

Compromiso laboral y conflicto trabajo-familia en empresas medianas del Perú

Work commitment and work-family conflict in medium-sized companies in Peru.

Lessner Augusto León Espinoza

Universidad Nacional Federico Villarreal

<https://orcid.org/0000-0002-9983-8967>

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo explorar e identificar el mecanismo subyacente de la relación entre las variables Conflicto Trabajo-Familia (CTF) y Compromiso Laboral (CL), transversalizadas por las variables: Satisfacción Laboral y Compromiso Afectivo (CA), como mediadoras y/o moderadoras. Investigación cuantitativa, no experimental, exploratoria y analítica. La muestra fue por el método de conveniencia, contactando a través de redes sociales a 207 gerentes y administradores de Medianas Empresas en Perú, 2022. Los resultados indican que existe una relación significativa entre Compromiso Laboral y Conflicto Trabajo-Familia, esta relación está moderada por el Compromiso Afectivo. Los hallazgos de este estudio expresan que el conflicto Trabajo-Familia es un estresor interdominio que puede tener consecuencias negativas para el Compromiso Laboral, y, la Satisfacción Laboral y el Compromiso Afectivo pueden actuar como recursos que protegen al trabajador de dichos efectos negativos. Asimismo, los resultados indican que la edad y el nivel educativo son variables demográficas importantes a considerar en la investigación sobre el CTF y el CL. En consecuencia, se sugiere que las políticas y prácticas organizacionales deberían abordar el CTF y fomentar la SL y el CA como recursos para mejorar el bienestar laboral y la productividad de los trabajadores.

Palabras clave:

Compromiso laboral, conflicto, familia, satisfacción.

ABSTRACT

The objective of this study was to explore and identify the underlying mechanism of the relationship between the variables Work-Family Conflict (WFC) and Work Commitment (WC), crossed by the variables: Job Satisfaction and Affective Commitment (AC), as mediators and/or moderators. Quantitative, non-experimental, exploratory and analytical research. The sample was by the convenience method, contacting through social networks 207 managers and administrators of medium-sized companies in Peru, 2022. The results indicate that there is a significant relationship between Work Commitment and Work-Family Conflict, this relationship is moderated by Affective Commitment. The findings of this study show that the Work-Family conflict is an interdomain stressor that can have negative consequences for Job Commitment, and Job Satisfaction and Affective Commitment can act as resources that protect the worker from such negative effects. Also, the results indicate that age and educational level are important demographic variables to consider in research on TFC and LC. Consequently, it is suggested that organizational policies and practices should address CTF and promote SL and CL as resources to improve occupational well-being and worker productivity.

Keywords:

Labor, commitment, conflict, family, satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El conflicto trabajo-familia es un fenómeno multifacético que ha sido objeto de numerosos estudios en el campo de la psicología, la sociología y otras disciplinas debido a su impacto en la calidad de vida de las personas y su efecto en el bienestar individual y familiar (Allen, et al., 2020; Fátima, et al., 2022; French, et al., 2018). Como fenómeno psicológico y social refiere las tensiones y demandas contradictorias que surgen entre las responsabilidades laborales y domésticas, las cuales pueden generar un desequilibrio en el cumplimiento de los roles en ambos ámbitos (Wu & Wang, 2022). La literatura refiere que el conflicto trabajo-familia deriva de la evolución de las estructuras sociales y culturales, se han generado normas sociales contradictorias y expectativas culturales en conflicto con respecto a las responsabilidades laborales y familiares (Yang, et al., 2021; Liu, et al., 2020; Allen, et al., 2020; French, et al., 2018; Gago, et al., 2022). En la sociedad actual existe la expectativa de que los

individuos deben dedicarse plenamente a sus trabajos y alcanzar el éxito profesional, lo que implica la inversión de tiempo, esfuerzo y compromiso en el ámbito laboral. Al mismo tiempo, la sociedad también demanda que los individuos, especialmente aquellos con responsabilidades parentales, dediquen tiempo y compromiso a sus familias, procurando el bienestar físico y emocional de sus seres queridos.

Ambas normas en conflicto generan tensiones en el individuo, ya que es difícil cumplir con ambas expectativas de manera simultánea y equilibrada, lo que puede dar lugar al surgimiento del conflicto trabajo-familia. Greenhaus y Beutell (1985) propusieron dos categorías principales de conflictos entre el trabajo y la familia: el conflicto trabajo-familia (CTF) y el conflicto familia-trabajo (CFT) (Fan, & Lin, 2022). El CTF ocurre cuando las demandas y responsabilidades del trabajo interfieren con la vida familiar, lo que puede manifestarse en diversas formas, como la falta de tiempo para atender las necesidades familiares, el estrés laboral que afecta la dinámica familiar o la imposibilidad de cumplir con compromisos familiares debido a las exigencias del trabajo. El CFT se presenta cuando las responsabilidades familiares interfieren con el trabajo, generando dificultades para cumplir con las exigencias laborales. Esta modalidad de conflicto puede manifestarse a través de situaciones como la necesidad de ausentarse del trabajo para atender cuestiones familiares, la distracción laboral causada por preocupaciones familiares o la fatiga acumulada debido a la carga doméstica y de cuidado que afecta el rendimiento laboral (French, et al., 2018).

El conflicto trabajo-familia puede tener importantes consecuencias psicológicas para los individuos, que comprenden estrés, ansiedad, depresión, disminución de la satisfacción laboral y familiar, y agotamiento emocional (Gago, et al; 2022). Todas ellas pueden afectar negativamente el bienestar integral de las personas y su capacidad para desempeñarse adecuadamente en sus roles laborales y familiares. Aunado a ello, el conflicto trabajo-familia potencialmente puede tener repercusiones en las dinámicas familiares y laborales, generando tensiones entre los miembros de la familia y afectar la calidad de las relaciones interpersonales (Jia, Chau, & Chengzhe, 2020; Vesga, 2019). En el ámbito laboral, este conflicto puede generar un menor compromiso y desempeño, ausentismo y rotación, lo cual puede impactar la productividad y el clima organizacional.

Entre gerentes y administradores, el conflicto trabajo-familia puede surgir de las demandas contradictorias de sus roles laborales y familiares (Fan, & Lin, 2022; Zhu, et al, 2020). Las posiciones gerenciales/administrativas a menudo implican largas jornadas, viajes frecuentes, y responsabilidades significativas, lo que potencialmente podría drenar recursos -tiempo, energía- necesarios para el rol familiar y generar

conflicto. En ese orden, las responsabilidades de un gerente como proveedor financiero para su familia podrían verse amenazadas por horarios/viajes laborales exigentes. El conflicto puede estar vinculado a expectativas culturales contradictorias, como asumir un compromiso incondicional con el trabajo versus expectativas de pasar tiempo con la familia (de Andrade, et al., 2018). Las teorías del conflicto trabajo-familia comprende diversos enfoques, desde el enfoque de la Teoría de la Conservación de los Recursos (COR) (Hobfoll, 1989) hasta la Teoría de los Dominios Múltiples (TDM). La Teoría de la Conservación de los Recursos (COR) (Pan, et al., 2022). Abdelaziz, 2016; Hobfoll, 1989) propone que los individuos buscan adquirir y proteger recursos valiosos (objetivos tangibles/psicológicos) para promover bienestar. El compromiso a rol (laboral/familiar) favorece la adquisición/protección de recursos asociados, y el conflicto surge cuando las demandas de roles amenazan recursos escasos. El compromiso laboral puede llevar a inversión en demandas laborales, mientras el compromiso familiar apoya responsabilidades familiares, lo que podría generar conflicto si los recursos son limitados. El compromiso afectivo con la pareja-familiares podría motivar proteger recursos familiares de demandas laborales. La satisfacción en un dominio podría implicar inversión de recursos allí, dejando menos para otro rol y aumentando conflicto. En ese contexto, La Teoría de los Dominios Múltiples (TDM) propone que los individuos integran las demandas de sus roles laborales y familiares en "dominios" separados. Cada dominio tiene sus propias reglas, scripts y valores que guían el comportamiento (Gabini, 2019; Daniel & Sonnentag, 2016; Rastogi, Rangnekar, & Rastogi, 2016). El conflicto surge cuando las reglas de un dominio entran en conflicto con las de otro. La TDM destaca tres mecanismos que influyen en la integración de dominios y el conflicto: 1) segmentación (mantener dominios separados), 2) filtrado (ignorar ciertas demandas de un dominio), y 3) reconciliación (resolver conflictos entre dominios). La segmentación implica el aislamiento de las actividades/experiencias de un dominio de las de otros.

Desde el enfoque de la Conservación de los Recursos (COR) los gerentes/administradores peruanos, confrontan el conflicto trabajo-familia derivado de la amenaza que las demandas de un rol representan en el consumo de los recursos necesarios para satisfacer el otro. Demandas laborales (viajes, horas extra) podrían amenazar recursos familiares (tiempo, energía) y a la inversa. Las estrategias que utilicen los gerentes/administradores para obtener/conservar recursos frente a demandas contradictorias de trabajo/familia, y la efectividad de estas estrategias, se encuentran moduladas por factores culturales (normas de género) y personales (compromiso afectivo/laboral). Desde la Teoría de los Dominios Múltiples (TDM) los individuos integran las demandas de sus roles laborales y familiares en "dominios" separados, cada uno con sus propias reglas, scripts y valores (Jiménez, Bravo, &

Toledo, 2020). Entre gerentes/administradores peruanos, el conflicto trabajo-familia estaría vinculado a la dificultad de integrar estos dominios cuando sus reglas/valores entran en conflicto. El dominio laboral podría valorar dedicación incondicional al trabajo, mientras el familiar valorara pasar tiempo con la familia, generando conflicto. Las estrategias para minimizar conflicto/mitigar su impacto podrían incluir:

- **Segmentación:** Separar dominios (no pensar en trabajo durante tiempo con familia) para proteger recursos familiares de demandas laborales. Podría ser más factible para gerentes/administradoras con roles tradicionalmente asociados con el hogar.
- **Reconciliación:** Intentar resolver conflictos entre dominios a través de negociación. Por ejemplo, negociar con empleadores flexibilidad/ evaluaciones que consideren resultados en ambos dominios, no solo productividad laboral. Requeriría que las culturas laborales valoraran equilibrio trabajo-familia.
- **Filtro selectivo:** Concentrarse en aspectos de cada dominio más significativos y filtrar otros. Por ejemplo, concentrarse en responsabilidades familiares una vez en casa y no revisar correo del trabajo. Requeriría establecer límites claros entre dominios que podrían ser más difíciles con las tecnologías que borran fronteras trabajo-familia.

Este estudio tuvo como objetivo explorar e identificar el mecanismo subyacente de la relación entre las variables Conflicto Trabajo-Familia (CTF) y el Compromiso Laboral (CL) y el rol las variables intermedias: Satisfacción Laboral (SL) y Compromiso Afectivo (CA) como variables mediadoras y/o moderadoras.

METODOLOGÍA

Investigación cuantitativa, no experimental, exploratoria y analítica. La muestra fue por el método de conveniencia, contactando a través de redes sociales a 207 gerentes y administradores de Medianas Empresas en Arequipa, El Callao, Chiclayo, Lima y Trujillo, 2022.

Instrumento

El instrumento incorporó 5 variables: Demografía, Conflicto Trabajo-Familia, Compromiso Laboral, Compromiso Afectivo y Satisfacción Laboral. Las Escalas

validadas utilizadas para cada dimensión fueron: 1) Escala Conflicto Trabajo-Familia, de Colombo, L., & Ghislieri, C. (2008), con 6 ítems, mide el nivel de conflicto entre las actividades laborales de la persona y sus relaciones familiares; 2) Escala de Compromiso laboral, Schaufeli, et al. (2006), contentiva de 3 dimensiones: Vigor, (& ítems), Dedicación (5 ítems) y Absorción (6 ítems), y cuyo objetivo es proporcionar una medición breve y práctica del Compromiso laboral del participante; La Sub-escala de Compromiso Afectivo de Allen y Meyer (1996), mide el componente afectivo del compromiso con la organización y consta de 8 ítems que evalúan la identificación emocional del empleado con la organización y su involucramiento emocional en ella que evalúa el compromiso organizacional del participante y la Escala de Satisfacción Laboral de Minnesota, MQLS, y (Cammann, Fichman, Jenkins, & Klesh, 1983) la cual mide el nivel de satisfacción de los empleados con su trabajo, se usó la versión corta de 3 ítems. Fue aplicada una escala de Lickert de 5 puntos.

Análisis de Datos

Fueron validados 5 modelos mediante el análisis de factorial confirmatorio, seleccionando el modelo que mejor se ajustaba a los datos con mejor adecuación y bondad de ajuste para realizar posteriormente los análisis de mediación y de moderación éste último basado en regresión lineal (Biesanz et al., 2010) para las variables intermedias. El análisis de datos se realizó mediante el software JASP, 0.16: 1) test de fiabilidad y adecuación de la muestra, 2) el problema de sesgo según el método de factor único de Harman (1980), , 3) Análisis de Estadística Descriptiva e Inferencial, 4) Análisis factorial confirmatorio para verificar la estructura subyacente de las variables y sus dimensiones, en 4 modelos diferentes, 5) Análisis del rol mediador de la variable Satisfacción Laboral mediante el Método de Mediación Biesanz et al (2010) y 6) se realizó el análisis de la variable moderadora Compromiso Afectivo mediante el método de Biesanz et al (2010).

RESULTADOS

Análisis de Fiabilidad y Adecuación de la muestra

Para todos los cuestionarios se encontró que los valores referenciales de Fiabilidad fueron superiores a 0.8, indicando una fiabilidad muy buena, la Tabla 1, resume los valores para cada Cuestionario, se utilizaron tres parámetros para la estimación de la fiabilidad: α de Cronbach, ω de McDonald y λ de Guttman:

Tabla 1 *Fiabilidad de la Muestra*

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α	Guttman's λ^2
SL	0.814	0.807	0.810
CL	0.876	0.875	0.881
CTF	0.856	0.850	0.857
CA	0.922	0.920	0.923

Elaboración propia.

Los parámetros de adecuación de la muestra, (Tabla 3) para las variables (CL,CTF, CA) indican una excelente adecuación con los resultados del Test KMO, así como, la bondad de ajuste de los datos al modelo factorial para la variable es adecuada. Para la SL, el valor de KMO se encontró un nivel aceptable y el Test de Bartlett indicó su conveniencia para el análisis factorial. Los Resultados se indican en la Tabla 2:

Tabla 2 *Adecuación y Bondad de Ajuste de la Muestra*

Kaiser-Meyer-Olkin Test			
			MSA
	SL		0.681
	CL		0.851
	CTF		0.851
	CA		0.917
Bartlett's test			
	X²	df	p
SL	221.567	3.000	< .001
CL	1.435.133	136.000	< .001
CTF	508.339	15.000	< .001
CA	1.118.474	28.000	< .001

Elaboración propia.

Método de factor único de Harman para el análisis del sesgo

Los resultados obtenidos evidenciaron que un solo factor sólo explica el 21.1% de la varianza (<50%), mientras que el factor individual con mayor explicación de varianza

es de 14.7% (<50%).

Tabla 3 *Análisis Factorial Exploratorio. Método de Harman verificación de sesgo.*

	Proportion var.
Factor Unico	0.212
Sin Especificar factores	
Factor 2	0.096
Factor 3	0.086
Factor 4	0.079
Factor 5	0.077
Factor 6	0.055

Elaboración propia.

Análisis de Estadística Descriptiva e Inferencial

La variable demografía arrojó que 69.08% de los participantes fueron del sexo masculino y el 29.46% son del sexo femenino. La edad se agrupó en 8.70% entre 25 y 34 años; 43.0 % tienen entre 36 y 44 años; 30.92% entre 45 y 55 años y los mayores a 55 años fue de 14.98%. El nivel educativo de los participantes estratificado en cinco categorías se distribuyeron así:, Educación Secundaria o Inferior: 30.92%, Universitaria: 59.90%, Maestría: 6.76%, Doctorado: 1.45% y no sabe/no contesta: 0.97 %. Las medias de las variables CTF y CL, fueron de 3.73 y 4.14 respectivamente lo que indica que los participantes experimentan un nivel moderado a alto de conflicto trabajo-familia y compromiso laboral. En cuanto a las dimensiones del Compromiso laboral las medias fueron: CLVigor: 4,12; CLDedicacion: 4,12 y CLAbsorcion: 4,16, indicando que los participantes experimentan un alto nivel de vigor, dedicación y absorción. En cuanto a las variables intermedias, se observa que la media de la SL es de 2.94 y la media del CA es de 4,55; indicando que los niveles de Satisfacción Laboral son moderado mientras que el Compromiso Afectivo organizacional es alto

Los resultados de Estadística Inferencial, Test de Correlación de Spearman mostró los siguientes resultados: Sexo: La correlación de Spearman entre el sexo y todas las demás variables no es estadísticamente significativa ($p > 0.05$). Esto sugiere que no hay una relación significativa entre el sexo y el conflicto trabajo-familia, el compromiso laboral, la satisfacción laboral o el compromiso afectivo. En referencia a la variable Edad, la correlación de Spearman entre la edad y el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral no son estadísticamente significativas ($p > 0.05$). Sin embargo, la correlación entre la edad y el nivel educativo es negativa y estadísticamente significativa ($\rho = -0.031$, $p = 0.658$), lo que sugiere que a medida que aumenta la edad, disminuye

el nivel educativo. Para la variable Nivel educativo la correlación de Spearman entre el nivel educativo y el conflicto trabajo-familia es estadísticamente no significativa ($p>0.05$). Sin embargo, la correlación entre el nivel educativo y la satisfacción laboral es negativa y estadísticamente significativa ($\rho=-0.057$, $p=0.418$), lo que sugiere que cuanto mayor es el nivel educativo, menor es la satisfacción laboral. La variable Satisfacción laboral,

La correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y el conflicto trabajo-familia, el compromiso laboral y el compromiso afectivo es estadísticamente no significativa ($p>0.05$). Esto sugiere que la satisfacción laboral no está relacionada significativamente con estas variables. En cuanto a la variable, Compromiso laboral, Las correlaciones de Spearman entre el compromiso laboral (vigor, dedicación, absorción) y el conflicto trabajo-familia, la satisfacción laboral y el compromiso afectivo son mixtas. El compromiso laboral (vigor) está positivamente relacionado con el compromiso afectivo ($\rho=0.783$, $p<0.001$) y la satisfacción laboral ($\rho=0.414$, $p<0.001$), pero no está significativamente relacionado con el conflicto trabajo-familia ($p>0.05$). El compromiso laboral (dedicación) está positivamente relacionado con el compromiso afectivo ($\rho=0.720$, $p<0.001$) y la satisfacción laboral ($\rho=0.109$, $p=0.118$), pero no está significativamente relacionado

Análisis factorial confirmatorio

En el Análisis Factorial Confirmatorio, fueron organizados 4 modelos (Wang et al., 2005): Modelo A: todas las variables se cargan en un único factor, el Modelo B: variables dependiente e independiente en un factor y las mediadora y moderadora en otro factor; Modelo C: Combinar la variable dependiente con la moderadora y la independiente con la mediadora; Modelo D: todas las variables en factores distintos y Modelo E, combinar la variable dependiente con la variable mediadora y la independiente con la moderadora. Los resultados indicaron que el Modelo D, donde todas las variables se cargaron como factores independientes fue el Modelo que mejor se ajustó al conjunto de datos e indicó una buena validez y bondad de ajuste.

Tabla 4 *Análisis Factorial Confirmatorio, Parámetros de Ajuste para evaluar validez del constructo*

Modelo	X ²	X ² /df	CFI	TLI	RMSEA	df
A	2759427	5236,10436	0.352	0.310	0.143	527
B	2561998	4926,91923	0.407	0.360	0.138	520
C	1501712	3468,15704	0.667	0.643	0.109	433
D	1341299	2574,47025	0.762	0.744	0.087	521

E	2.583.868	4912,29658	0.402	0.363	0.137	526
---	-----------	------------	-------	-------	-------	-----

Método de Mediación

El análisis de mediación identifica en qué medida el efecto de la variable Compromiso Laboral sobre la variable Conflicto Trabajo-Familia se explica por la variable intermedia, Satisfacción Laboral y la variable Compromiso Afectivo, una medida clave para el análisis de mediación es el efecto indirecto. Los resultados de este análisis indicaron que los efectos directos del compromiso laboral en el conflicto trabajo-familia ($CL \rightarrow CTF$) y en el compromiso afectivo ($CL \rightarrow CA$) son estadísticamente significativos ($p < 0.001$ y $p = 0.001$, respectivamente). Esto sugiere que un mayor compromiso laboral se asocia con un mayor conflicto trabajo-familia y un mayor compromiso afectivo; los resultados indicaron que el efecto indirecto del compromiso laboral en el conflicto trabajo-familia a través de la satisfacción laboral ($CL \rightarrow SL \rightarrow CTF$) no es significativo ($p = 0.345$) ni el efecto indirecto del compromiso laboral en el compromiso afectivo a través de la satisfacción laboral ($CL \rightarrow SL \rightarrow CA$) es significativo ($p = 0.955$). Los efectos totales del compromiso laboral en el conflicto trabajo-familia ($CL \rightarrow CTF$) y en el compromiso afectivo ($CL \rightarrow CA$) son significativos ($p < 0.001$ y $p = 0.001$, respectivamente). Esto sugiere que un mayor Compromiso Laboral se asocia con un mayor conflicto trabajo-familia y un mayor compromiso afectivo, incluso después de tener en cuenta la satisfacción laboral como variable mediadora. La covarianza residual es la covarianza entre dos variables después de que se hayan tenido en cuenta todas las otras variables en el modelo. En este caso, la covarianza residual entre el conflicto trabajo-familia y el compromiso afectivo ($CTF \leftrightarrow CA$) no es significativa ($p = 0.434$). Los resultados del Análisis de Mediación se indican en la Tabla 65:

A partir de la metodología explicada, se diseñó un modelo explicado en la Tabla 1, acorde a los requerimientos mencionados para el correcto funcionamiento y su rentable sustentabilidad a lo largo de la producción ejercida por una empresa.

Tabla 5 Resultados Método de Mediación

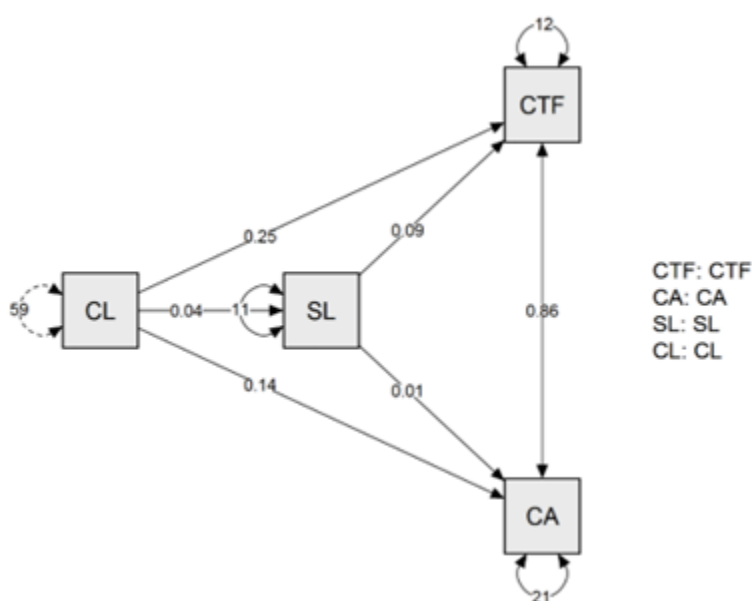
Direct effects						
	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
CL→CTF	0.254	0.031	8.117	< .001	0.196	0.311
Direct effects						

					95% Confidence Interval	
		Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower Upper
CL→CTF	→CTF	0.004	0.004	0.945	0.345	-0.002 0.020
Total effects						
					95% Confidence Interval	
		Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower Upper
CL→CTF		0.258	0.031	8.257	< .001	0.200 0.313

Elaboración propia

En la Figura 1, se muestra los coeficientes de ruta del Modelo de Mediación:

Figura 1 Coeficientes de ruta del Modelo de Mediación



Análisis de Variable Moderadora

El análisis de moderación implica el estudio del efecto de una variable cualquiera, en el presente estudio: Compromiso Laboral sobre la variable Conflicto Trabajo-Familia difiere para diferentes niveles de una tercera variable intermedia, denominada moderadora, en este caso Compromiso Afectivo. En el estudio se calcularon los efectos “moderadores” de las variables Demográficas (sexo, Edad, Nivel educativo) y la variable intermedia “Compromiso Afectivo” en la relación entre el Compromiso Laboral y el Conflicto Trabajo Familia.

Los resultados mostraron que el modelo sólo con la intercepción (H0) sugiere que la variable resultado (Conflicto Trabajo-Familia) tiene un valor promedio de 22.406 cuando todas las variables predictoras son cero; en el modelo completo (H1), Compromiso Laboral tiene un efecto positivo significativo en el resultado ($p = .011$), con una estimación estandarizada de 0.521. Esto indica que Compromiso Laboral predice positivamente el resultado. Para el caso de cada una de las variables intermedias se halló: En el caso de Sexo, no tiene un efecto significativo en el resultado ($p = .911$). La interacción entre Compromiso Laboral y Sexo tampoco es significativa ($p = .905$); las estadísticas de colinealidad mostraron altos factores de inflación de la varianza (VIF) para “Sexo” y la interacción Compromiso Laboral $\times$ Sexo, lo que indica potencial multicolinealidad, tal vez el modelo no esté estimando estos efectos con precisión.

Para el caso de Moderación de la Edad entre la relación Compromiso Laboral y Conflicto Trabajo Familia el modelo con la intercepción (H0) sugiere que la variable resultado tiene un valor promedio de 22.406 cuando todas las variables predictoras son cero; en el modelo completo (H1), Compromiso Laboral posee un efecto positivo significativo en el resultado ($p < .001$), con una estimación estandarizada de 0.652, indicando que Compromiso Laboral predice positivamente el resultado, sin embargo, la variable Edad no tiene un efecto significativo en el resultado ($p = .274$) y la interacción entre CL y Edad tampoco es significativa ($p = .331$); y las estadísticas de colinealidad mostraron altos factores de inflación de la varianza (VIF) para Edad y la interacción Compromiso Laboral $\times$ Edad, lo que indica una potencial multicolinealidad.

Para el caso de la variable Nivel Educativo, en el Modelo de Moderación los resultados indicaron que el modelo sólo con la intercepción (H0) sugiere que la variable resultado tiene un valor promedio de 22.406 cuando todas las variables predictoras son cero, en el modelo completo (H1), CL tiene un efecto positivo significativo en el resultado ($p < .001$), con una estimación estandarizada de 0.609. Esto indica que Compromiso Laboral predice positivamente el resultado, en cuanto a la variable Nivel Educativo los resultados arrojaron que no tiene un efecto significativo en el resultado ($p = .477$) y la interacción entre Compromiso Laboral y Nivel Educativo tampoco es significativa ($p = .466$), las estadísticas de colinealidad muestran altos factores de inflación de la varianza (VIF) para Nivel Educativo y la interacción Compromiso Laboral $\times$ NE, lo que indica potencial multicolinealidad.

Para el caso de la variable moderadora Compromiso Afectivo, (CA) análisis de moderación indicó que el modelo con sólo la intercepción (H0) no predice

significativamente Conflicto Trabajo Familia; el valor de R^2 es cero y el valor promedio de Conflicto Trabajo Familia cuando todas las variables predictoras son cero es 22.406, el modelo completo (H1) predice significativamente Conflicto Trabajo Familia ($p < .001$), con un R^2 de .250. Esto indica que el 25% de la varianza de CTF se explica por Compromiso Laboral y Compromiso Afectivo. El Compromiso Laboral tiene un efecto positivo significativo en Conflicto Trabajo Familia ($p < .001$), mientras que el efecto de Compromiso Afectivo no es significativo ($p = .436$). Las estadísticas de colinealidad mostraron valores de tolerancia cercanos a 1 y VIF cercanos a 1, lo que indicó ausencia de colinealidad. Los valores propios y los índices de condición también indicaron ausencia de colinealidad.

DISCUSIÓN

Este estudio tuvo como objetivo explorar e identificar el mecanismo subyacente de la relación entre las variables Conflicto Trabajo-Familia (CTF) y el Compromiso Laboral (CL) y el rol las variables intermedias: Satisfacción Laboral (SL) y Compromiso Afectivo (CA) como variables mediadoras y/o moderadoras. Los resultados indican que el nivel de conflicto trabajo-familia es alto en la muestra, lo que sugiere que los participantes experimentan tensiones en la conciliación de estos dos ámbitos. Aunado a ello, el compromiso laboral se encuentra en un nivel moderado, lo que indica que los participantes tienen cierta dedicación y motivación hacia su trabajo. En referencia a las dimensiones del compromiso laboral, se observó que la dedicación es la dimensión con mayor puntuación, lo que sugiere que los participantes están comprometidos con su trabajo. Por otro lado, la dimensión de absorción es la que tiene la menor puntuación, lo que sugiere que los participantes no se perciben absorbidos por su trabajo.

Siguiendo la Teoría de la Conservación de los Recursos (COR), los resultados expresan que los participantes estar experimentando un desgaste de sus recursos, vinculado a el conflicto trabajo-familia que puede estar generando estrés y demandando recursos psicológicos para su gestión. Además, la moderada puntuación en compromiso laboral puede indicar que los participantes no están recibiendo la retroalimentación o apoyo adecuado en su trabajo, lo que potencialmente puede llevar a una reducción en la motivación y el compromiso. Este resultado se corresponde con el de Dan et al., (2020), quienes encontraron que los factores psicológicos como la satisfacción laboral inciden sobre los niveles de compromiso con el trabajo. Desde el enfoque de los Dominios Múltiples, se interpreta que el alto nivel de conflicto trabajo-familia podría estar afectando la satisfacción laboral de los participantes, lo que redundaría en

su motivación y compromiso con el trabajo. La baja puntuación en la dimensión de absorción indica que los participantes están logrando separar de manera adecuada su trabajo de su vida personal, lo que expresa un mecanismo para reducir el conflicto entre estos dos ámbitos. Los participantes expresaron dedicación y motivación hacia su trabajo, lo que podría disminuir en caso de no recibir el apoyo y retroalimentación adecuada. El resultado es cónsono con el obtenido por Wan et al., (2021), quienes encontraron que el conflicto trabajo -familia se encuentra intermediado por la pasión -armoniosa u obsesiva- por el trabajo, derivando en efectos sobre los comportamientos cívico organizativos y familiares de los participantes.

En relación a la correlación, ésta fue positiva significativa entre el Compromiso Laboral y la Satisfacción Laboral, lo que sugiere que aquellos trabajadores comprometidos con su trabajo también tienden a sentirse más satisfechos con su trabajo. Estos resultados son consistentes con la teoría COR (Pen, et al., 2022), refiriendo que las personas tienden a invertir recursos personales en su trabajo y en su familia, y que estos recursos son interdependientes. Por lo tanto, cuando un trabajador se siente comprometido con su trabajo, es más probable que también experimente una mayor satisfacción laboral. Ello es cónsono con el estudio de Pan, et al., (2022), quienes encontraron que la intermediación afectiva incide positivamente en la optimización en la gestión de recursos minimizando los efectos nocivos del conflicto trabajo familia en ambos ámbitos.

En referencia a la variable Conflicto Trabajo Familia, se encontró que los participantes experimentaron un nivel moderado de conflicto trabajo-familia. Desde el enfoque de los Dominios Múltiples (TDM), la relación significativa entre el compromiso laboral y el conflicto trabajo-familia deviene en que un alto nivel de compromiso en el ámbito laboral podría dificultar el equilibrio entre los distintos dominios de la vida. La investigación ha demostrado que un alto nivel de CTF puede tener un impacto negativo en la salud mental y física de los trabajadores, así como en su satisfacción laboral y compromiso. Los resultados también indican una correlación negativa significativa entre el CTF y el CL, lo que sugiere que cuanto mayor es el conflicto trabajo-familia, menor es el compromiso laboral de los trabajadores. Los resultados del análisis de mediación mostraron que existe una relación significativa entre el compromiso laboral (CL) y el conflicto trabajo-familia (CTF), lo que sugiere que un mayor compromiso en el trabajo podría generar un aumento en el conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares. En referencia a las variables intermedias, los resultados indicaron que la satisfacción laboral (SL) no actúa como un mediador significativo en la relación entre el compromiso laboral y el conflicto trabajo-familia, ni en la relación entre el compromiso laboral y el compromiso afectivo (CA). Esto

sugiere que la relación entre estas variables no se explica por la mediación de la variable Satisfacción Laboral en la muestra analizada, y que el aumento en el compromiso laboral podría estar relacionado con un mayor conflicto trabajo-familia y un mayor compromiso afectivo de manera directa.

Los resultados del Método de Moderación indicaron niveles mixtos de la interdependencia entre las variables sociales: Compromiso Laboral (CL), Conflicto Trabajo-Familia (CTF), Compromiso Afectivo (CA), Satisfacción Laboral (SL) y variables demográficas, donde el resultado más significativo indicó que el Compromiso Laboral predice positivamente el resultado de la variable Conflicto Trabajo Familia. En referencia a las variables demográficas de control: sexo, edad y nivel educativo, los resultados indicaron que las mismas no tienen un efecto significativo en la relación entre Compromiso Laboral y Conflicto Trabajo Familia, es decir que tanto en hombres como en mujeres, sin importar la edad o nivel educativo, experimentan de manera similar la disminución de la percepción de conflicto entre roles, mediada por el Compromiso Afectivo. Al igual que el Compromiso Afectivo a pesar que participar en la moderación su aporte en la predicción de los resultados no alcanzaron a ser significativos en la muestra de participantes analizada. Los resultados también indicaron que el papel moderador de las variables sexo, edad y nivel educativo en la relación Compromiso Laboral y Conflicto Trabajo Familia no son contundentes, debido a la presencia de una multicolinealidad entre estas variables y el Compromiso Laboral lo que impide afirmar el nivel de moderación o su ausencia. Estos resultados fueron cónsonos con los obtenidos por Cheng, et al., (2022), quienes no encontraron relación significativa entre indicadores demográficos y el conflicto trabajo-familia.

En síntesis, el análisis de los resultados permite concluir que existe una relación positiva entre Compromiso Laboral y Conflicto Trabajo-Familia, sin embargo, esta relación está moderada por el Compromiso Afectivo, sin llegar a ser significativa, es decir, a mayor nivel de compromiso afectivo, la percepción de conflicto entre los roles laboral y familiar disminuye. Las variables demográficas de control no parecen tener un efecto significativo en dicha relación.

CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio indican que la satisfacción laboral y el compromiso laboral están positivamente relacionados, y que el conflicto trabajo-familia puede tener un impacto negativo en el compromiso laboral de los trabajadores. Los resultados indicaron que la SL y el CA actúan como mediadores parciales en la relación entre el

CTF y el CL, sugiriendo que la percepción de satisfacción en el trabajo y el compromiso afectivo con la organización pueden atenuar el efecto negativo del CTF sobre el CL. Además, se encontró que el sexo, la edad y el nivel educativo no moderan la relación CTF-CL, o sus efectos no son significativos y posiblemente haya una relación de multicolinealidad entre esas variables y el Compromiso Laboral derivadas en base a las respuestas de los participantes del estudio.

Los hallazgos de este estudio expresan que el Conflicto Trabajo Familia es un estresor interdominio que puede tener consecuencias negativas para el Compromiso Laboral, y que la Satisfacción Laboral y el Compromiso Afectivo pueden actuar como recursos que protegen al trabajador de dichos efectos negativos. Asimismo, los resultados indican que la edad y el nivel educativo son variables demográficas importantes a considerar en la investigación sobre el CTF y el CL. En consecuencia, se sugiere que las políticas y prácticas organizacionales deberían abordar el CTF y fomentar la SL y el CA como recursos para mejorar el bienestar laboral y la productividad de los trabajadores.

Como limitaciones del estudio se encuentra la utilización de datos auto-reportados puede estar sujeta a sesgos de percepción y respuesta. Además, debido a la naturaleza transversal del estudio, no se puede establecer una relación causal entre las variables analizadas. Por último, la ausencia de algunas variables relevantes, como la carga de trabajo y la presencia de recursos organizacionales, podría limitar la comprensión del fenómeno del conflicto trabajo-familia.

Como recomendaciones se sugiere ampliar la muestra para incluir diferentes tipos de trabajadores y contextos laborales, a fin de mejorar la generalización de los resultados. Además, se recomienda incluir en futuras investigaciones variables que se han omitido en este estudio, como la carga de trabajo y los recursos organizacionales, a fin de tener una comprensión más completa del fenómeno del conflicto trabajo-familia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdelaziz, Rhnima, Richard, Patrick, Núñez, Juan, Pousa, Claudio. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. *Ciencia Ergo Sum*, 23, (3), 205-227. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10448076005>
- Allen, N., & Meyer, J. (March de 1990). The measurement and antecedents of

- affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539–576.
- Biesanz, J. C., Falk, C. F., & Savalei, V. (2010). Assessing Mediational Models: Testing and Interval Estimation for Indirect Effects. *Multivariate Behavioral Research*, 45(4), 661–701. doi:10.1080/00273171.2010.498292.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1983). Michigan Organizational Assessment Questionnaire–Job Satisfaction Subscale. En S. E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis, & C. Cammann (Edits.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (71–138). New, York, NY: American Psychological Association (APA). doi:10.1037/t09214-000
- Chen, G., Zhang, J., Hu, Y. & Gao, Y. (2022) Gender role attitudes and work–family conflict: A multiple mediating model including moderated mediation analysis. *Front. Psychol.* 13:1032154. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1032154
- Colombo, L., & Ghislieri, C. (2008). The work-to-family conflict: Between theories and measures. *Psychometrics. Methodology in Applied Psychology*, 15, 35–55.
- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2016). Crossing the borders: The relationship between boundary management, work-family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management* , 27(4), 407-426. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020826>
- de Andrade, Alexsandro Luiz, de Oliveira, Manoela Ziebell, Knowles, Cari, de Carvalho Bonifáci, Haroldo. (2018). Modelos relacionales y conflicto trabajo-familia: un estudio con muestras de Brasil y los Estados Unidos de América. *Ciencias Psicológicas*, 12 (2): 167 - 176 doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1679>
- Fan, Y., & Lin, Q. (2022). Putting Families at the Center: the Role of Family System in Employee Work-Family Conflict and Voice Behavior. *J Bus Psychol* . <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09828-w>
- Fátima, T., Bilal, A.R., Waqas, M. and Imran, M.K. (2022). Keeping up with this workload is difficult: the ramifications of work overload on career resilience. *Kybernetes*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/KYB-01-2022-0001>

[org/10.1108/K-01-2022-0063](https://doi.org/10.1108/K-01-2022-0063)

- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314.
- Gabini, S. (2019). Revisando el constructo articulación trabajo-familia: entre el conflicto y el enriquecimiento. *Psicogente*, 22(42), 14-39. <https://doi.org/10.17081/psico.22.42.3470>
- Gago, F.J., Moreno, E. & - Santiago, A.. (2022). Work–Family Interaction, Self-Perceived Mental Health and Burnout in Specialized Physicians of Huelva (Spain): A Study Conducted during the SARS-CoV-2 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3717. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063717>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Harman, H. H. (1980). *Análisis factorial modern*. Madrid: Saltés.
- Jia, C., Chau-kiu Ch., & Chengzhe, F. (2020). Work Support, Role Stress, and Life Satisfaction among Chinese Social Workers: The Mediation Role of Work-Family Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, (23), 8881. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238881>
- Jiménez, A., Bravo, C., & Toledo, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigacion Psicologica*, (23), 67-85. Recuperado en 17 de marzo de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=es&tlng=es.
- Liu, C., Wu, G., Zhao, X., Zhao, J. (2020). Work–Family Conflict and Job Outcomes for Construction Professionals: The Mediating Role of Affective Organizational Commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1443. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041443>
- Pan, Y., Aisihaer, Nadilai, Li, Qinyi, Jiao, Yue, & Ren, Shengpei. (2022). Work-Family Conflict, Happiness and Organizational Citizenship Behavior Among Professional Women: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 13. DOI=10.3389/fpsyg.2022.923288
- Rastogi, M., Rangnekar, S. & Rastogi, R. Flexibility as a Predictor of Work–Family

- Enrichment. *Glob J Flex Syst Manag* 17, 5–14 (2016). <https://doi.org/10.1007/s40171-015-0108-y>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716. doi:10.1177/0013164405282471
- Vesga, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol11.iss33.7>
- Wan, M., Carlson, D, Quade, M., Kacmar, M. (2021). Does work passion influence prosocial behaviors at work and home? Examining the underlying work–family mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 43, (9), 1516-1534. Doi: <https://doi.org/10.1002/job.2566>
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D., & Chen, Z. X. (2005). Leader-Member Exchange as a Mediator of the Relationship between Transformational Leadership and Followers' Performance and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 48(3), 420–432. doi:10.5465/amj.2005.17407908
- Wu, Hsin-Pei & Wang, Yu-Mei (2022). Women's work–family conflict and its consequences in commuter marriages: The moderating role of spouses' family commitment in a dyad analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, 860717. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.860717>
- Yang, Z., Qi, S., Zeng, L., Han, X., & Pan, Y. (2021) Work-Family Conflict and Primary and Secondary School Principals' Work Engagement: A Moderated Mediation Model. *Front. Psychol.* 11:596385. doi: 10.3389/fpsyg.2020.596385
- Zhu, Dan, Beomcheol Kim, Peter, Milne, Simon, Park, In-Jo. (2020). A Meta-Analysis of the Antecedents of Career Commitment. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 502-524. <https://doi.org/10.1177/1069072720956983>