,50
<b>Gestión de Personas</b>	4,25	-	4,25	-	4,28	-
<b>Planificación y Control de Gestión</b>	4,89	-	4,00	-	4,63	-
<b>Finanzas</b>	4,38	-	4,19	-	4,30	-
<b>Jurídica</b>	4,42	-	3,75	-	4,25	-

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 19 se observa que hombres contratados a plazo indefinido solo se encuentran en el Departamento de Calidad de Vida, en la dimensión Seguridad de mis Capacidades con un puntaje de 4,50, en la dimensión Perseverancia con un puntaje de 4,75, en la dimensión Capacidad de Solucionar Problemas con un puntaje de 4,50.



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

En los trabajadores contratados a plazo fijo en la dimensión Seguridad de mis Capacidades y en la dimensión Capacidad de Solucionar Problemas el departamento con mayor puntaje es el de Planificación y Control de Gestión con un puntaje de 4,89 y 4,63 respectivamente.

En la dimensión Perseverancia el departamento con mayor puntaje es el de Gestión de Personal con un puntaje de 4,50.

**b. Según estamentos**

A continuación se presentan las distintas tablas en las cuales se separó la muestra por género y luego por tipo de estamento.

**TABLA N° 20**  
**PROMEDIOS BALANCE CONCILIACIÓN TRABAJO-TIEMPO FAMILIA FEMENINO**  
**SEGÚN ESTAMENTOS**

Conciliación	Relativo a la organización del tiempo de trabajo					Permisos por responsabilidades familiares					Incentivos laboral					Flexibilidad laboral				
	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar
<b>Departamentos</b>																				
<b>Gestión de Personal</b>	-	3,38	-	3,63	-	-	3,38	-	3,58	-	-	3,11	-	2,76	-	-	3,60	-	3,00	-
<b>Capacitación</b>	3,25	3,75	-	3,71	-	4,13	3,75	-	3,21	-	3,57	3,33	-	3,00	-	4,40	3,13	-	3,20	-
<b>Calidad de vida</b>	-	2,79	3,42	3,60	-	-	2,79	3,25	3,69	-	-	2,45	3,29	3,10	-	-	2,83	2,73	2,93	-
<b>Gestión de Personas</b>	3,50	3,35	-	3,33	-	4,00	3,35	-	3,02	-	4,14	3,40	-	3,21	-	4,20	2,88	-	2,90	-
<b>Planificación y Control de Gestión</b>	-	3,00	-	-	-	-	3,00	-	-	-	-	1,57	-	-	-	-	2,60	-	-	-
<b>Finanzas</b>	4,00	3,31	3,50	3,22	-	3,75	3,31	3,38	3,56	-	4,71	2,95	1,29	2,64	-	4,40	3,30	2,40	3,50	-
<b>Jurídica</b>	-	3,69	3,38	3,63	-	-	3,69	3,25	3,38	-	-	3,00	2,43	3,57	-	-	3,70	3,13	3,00	-

Fuente: Elaboración propia.



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

En la tabla N° 20 se observa que en los cargos de mujeres Directivos el mayor puntaje se encuentra en el Departamento de Finanzas para la dimensión Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo y la dimensión Incentivos Laborales con un puntaje de 4,00 y 4,71 respectivamente. Para la dimensión Permisos por Responsabilidades Familiares se encuentra en el Departamento de Capacitación con un puntaje de 4,13, para la dimensión Flexibilidad Laboral el Departamento de Capacitación y el de Finanzas tienen 4,40 de puntaje.

En los cargos de mujeres Profesionales el mayor puntaje se encuentra en el Departamento de Capacitación para la dimensión Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo y la dimensión Permisos por Responsabilidades Familiares con un puntaje de 3,75 en ambos. En la dimensión Incentivos Laborales es el Departamento Gestión de Personas con un puntaje de 3,40. En la dimensión Flexibilidad Laboral es el Departamento Jurídica con un puntaje de 3,70.

En los cargos de mujeres Técnicos el Departamento de Finanzas son las que tienen el mayor puntaje para la dimensión Relativo a la Organización del tiempo de Trabajo y la dimensión Permisos por Responsabilidades con un puntaje de 3,50 y 3,38 respectivamente. En la dimensión Incentivos Laborales es el Departamento de Calidad de Vida el de mayor puntaje con 3,29 puntos. En la dimensión de Flexibilidad Laboral es el Departamento de Jurídica con 3,13 puntos.

En los cargos de mujeres Administrativas en la dimensión Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo el departamento con mayor puntaje es el de Capacitación con un puntaje de 3,71, en la dimensión Permisos por Responsabilidades Familiares es el Departamento de Calidad de Vida con un puntaje de 3,69, en la dimensión Incentivos Laborales es el



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

Departamento Jurídica con un puntaje de 3,57, en la dimensión Flexibilidad Laboral es el Departamento de Finanzas con un puntaje de 3,50.

En estos departamentos no hay mujeres que tengan el cargo de auxiliar.

**TABLA N° 21**  
**PROMEDIOS BALANCE CONCILIACIÓN TRABAJO-TIEMPO FAMILIA MASCULINO SEGÚN ESTAMENTOS**

Conciliación Departamentos	Relativo a la organización del tiempo de trabajo					Permisos por responsabilidades familiares					Incentivos laboral					Flexibilidad laboral				
	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar
Gestión de Personal	-	-	-	2,94	-	-	-	-	3,44	-	-	-	-	3,14	-	-	-	-	3,20	-
Capacitación	-	4,25	-	-	-	-	4,38	-	-	-	-	3,43	-	-	-	-	4,00	-	-	-
Calidad de vida	-	2,96	4,00	3,13	3,13	-	3,54	3,88	3,69	2,94	-	2,52	3,43	3,36	2,21	-	3,60	3,40	3,50	2,80
Gestión de Personas	-	3,79	-	3,63	-	-	2,67	-	4,13	-	-	2,81	-	2,57	-	-	3,93	-	3,00	-
Planificación y Control de Gestión	3,25	3,50	-	1,88	-	3,75	4,50	-	2,63	-	3,29	3,14	-	1,57	-	3,60	3,80	-	1,60	-
Finanzas	-	3,31	3,38	3,63	-	-	3,85	3,00	3,50	-	-	2,74	2,00	3,43	-	-	3,53	3,40	3,20	-
Jurídica	2,25	3,56	3,50	-	-	3,38	4,25	3,38	-	-	2,57	3,29	1,14	-	-	3,00	3,90	2,40	-	-

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 21 se observa que en los cargos de hombres Directivos el mayor puntaje se encuentra en el Departamento de Planificación y Control de Gestión en las cuatro dimensiones. En la dimensión Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo con un puntaje de 3,25, en la dimensión Permisos por Responsabilidades Familiares con un puntaje



#### Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

de 3,75, en la dimensión Incentivos Laborales con un puntaje de 3,29 y en la dimensión Flexibilidad Laboral con un puntaje de 3,60.

En los cargos de hombres Profesionales el mayor puntaje se encuentra en el Departamento de Capacitación para las tres de las cuatro dimensiones. En la dimensión Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo con un puntaje de 4,25, en la dimensión Incentivos Laborales con un puntaje de 3,43 y en la dimensión Flexibilidad Laboral con un puntaje de 4,00. En la dimensión Permisos por Responsabilidades Familiares el mayor puntaje se encuentra en el Departamento de Planificación y Control de Gestión con un puntaje de 4,50.

En los cargos de hombres Técnicos el Departamento de Calidad de Vida son los que tienen el mayor puntaje en las tres de las cuatro dimensiones. En la dimensión Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo con un puntaje de 4,00, en la dimensión Permisos por Responsabilidades Familiares con un puntaje de 3,88, en la dimensión Incentivos Laborales con un puntaje de 3,43. En la dimensión Flexibilidad Laboral el Departamento de Calidad de Vida y el Departamento de Finanzas obtienen el mismo puntaje de 3,40.

En los cargos de hombres Administrativos el departamento con mayor puntaje es el de Gestión de Personas para las dimensiones Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo y Permisos por Responsabilidades Familiares con un puntaje de 3,63 y 4,13 respectivamente.

En la dimensión de Incentivos Laborales el departamento con mayor puntaje es el de Finanzas con un puntaje de 3,43. En la dimensión Flexibilidad Laboral es el departamento de Calidad de Vida con un puntaje de 3,50.

Cargos de hombres Auxiliares solo hay en el departamento de Calidad de Vida, en la dimensión Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo un puntaje de 3,13, en la



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

dimensión Permisos por Responsabilidades Familiares un puntaje de 2,94, en la dimensión Incentivos Laborales un puntaje de 2,21 y en la dimensión Flexibilidad Laboral un puntaje de 2,80.

**TABLA N° 22**  
**PROMEDIOS COMPROMISO ORGANIZACIONAL FEMENINO SEGÚN ESTAMENTOS**

Compromiso  Departamentos	Afectivo					Normativo					Continuidad				
	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar
Gestión de Personal	-	3,89	-	3,90	-	-	3,79	-	3,52	-	-	3,93	-	3,52	-
Capacitación	4,57	4,29	-	3,43	-	4,00	4,24	-	2,62	-	2,71	3,90	-	4,19	-
Calidad de vida	-	3,31	2,95	3,57	-	-	3,02	2,67	3,38	-	-	3,17	3,14	3,29	-
Gestión de Personas	4,43	3,97	-	4,00	-	3,71	3,63	-	3,29	-	4,71	3,80	-	3,67	-
Planificación y Control de Gestión	-	4,43	-	-	-	-	3,71	-	-	-	-	3,86	-	-	-
Finanzas	5,00	3,60	2,57	3,25	-	5,00	3,05	1,86	3,14	-	4,86	3,55	2,57	3,79	-
Jurídica	-	3,21	4,10	4,43	-	-	3,07	3,57	4,14	-	-	2,71	4,14	4,14	-

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 22 se observa que en los cargos de mujeres Directivos el mayor puntaje se encuentra en el Departamento de Finanzas en las tres dimensiones, en la dimensión Compromiso Afectivo y Compromiso Normativo con un puntaje de 5,00, en la dimensión Compromiso de Continuidad con 4,86.

En los cargos de mujeres Profesionales el mayor puntaje se encuentra en el Departamento de Planificación y Control de Gestión para la dimensión Compromiso Afectivo con 4,43 puntos,



### Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

en el Departamento de Capacitación para la dimensión Compromiso Normativo con 4,24 y en el Departamento de Gestión de Personal para la dimensión de Compromiso de Continuidad con 3,93 puntos.

En los cargos de mujeres Técnicos el Departamento de Jurídica son las que tienen el mayor puntaje en las tres dimensiones, en la dimensión Compromiso Afectivo con un puntaje de 4,10, en la dimensión Compromiso Normativo con un puntaje de 3,57 y en la dimensión Compromiso de Continuidad con un puntaje de 4,14.

En los cargos de mujeres Administrativas el departamento con mayor puntaje es el de Jurídica para las dimensiones Compromiso Afectivo y Compromiso Normativo con un puntaje de 4,43 y 4,14 respectivamente. Mientras que en la dimensión de Compromiso de Continuidad el departamento con mayor puntaje es Capacitación con un puntaje de 4,19.

En estos departamentos no hay mujeres que tengan el cargo de auxiliar.



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

**TABLA N° 23**  
**PROMEDIOS COMPROMISO ORGANIZACIONAL MASCULINO SEGÚN ESTAMENTOS**

Compromiso	Afectivo					Normativo					Continuidad				
	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar
<b>Departamentos</b>															
<b>Gestión de Personal</b>	-	-	-	3,71	-	-	-	-	3,21	-	-	-	-	4,21	-
<b>Capacitación</b>	-	4,43	-	-	-	-	4,14	-	-	-	-	4,00	-	-	-
<b>Calidad de vida</b>	-	3,67	3,57	3,79	3,14	-	3,33	4,00	3,36	3,29	-	3,71	4,00	4,43	2,93
<b>Gestión de Personas</b>	-	3,33	-	3,43	-	-	3,19	-	3,29	-	-	2,86	-	3,57	-
<b>Planificación y Control de Gestión</b>	3,57	2,29	-	2,57	-	3,57	2,43	-	2,00	-	3,86	3,43	-	3,00	-
<b>Finanzas</b>	-	3,60	2,71	4,14	-	-	3,31	2,57	3,86	-	-	3,12	3,00	2,71	-
<b>Jurídica</b>	4,00	3,79	2,71	-	-	4,00	3,36	1,71	-	-	3,14	2,93	2,43	-	-

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 23 se observa que en los cargos de hombres Directivos el mayor puntaje se encuentra en el Departamento de Finanzas en las dimensiones Compromiso Afectivo y Compromiso Normativo con un puntaje de 4,00, en la dimensión Compromiso de Continuidad es el Departamento de Planificación y Control y Gestión con 3,86.

En los cargos de hombres Profesionales el mayor puntaje se encuentra en el Departamento de Capacitación para las tres dimensiones, la dimensión Compromiso Afectivo con 4,43 puntos, la dimensión Compromiso Normativo con 4,14 y la dimensión Compromiso de Continuidad con 4,00 puntos.



### Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

En los cargos de hombres Técnicos el Departamento de Calidad de Vida son los que tienen el mayor puntaje en las tres dimensiones, en la dimensión Compromiso Afectivo con un puntaje de 3,57, en la dimensión Compromiso Normativo y en la dimensión Compromiso de Continuidad con un puntaje de 4,00.

En los cargos de hombres Administrativos el departamento con mayor puntaje es el de Finanzas para las dimensiones Compromiso Afectivo y Compromiso Normativo con un puntaje de 4,14 y 3,86 respectivamente. Mientras que en la dimensión de Compromiso de Continuidad el departamento con mayor puntaje es Calidad de Vida con un puntaje de 4,43.

Cargos de hombres Auxiliares solo hay en el departamento de Calidad de Vida, para la dimensión Compromiso Afectivo un puntaje de 3,14, para la dimensión Normativo un 3,29 y para la dimensión de Continuidad un 2,93.



<b>TABLA N° 24</b>															
<b>PROMEDIOS AUTOEFICACIA FEMENINO SEGÚN ESTAMENTOS</b>															
Autoeficacia	Seguridad de mis capacidades					Perseverancia					Capacidad de solucionar problemas				
	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar
Departamentos	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar
Gestión de Personal	-	4,17	-	4,33	-	-	4,25	-	4,00	-	-	4,22	-	3,67	-
Capacitación	5,00	4,33	-	4,44	-	4,00	3,67	-	3,67	-	4,63	3,88	-	4,04	-
Calidad de vida	-	4,19	4,78	4,44	-	-	3,79	4,50	4,25	-	-	4,17	4,04	4,17	-
Gestión de Personas	5,00	4,33	-	4,33	-	5,00	3,80	-	4,25	-	4,88	3,85	-	3,98	-
Planificación y Control de Gestión	-	5,00	-	-	-	-	5,00	-	-	-	-	4,50	-	-	-
Finanzas	5,00	4,39	3,67	3,17	-	5,00	4,25	4,50	3,50	-	5,00	4,21	4,38	3,31	-
Jurídica	-	4,17	4,33	4,00	-	-	4,00	4,17	5,00	-	-	4,25	3,96	4,00	-

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 24 se observa que en los tres departamentos con cargos de mujeres Directivos alcanzan el puntaje máximo en la dimensión Seguridad de mis Capacidades. En la dimensión Perseverancia el Departamento de Gestión de Personas y Finanzas alcanzan el puntaje máximo. En la dimensión Capacidad de Solucionar Problemas es el Departamento de Finanzas el que tiene el puntaje máximo.

En los cargos de mujeres Profesionales el mayor puntaje se encuentra en el Departamento de Planificación y Control de Gestión para las tres dimensiones. En las dimensiones Seguridad de mis Capacidades y Perseverancia con un puntaje máximo y en la dimensión Capacidad de Solucionar Problemas con un puntaje de 4,50.



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

En los cargos de mujeres Técnicos el Departamento de Calidad de Vida son las que tienen el mayor puntaje para la dimensión Seguridad de mis Capacidades con un puntaje de 4,78. En la dimensión Perseverancia los Departamentos de Calidad de Vida y Finanzas obtienen un puntaje de 4,50. En la dimensión Capacidad de Solucionar Problemas es el Departamento de Finanzas con un puntaje de 4,38.

En los cargos de mujeres Administrativas en la dimensión Seguridad de mis Capacidades los Departamentos de Capacitación y Calidad de Vida obtienen el puntaje mayor de 4,44. En la dimensión Perseverancia es el Departamento de Jurídica el que obtiene el puntaje máximo. En la dimensión Capacidad de Solucionar Problemas es el Departamento de Calidad de Vida con un puntaje de 4,17.

En estos departamentos no hay mujeres que tengan el cargo de auxiliar.

**TABLA N° 25**  
**PROMEDIOS AUTOEFICACIA MASCULINO SEGÚN ESTAMENTOS**

Autoeficacia	Seguridad de mis capacidades					Perseverancia					Capacidad de solucionar problemas				
	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar	Directiva	Profesional	Técnico	Administrativa	Auxiliar
Departamentos															
Gestión de Personal	-	-	-	4,00	-	-	-	-	4,50	-	-	-	-	4,06	-
Capacitación	-	4,33	-	-	-	-	4,00	-	-	-	-	4,25	-	-	-
Calidad de vida	-	4,33	4,00	4,33	4,50	-	4,33	4,00	4,75	4,75	-	4,00	4,75	4,19	4,50
Gestión de Personas	-	4,33	-	4,00	-	-	4,33	-	4,00	-	-	4,42	-	3,88	-
Planificación y Control de Gestión	4,67	5,00	-	5,00	-	4,00	4,00	-	4,00	-	4,00	4,88	-	5,00	-
Finanzas	-	4,44	3,33	5,00	-	-	4,25	4,00	4,00	-	-	4,25	3,88	5,00	-
Jurídica	5,00	4,50	3,67	-	-	3,50	3,50	4,50	-	-	5,00	3,81	4,38	-	-

Fuente: Elaboración propia.



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

En la tabla N° 25 se observa que en los cargos de hombres Directivos el mayor puntaje se encuentra en el Departamento de Jurídica en las dimensiones Seguridad de mis Capacidades y Capacidad de Solucionar Problemas con el puntaje máximo. En la dimensión Perseverancia es el Departamento de Planificación y Control de Gestión con un puntaje de 4,00.

En los cargos de hombres Profesionales el mayor puntaje se encuentra en el Departamento de Planificación y Control de Gestión en las dimensiones Seguridad de mis Capacidades y Capacidad de Solucionar Problemas con un puntaje de 5,00 y 4,88 respectivamente. En la dimensión Perseverancia los Departamentos de Calidad de Vida y Gestión de Personas obtienen un puntaje de 4,33 siendo este el máximo.

En los cargos de hombres Técnicos el mayor puntaje se encuentra en el Departamento de Calidad de Vida en las dimensiones Seguridad de mis Capacidades y Capacidad de Solucionar Problemas con un puntaje de 4,00 y 4,75 respectivamente. En la dimensión Perseverancia es el Departamento de Jurídica con un puntaje de 4,50.

En los cargos de hombres Administrativos los Departamentos Planificación y Control de Gestión y Finanzas obtienen el puntaje máximo en las dimensiones Seguridad de mis Capacidades y Capacidad de Solucionar Problemas. En la dimensión Perseverancia es el Departamento de Calidad de Vida con un puntaje de 4,75.

Cargos de hombres Auxiliares solo hay en el departamento de Calidad de Vida, en la dimensión Seguridad de mis Capacidades un puntaje de 4,50, en la dimensión Perseverancia un puntaje de 4,75, en la dimensión Capacidad de Solucionar Problemas un puntaje de 4,50.



6.7.4. Correlaciones

<b>TABLA N° 26</b>				
<b>CORRELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CONCILIACIÓN TRABAJO – TIEMPO FAMILIA</b>				
<b>Compromiso organizacional</b>		<b>Compromiso Afectivo</b>	<b>Compromiso Normativo</b>	<b>Compromiso Continuidad</b>
<b>Conciliación Trabajo – Familia</b>				
<b>Relativo a la organización del tiempo de trabajo</b>	Coeficiente de correlación	<b>,288**</b>	<b>,297**</b>	<b>,347**</b>
	Sig. (bilateral)	<b>,004</b>	<b>,003</b>	<b>,000</b>
<b>Permisos por responsabilidades familiares</b>	Coeficiente de correlación	<b>,278**</b>	<b>,353**</b>	<b>,182</b>
	Sig. (bilateral)	<b>,006</b>	<b>,000</b>	<b>,072</b>
<b>Incentivo laboral</b>	Coeficiente de correlación	<b>,412**</b>	<b>,405**</b>	<b>,384**</b>
	Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
<b>Flexibilidad laboral</b>	Coeficiente de correlación	<b>,269**</b>	<b>,326**</b>	<b>,262**</b>
	Sig. (bilateral)	<b>,007</b>	<b>,001</b>	<b>,009</b>
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				
Rho de Spearman				

Fuente: Elaboración propia.

Las dimensiones del Compromiso organizacional, Compromiso Afectivo y Compromiso Normativo tienen correlación estadísticamente significativa baja con las cuatro dimensiones de la Conciliación Trabajo - Tiempo Familia.

La Dimensión del Compromiso Organizacional, Compromiso de Continuidad tiene correlación estadísticamente significativa baja con las dimensiones de Conciliación Trabajo – Tiempo Familia, Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo, Incentivo Laboral y Flexibilidad Laboral.



<b>TABLA N° 27</b>				
<b>CORRELACIÓN ENTRE AUTOEFICACIA Y CONCILIACIÓN TRABAJO – TIEMPO FAMILIA</b>				
<b>Autoeficacia</b>		<b>Seguridad de mis capacidades</b>	<b>Perseverancia</b>	<b>Capacidad de solucionar problemas</b>
<b>Conciliación Trabajo – Familia</b>				
<b>Relativo a la organización del tiempo de trabajo</b>	Coeficiente de correlación	,150	,221*	,245*
	Sig. (bilateral)	,141	,029	,015
<b>Permisos por responsabilidades familiares</b>	Coeficiente de correlación	,013	,031	,063
	Sig. (bilateral)	,898	,759	,540
<b>Incentivos laboral</b>	Coeficiente de correlación	,221*	,000	,138
	Sig. (bilateral)	,028	,997	,176
<b>Flexibilidad laboral</b>	Coeficiente de correlación	,072	-,007	,123
	Sig. (bilateral)	,480	,949	,226
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				
Rho de Spearman				

Fuente: Elaboración propia.

La dimensión de Autoeficacia, Seguridad de mis Capacidades tiene correlación estadísticamente significativa baja con la dimensión de Conciliación Trabajo – Tiempo Familia, Incentivo Laboral.

Las dimensiones de Autoeficacia, Perseverancia y Capacidad de Solucionar Problemas tienen correlación estadísticamente significativa baja con la dimensión de Conciliación Trabajo – Tiempo Familia, Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo.



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

<b>TABLA N° 28</b>				
<b>CORRELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y AUTOEFICACIA</b>				
<b>Compromiso Organizacional</b>		<b>Compromiso Afectivo</b>	<b>Compromiso Normativo</b>	<b>Compromiso Continuidad</b>
<b>Autoeficacia</b>				
<b>Seguridad de mis capacidades</b>	Coeficiente de correlación	,287**	,188	,024
	Sig. (bilateral)	,004	,063	,811
<b>Perseverancia</b>	Coeficiente de correlación	,120	,051	,070
	Sig. (bilateral)	,238	,619	,495
<b>Capacidad de solucionar problemas</b>	Coeficiente de correlación	,176	,156	-,022
	Sig. (bilateral)	,083	,124	,828
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				
Rho de Spearman				

Fuente: Elaboración propia.

Las dimensiones del Compromiso Organizacional, Compromiso Normativo y de Continuidad no tienen correlación estadísticamente significativa con las dimensiones de Conciliación Trabajo- Tiempo Familia.

La dimensión del Compromiso Organizacional, Compromiso Afectivo tiene correlación estadísticamente significativa baja con la dimensión de Autoeficacia, Seguridad de mis Capacidades.



## 6.8. Conclusiones

De los resultados observados se puede decir que en los departamentos encuestados del Servicio de Salud de Concepción la presencia femenina predomina (67,56%), al igual que el contrato a plazo fijo (87,75%).

Las edades de las mujeres van desde los 20 hasta los 63 años, donde el promedio de edad es de 44 años. Las edades de los hombres van desde los 25 hasta los 56 años, donde el promedio de edad es de 40 años.

Los años de antigüedad en promedio de las mujeres son de 12 años. La edad promedio de antigüedad de los hombres es de 7 años.

Se procedió a separar la muestra según género y tipo de contrato, donde se puede concluir que:

- De las dimensiones de la Conciliación Trabajo – Tiempo Familia la que predomina es Permisos por Responsabilidades Familiares en mujeres y hombres contratadas de plazo fijo y también en mujeres contratadas a plazo indefinido, esto quiere decir que están relativamente conformes con los permisos otorgados a los trabajadores. En aquellos hombres contratados a plazo indefinido la dimensión que predomina es Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo, quiere decir, que están relativamente conformes con la flexibilidad que hay en horarios y en tiempos libres de los trabajadores.
- De las dimensiones del Compromiso Organizacional la que predomina es Compromiso Afectivo en aquellos hombres y mujeres contratados a plazo fijo, lo que significa que disfrutaban de su permanencia en su lugar de trabajo. En aquellas mujeres



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

contratadas a plazo indefinido la dimensión predominante es Compromiso de Continuidad, lo que significa que necesitan continuar en su lugar de trabajo por los riesgos que corren al dejarlo. En aquellos hombres contratados a plazo indefinido la dimensión que predomina es Compromiso Normativo, lo que indica una lealtad o deber con la organización.

- De las dimensiones de la Autoeficacia la que predomina es Seguridad de mis Capacidades en mujeres contratadas a plazo fijo e indefinido y también en hombres contratados a plazo fijo. En los hombres contratados a plazo indefinido predomina la dimensión Perseverancia.

Luego se procedió separar la muestra según género y estamentos, donde se puede concluir que:

- De las dimensiones de la Conciliación Trabajo – Tiempo Familia la que predomina es Permisos por Responsabilidades Familiares, quiere decir que están conformes con la flexibilidad que les da la organización en caso de problemas familiares. En general en las mujeres profesionales de cargo administrativo los promedios de esta dimensión se mantienen muy parejos sobresaliendo de los otros cargos, dejando de lado los cargos de directivos que son los promedios más elevados en general.
- De las dimensiones del Compromiso Organizacional la que predomina es Compromiso Afectivo, quiere decir que los trabajadores disfrutaban su permanencia en la organización. Se mantiene la semejanza en los promedios de mujeres profesionales y administrativas, por lo que en estos cargos es donde los trabajadores tienen mayor nivel de compromiso con la organización



## Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

- De las dimensiones de la Autoeficacia la que predomina es Seguridad de mis Capacidades en las mujeres, y en los hombres predomina la dimensión Capacidad de Solucionar Problemas, por lo que en general los trabajadores se sienten con las capacidades de poder ayudar a sus compañeros de trabajo.

En el análisis de las correlaciones entre las variables de Conciliación Trabajo- tiempo Familia, Compromiso Organizacional y la Autoeficacia, se puede concluir:

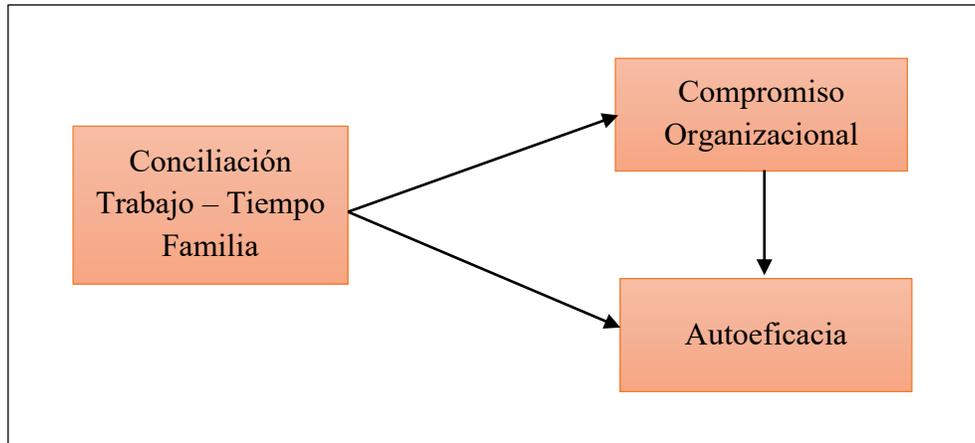
- Entre Compromiso Organizacional y Conciliación Trabajo – Tiempo Familia se observa una relación estadísticamente positiva. Esto significa que todo lo que la organización haga respecto a mejorar los aspectos como los tiempos por permisos, incentivos laborales, flexibilidad laboral generan un mayor compromiso hacia la organización.
- Entre Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Autoeficacia se observa una relación estadísticamente positiva entre:
  - Seguridad de mis Capacidades e Incentivos Laborales,
  - Perseverancia y Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo,
  - Capacidad de Solucionar Problemas y Relativo a la Organización del Tiempo de Trabajo.
- Entre Compromiso Organizacional y Autoeficacia se observa una relación estadísticamente positiva entre Compromiso Afectivo y Seguridad de mis Capacidades, es decir, a mayor grado de identificación emocional con la organización los trabajadores estarán más seguros de que son capaces de realizar un buen trabajo.



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

- Se comprueba que a mayor nivel de Conciliación Trabajo – Tiempo Familia habrá un mayor nivel de Compromiso Organización y Autoeficacia en los trabajadores de la Organización. Por lo que si la organización desea aumentar el Compromiso de sus trabajadores hacia esta, se deben enfocar en mejorar las dimensiones de la Conciliación Trabajo - Tiempo Familia

Fig. 6. Relación entre Conciliación Trabajo - Tiempo Familia, Compromiso Organizacional y Autoeficacia.



Fuente: Elaboración Propia

De la investigación se concluye que cuando hay un mayor nivel de Conciliación Trabajo – Tiempo Familia, también habrá un mayor nivel de Compromiso Organizacional, por lo que hay una relación positiva entre estas dos variables, relación que se mantiene entre la Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Autoeficacia, es decir, que para aumentar el Compromiso Organizacional y la Autoeficacia se deben mejorar las prácticas de Conciliación Trabajo – Tiempo Familia, ya que esta es la variable que depende directamente de la organización mientras que el Compromiso Organizacional y la Autoeficacia dependen de los trabajadores.



También se logró demostrar que también existe una relación positiva entre Compromiso Organización y Autoeficacia aunque solo en la dimensión de Compromiso Afectivo de la variable Compromiso Organizacional con la dimensión Seguridad de mis Capacidades de la variable Autoeficacia.

## 6.9. Sugerencias

### 6.9.1. En relación al instrumento de medida

- Aplicar el instrumento de medida en un sitio distinto al lugar de trabajo, por ejemplo en una sala de reuniones, ya que el funcionario, a pesar del anonimato, se siente presionado al responder la encuesta, por el solo hecho de que su jefe se encuentre cerca.
- Incentivar masivamente la participación y la información del real sentido de la encuesta, de modo tal, que el encuestado no considere que sus respuestas se utilizarán como un elemento sancionador, sino como una forma de conocer las fortalezas y debilidades de la Institución con respecto a su recurso humano.
- Informar al personal encuestado, acerca de los resultados obtenidos y sus respectivas medidas de reforma, para que conozcan los verdaderos cambios que pueden provocar al decidir participar en el proceso y contestar honestamente el Instrumento.
- Corregir el formato de algunas preguntas, sobre todo aquellas relacionadas con las variables descriptivas, para que exista absoluta confianza de los encuestados en que el instrumento es totalmente anónimo. Por ejemplo, al solicitar de edad o antigüedad en la institución, hacerlo en tramos de años.



### **6.9.2. En relación a los resultados obtenidos**

Con el objetivo de aumentar el compromiso de los trabajadores hacia la organización, se sugiere implementar y/o mejorar los distintos tipos de incentivos, como capacitaciones, flexibilidad horaria, beneficios para hijos con excelencia académica, incentivos monetarios. En este estudio quedo demostrado que los trabajadores se comprometen en mayor grado con la organización cuando ésta se preocupa por darles reconocimiento, retribución, participación y estímulos.

Es importante gestionar estas acciones estratégicamente, de tal forma que tengan efectivamente una incidencia directa y concreta no sólo en el compromiso, sino también a mejorar el entorno laboral general.

Estas medidas no solo mejoraran el compromiso que tienen los trabajadores con la organización, también mejorara la seguridad de los trabajadores, y sus capacidades para poder resolver problemas en el trabajo que realizan, por lo que serán un mayor aporte dentro de la organización.



### 3. REFERENCIAS

Alarcón, L (2017). Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología. *“Equilibrio Trabajo – Familia y Compromiso Organizacional en Colaboradores de un Hospital de la Ciudad de Ica”*. Facultad De Humanidades. Universidad San Ignacio Loyola.

Betanzos, D. N. y Paz, R. F. (2007). *"Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como Variable Actitudinal"*. Anales de Psicología, vol. 23, número 002. Universidad de Murcia. España.

Blanco, M. (2012). *“El aprendizaje autorregulado y sus relaciones con la autoeficacia y la motivación intrínseca: un estudio realizado con estudiantes de pedagogías de una universidad tradicional chilena”*. Trabajo de Graduación para la obtención del Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Curricular. Universidad del Bio-Bio, Chillan.

Business Council on Sustainable Development (1997). Accesado el 25 de Octubre, 2018, de base de datos en línea disponible en <http://www.bitc.org.uk/>

Casas, J., Ramón, J., Lorenzo, S. y Cañas, J. (2002). *Dimensiones y medición de calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*.

Chiang, M y Krausse, K. (2009). *Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción Laboral, Condiciones y Medio Ambiente del trabajo, Organización e indicador global, Sectores Privados y Públicos. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento*. Horizontes empresariales.



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

Chiang, M., Nuñez, A. y Huerta, P. (2015). *“Efecto del clima organizacional en la Autoeficacia de los docentes de las instituciones de educación superior”*. Horizontes empresariales.

Cox, J. (2003). *“El ABC del Responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el Mundo”*. Ed Acción Empresarial. Dic., 2003.

Cox, J. (2003). *“El ABC del Responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el Mundo”*. Ed Acción Empresarial. Dic., 2003, (pp .39-63).

Edel, R. García, A. Casiano R, (2007); *“Clima y Compromiso Organizacional”*, Vol. I.

Fernández, A. (2017). *“El compromiso organizacional”*. Trabajo de fin de grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Valladolid, España.

Fuentes, A. (2015). *“Conciliación laboral y familiar en Chile: análisis de sus factores asociados durante los años 2002 – 2012”*. Tesis para optar a Título Académico de Magíster de Recursos Humanos y Habilidades Directivas, Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile.

Gallardo, N. y Sandoval, M. (2014) *“Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el empresa pública y privada”*, Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío-Bío, Sede Concepción.

Global Compact (1999). Accesado el 25 de Octubre, 2018, de <http://www.unglobalcompact.org/>

Granados, I. (2011). *“Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios”*. Revista Facultad de Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.



Libro Verde (2000). *“Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”*.

Mesén, R. (1999). *“Calidad de vida laboral”*.

Monterroso, J. (2012). *“Relación entre autoeficacia general percibida y rendimiento académico en un centro educativo laboral para jóvenes residentes en asentamientos precarios de la ciudad de Guatemala”*. Tesis para obtener el Título de Pedagogo. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Nadler & Lawler (1983). *Diseño de la organización como arma competitiva, El poder de la arquitectura organizacional*. Ed. Oxford. Harla. (53-57).

OCDE. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2000). Accesado el 25 de Octubre, 2018, de base de datos en línea disponible en <http://www.oecd.org>

Ponce, J. M. (2007). Profesor Titular de Marketing en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Alcalá. *La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados*.

Presutti, L. (2006). *“Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial”*.

Queirolo, A. (2010). *“Estudio del balance conciliación trabajo – tiempo familia; su relación y efecto en la flexibilidad laboral y la productividad en el sector de la construcción”*. Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile.

Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española. (2014), *“Familia”*. Diccionario de la Lengua Española (23.<sup>a</sup> edición). Consultado el 29 de marzo de 2019.



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española. (2014), “*Conciliar*”. Diccionario de la Lengua Española (23.<sup>a</sup> edición). Consultado el 29 de marzo de 2019.

Reporting Initiative (1997). Accesado el 25 de Octubre, 2018, de <http://www.globalreporting.org>

Rodríguez, M. (2009). *La implicación laboral: Desarrollos para la intervención con familias*. Revista Psicología Científica.com, accesado el 28 de Octubre del 2018, <http://www.psicologiacientifica.com/intervencion-con-familias-implicacion-laboral/>

Salas, F. y Valenzuela, N. (2012). “*Conciliación trabajo - Tiempo Familia y su relación con el compromiso organizacional en los funcionarios del CESFAM Lagunillas Coronel*”, Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío-Bío, Sede Concepción, Chile.

Severino, P. (2013). “*Responsabilidad Social: Bases para determinar el capital social de las empresas*”. Memoria para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío-Bío, Chillan, Chile.

Suarez, A. (2008). *Empresas Familiarmente Responsable: conciliación y equilibrio vida-trabajo*. Gestión Humana. (pp. 3-6).

Tejero, C. B. (2008). Tesis Doctoral. “*Potencia y Desfases Culturales de los Equipos de Trabajo: Influencia en el Compromiso Laboral*”. Facultad de Psicología Departamento de Psicología Social y Antropología. Universidad de Salamanca.



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

Valencia, F. (2010). *"Estudio de la relación entre productividad, compromiso y compensación. Caso: Correos de Chile, VIII Región"*, Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío-Bío, Sede Concepción, Chile.

Varona, M. F. (1993). *Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional*. Diálogos de la Comunicación (pp. 68-77).

WBCSD. World Business Council on Sustainable Development. Accesado el 25 de Octubre, 2018, de base de datos en línea disponible en <http://www.wbcsd.org/home.aspx>



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

## 4. ANEXOS

### CUESTIONARIO

**TESIS:** “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CONCILIACIÓN TRABAJO – FAMILIA APLICADA AL SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN”.

**Estimado(a) Encuestado(a):**

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su percepción acerca de las variables de investigación, Compromiso organizacional y conciliación trabajo - familia, en su trabajo.

Cabe señalar, que su participación es **anónima** y su **información confidencial**, sólo será utilizada para **finés académicos**.

Desde ya, agradecemos su valiosa colaboración y sinceridad al responder.

**Por favor no deje ítem sin contestar**

Pamela Ignacia Hermosilla Puentes  
Alumna Ingeniería Comercial



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

**INSTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente cada uno de los ítems y conteste, según sea el caso, completando información solicitada o marcando con una “X” la alternativa que considere más cercana a su preferencia.

**INFORMACIÓN GENERAL**

<b>Información General</b>			
<b>1</b>	<b>Género</b>	<b>Masculino</b>	
		<b>Femenino</b>	
<b>2</b>	<b>Edad</b>	<b>Años</b>	
<b>3</b>	<b>Antigüedad laboral</b>	<b>Años</b>	
<b>4</b>	<b>Tipo de contrato</b>	<b>Indefinido</b>	
		<b>A plazo fijo</b>	
<b>5</b>	<b>Estamentos</b>	<b>Directiva</b>	
		<b>Profesional</b>	
		<b>Técnico</b>	
		<b>Administrativa</b>	
		<b>Auxiliar</b>	

**Por favor no deje ítem sin contestar**



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente cada uno de los siguientes enunciados y encierre en un círculo el **nivel que mejor represente su opinión** en relación a los aspectos consultados, o el **nivel que considere más cercano a su preferencia**.

CONCILIACIÓN TRABAJO-TIEMPO FAMILIA		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	La organización me facilita la reducción de la jornada conservando mi sueldo	1	2	3	4	5
2	La organización me da posibilidad de optar por jornada parcial	1	2	3	4	5
3	Trabajo las horas que me corresponden.	1	2	3	4	5
4	La organización me otorga por lo menos un día libre de la semana trabajada.	1	2	3	4	5
5	La organización me paga las horas extras que realizo.	1	2	3	4	5
6	Con el tiempo libre que tengo estoy contento.	1	2	3	4	5
7	Descanso a lo menos dos fines de semana al mes (sábado o domingo)	1	2	3	4	5
8	En general la organización respeta el periodo vacaciones que solicito	1	2	3	4	5
9	La organización me otorga días de permiso con goce de sueldo por maternidad o por paternidad.	1	2	3	4	5
10	La organización me otorga días adicionales por maternidad y paternidad, según lo que establece la ley.	1	2	3	4	5
11	La organización me otorga días de permiso por matrimonio	1	2	3	4	5
12	La organización me entrega regalías por matrimonio (regalos, luna de miel pagada, etc.)	1	2	3	4	5
13	La organización me otorga días de permiso por muerte de cónyuge, hijo o pariente directo.	1	2	3	4	5
14	La organización me otorga días de permisos por enfermedad de hijo	1	2	3	4	5
15	La organización me otorga días de permisos por enfermedad de un cónyuge	1	2	3	4	5
16	La organización me otorga días de permisos por enfermedad de un familiar dependiente (padre, madre, abuelos, hermanos, otros)	1	2	3	4	5
17	La organización me otorga incentivos financieros por cumplimiento de metas	1	2	3	4	5
18	La organización me otorga prestaciones o subsidios (bono por hijo estudiando)	1	2	3	4	5
19	La organización me otorga incentivos financieros por realizar labores extras	1	2	3	4	5
20	La organización me otorga posibilidades de acenso de acuerdo a mi desempeño	1	2	3	4	5
21	La organización reconoce mis logros laborales (entrega de reconocimiento, publicación en el diario mural, etc.)	1	2	3	4	5
22	La organización me otorga estabilidad laboral	1	2	3	4	5
23	Hay apoyo de parte de la organización para la inserción de hijos en colegios	1	2	3	4	5
25	La organización se preocupa de flexibilizar mi horario de trabajo para estar más tiempo con la familia.	1	2	3	4	5
26	La organización me permite adelantar horario de entrada o salida.	1	2	3	4	5



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

27	La organización me permite cambiar hora de almuerzo por inicio de jornada más tarde o término más temprano.	1	2	3	4	5
30	La organización me otorga cierta cantidad de horas mensuales o días anuales para trámites personales, reuniones de apoderados, etc.	1	2	3	4	5
31	La organización me otorga cierta cantidad de horas mensuales o días anuales para capacitación o desarrollo de proyectos personales: postgrados, cursos, docencia.	1	2	3	4	5

	<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Parcialmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	1	2	3	4	5
2	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.	1	2	3	4	5
3	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	1	2	3	4	5
4	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	1	2	3	4	5
5	Creo que debo mucho a esta organización.	1	2	3	4	5
6	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	1	2	3	4	5
7	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	1	2	3	4	5
8	Esta organización se merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
9	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	1	2	3	4	5
10	En esta organización me siento como en familia.	1	2	3	4	5
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	1	2	3	4	5
12	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	1	2	3	4	5
13	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.	1	2	3	4	5
14	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	1	2	3	4	5
15	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	1	2	3	4	5
16	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	1	2	3	4	5



Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y Compromiso Organizacional

17	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	1	2	3	4	5
18	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	1	2	3	4	5
19	Me siento parte integrante de esta organización	1	2	3	4	5
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.	1	2	3	4	5
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.	1	2	3	4	5
22	Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga	1	2	3	4	5
23	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente	1	2	3	4	5
24	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas	1	2	3	4	5
25	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados	1	2	3	4	5
26	Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas	1	2	3	4	5
27	Cuándo me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles	1	2	3	4	5
28	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo	1	2	3	4	5
29	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario	1	2	3	4	5
30	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre que hacer	1	2	3	4	5
31	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	1	2	3	4	5
32	Como trabajador me siento capaz de seguir aprendiendo e introducir cambios en mi trabajo diario.	1	2	3	4	5
33	Como trabajador me siento capaz de ayudar, incluso a los trabajadores más difíciles.	1	2	3	4	5
34	Como trabajador confío en mi capacidad para motivar a los demás	1	2	3	4	5