

## Enriquecimiento trabajo familia, satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de transporte

### Family work enrichment, job satisfaction and organizational commitment in workers of a transport company

Consuelo Slavic - Contreras<sup>1</sup>; Andrés Jiménez - Figueroa<sup>2</sup>

Fecha de recepción: 16 de abril 2023

Fecha de aceptación: 13 de octubre de 2023

URL: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/2238>

#### Resumen

El presente estudio analiza la relación entre enriquecimiento trabajo familia, satisfacción laboral y compromiso organizacional. A 118 trabajadores de una empresa del rubro de transporte, se les administró el Cuestionario Enriquecimiento Trabajo-Familia (Carlson et al., 2006), la Escala de Satisfacción Laboral S10/12 (Meliá & Peiró, 1988) y, por último, el Cuestionario de Compromiso Organizacional (Allen & Meyer, 1990). Se observan relaciones significativas pero bajas entre enriquecimiento trabajo familia y satisfacción laboral, y una correlación baja y positiva entre las variables enriquecimiento trabajo familia y compromiso organizacional. Por otra parte, las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral no presentan una relación estadísticamente significativa ni una relación positiva, ya que el coeficiente de correlación es muy bajo. De igual manera, se observó que la variable enriquecimiento trabajo familia explica en un 9,2% la variable compromiso organizacional y 24% la variable satisfacción laboral, siendo en ambos casos una relación lineal significativa entre las variables. Se concluye la importancia del papel que tiene el enriquecimiento trabajo- familia en la vida laboral y familiar de los trabajadores y como el grado de enriquecimiento entre ambas esferas de las personas puede afectar positiva o negativamente el desempeño de estos en su empresa, y así también, directamente la productividad. Finalmente, se analiza la necesidad de integrar las políticas y prácticas organizacionales a fin de facilitar la conciliación del área laboral con el familiar.

**Palabras clave:** Enriquecimiento trabajo- familia, satisfacción laboral, compromiso organizacional, empresa de transporte.

#### Abstract

This study analyzes the relationship between family work enrichment, job satisfaction and organizational commitment. 118 workers from a company in the transportation sector were administered the Job-Family Enrichment Questionnaire, the Job Satisfaction Scale S10 / 12 and, finally, the Allen & Meyer Questionnaire. Significant but low relationships are observed between family work enrichment and job satisfaction, and a low and positive correlation between the variables family work enrichment and organizational commitment. The variables organizational commitment and job satisfaction do not present a statistically significant relationship or a positive relationship since the correlation coefficient is very low. Similarly, it was observed that the variable enrichment family work explains in 9,2% the variable organizational commitment and 24% the variable labor satisfaction, being in both cases a significant linear relationship between the variables. It concludes the importance of the role of work-family enrichment in the work and family life of workers and how the degree of enrichment between both spheres of people can positively or negatively affect their performance in your company, and thus also, directly productivity. Finally, the need to integrate organizational policies and practices is analyzed in order to facilitate the reconciliation of the work area with the family.

**Keywords:** Family work enrichment, job satisfaction, organizational commitment, transport company.



Esta publicación se encuentra bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento - NoComercial 4.0 Internacional.

<sup>1</sup> Universidad de Talca. Escuela de Psicología. Talca-Chile. E-mail: [cacaoslavic@gmail.com](mailto:cacaoslavic@gmail.com) ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-1476-6616>

<sup>2</sup> Universidad de Talca. Escuela de Psicología. Talca-Chile. E-mail: [anijimenez@utalca.cl](mailto:anijimenez@utalca.cl) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8324-0250>

## Introducción

Los diferentes sucesos ocurridos en la realidad social han generado importantes cambios económicos, tecnológicos, culturales y sociodemográficos en la estructura familiar, que influyen en las dinámicas de la relación persona- trabajo. Tanto el hombre como la mujer deben asumir roles que trascienden el solo hecho de ser padres o madres, pues buscan un mayor desarrollo profesional y laboral a fin de mejorar la calidad de vida, observándose una modificación en los roles que debe asumir cada género. Es decir, los hombres han tenido que transformar sus roles para desempeñarse tanto de proveedor como de crianza de sus futuras generaciones, y, por otro lado, las mujeres han tenido que modificar también sus roles de tal manera que comparten las exigencias derivadas de los roles de ser madre-cuidadora de hogar y trabajadora (Ramírez, 2012; Boumans y Dorant, 2021).

De esta manera, se evidencia una interacción entre el trabajo y la familia, donde la conducta del individuo en el trabajo es influenciada por determinadas situaciones, construidas y vividas en el hogar, es decir, el comportamiento del individuo actúa como una esfera, ya que se influyen unas con otras (Rodríguez & Hernández, 2015). Por otro lado, las condiciones laborales juegan un papel fundamental en la vida laboral y personal de los trabajadores, ya que influyen de manera relevante en el bienestar, en la salud psicológica y física del trabajador y en el desarrollo de su labor, por lo tanto, la existencia de condiciones laborales adversas puede generar consecuencias negativas tales como estrés, insatisfacción laboral, falta de motivación en el trabajo, conflicto trabajo-familia, entre otras (Gutiérrez, 2012; Jiménez, Bravo y Toledo, 2020).

La forma en que está organizado el trabajo en las empresas de transporte interurbano como la distribución de los horarios, la remuneración, la intensidad del trabajo, las condiciones de seguridad y salud propias del puesto de trabajo tienen efectos directos sobre la vida personal de los funcionarios de las empresas de buses, pues son el sujeto fundamental donde recae la gestión del trabajo (Varas, 2013; Arias-Meléndez et al., 2021). La salud, bienestar y seguridad de los trabajadores del rubro de transporte depende completamente de las condiciones laborales, pues las largas jornadas y los turnos de trabajo, pueden afectar negativamente estas áreas. Además, los horarios del trabajo pueden causar otras dificultades, ya que el trabajo por turnos y la inflexibilidad laboral genera problemas a la hora de conciliar las responsabilidades familiares y laborales (Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, 2013; Torres & Useche, 2022).

Esto es crítico en sectores como el de transporte, ya que según los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, se recibieron 2.527 denuncias en el período 2010 a 2012, donde el 40,9% corresponde a jornada de trabajo y descansos, seguidas por temas asociados con remuneraciones, contrato de trabajo, higiene y seguridad y otras materias, donde no superan el 20% y las categorías de protección a los trabajadores y cotizaciones

previsionales también presentan cierta relevancia, pero ninguna sobrepasa el 5% (Varas, 2013; Arias-Meléndez et al., 2021) por lo que es posible observar una precarización de condiciones que puede afectar significativamente el bienestar y calidad de vida de los trabajadores. Por otra parte, se observa que la contratación y conservación en el empleo de los conductores de vehículos de transporte se ve influenciado por diversos factores tales como la idoneidad de la remuneración, pues sueldos bajos no motivan a la solicitud del empleo; la falta de regularización de condiciones que a su vez afecta negativamente el ejercicio de los derechos de los trabajadores, su respeto y protección; la jornada laboral, las enfermedades profesionales, accidentes laborales y horas de trabajos (Organización Internacional del Trabajo, 2015; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2020).

Respecto a la jornada ordinaria de trabajo, el artículo 25 del Código del Trabajo plantea que “el personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transportes de pasajeros y del que se desempeñe a bordo de ferrocarriles, será de ciento ochenta horas mensuales”. En relación con los tiempos de descanso, esta norma establece que “todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas” (Dirección del trabajo, 2019). El tiempo máximo de conducción acumulable por chofer, sumados sus turnos laborales, será de doce horas, y si el viaje tiene una duración de más cinco horas, el empleador deberá disponer del personal necesario de conductores, pues tendrán que trabajar en turnos (Muñoz, 2018).

En cuanto a las remuneraciones, según la información proporcionada por la Encuesta Suplementaria de Ingresos, la media de la remuneración de los trabajadores es de \$405.817 entre ambos géneros. Sin embargo, debido a la inserción paulatina y actual de la mujer es evidente que su remuneración sea menor que la del género masculino, obteniendo una media de remuneración de \$293.612 a diferencia de los hombres, que reciben un promedio de \$417.153 (ESI, 2017). Un estudio realizado por Cipres Ingeniería Ltda., para el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, afirma que la remuneración para conductores en los servicios de buses rurales e interurbanos no varía, es decir, es fija, sin importar la cantidad de pasajeros transportados, existiendo diferencias derivadas principalmente del número de horas trabajadas (Varas, 2013).

El género que predomina en el sector de transporte es el masculino, pues según la información obtenida del Instituto Nacional de Estadísticas, un 91,9% del total de trabajadores corresponde a hombres, quienes laboran como conductores, tripulación y personal en tierra, a diferencia de las mujeres que solamente conforman el 8,1% de los trabajadores de ese rubro (INE, 2018). El trabajo presenta condiciones complejas que puede hacer que no resulte muy llamativo para las mujeres debido al tiempo de trabajo, los horarios, el trabajo por turnos y las ubicaciones del trabajo. Se plantea que la falta de atracción de las mujeres hacia el rubro se ve incrementada por los estereotipos de género, ya que se vería extraño que las mujeres estén haciendo un

trabajo que es catalogada para hombres (INE, 2018). Las categorías ocupacionales que aparecen un poco más feminizadas están en el personal subcontratado y en labores administrativas, con un 42% y 32% correspondientemente, y que reúnen la dotación que trabaja directamente en la empresa, efectuando tareas administrativas o de asistencia a la operación: secretarías, recepcionistas, contadoras, juniors, entre otras ocupaciones (INE, 2018).

Sin embargo, la cifra global de mujeres que trabajan en el sector de los autobuses ha aumentado con el pasar de los años (INE, 2018). En Santiago de Chile, en marzo del 2023 se realizó un encuentro con mujeres que forman parte del rubro de transporte, en el cual se dieron a conocer la presencia de las mujeres en dicho rubro, expresando que, al cierre de 2022, del total de los conductores, 1.188 corresponden a mujeres, lo que refleja un aumento de un 25% de las que había en diciembre del 2021. Esto concluye que la presencia femenina actualmente representa el 7% del total de los choferes del sistema, reflejando un aumento exponencial desde hace una década (Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, 2023). En Chile, del total de trabajadores del área de transporte, un 26% corresponde a mujeres, y un 74% corresponde a hombres (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2020). A fin de fortalecer la presencia de las mujeres en el rubro de transporte, en Chile, el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones ha generado diversas acciones que fomenten el respeto del principio de igualdad, libertad y no discriminación, como, por ejemplo, buenas prácticas laborales, sala de lactancia, flexibilidad horaria, conciliación laboral y familiar, entre otras, favoreciendo las participaciones de las mujeres (Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, 2018).

Los diversos estudios realizados en base a esta interacción existente entre trabajo-familia afirman la emergencia de un conflicto generado por las exigencias y demandas del tiempo provenientes del rol de trabajador que asume una persona y el rol familiar (Álvarez R, Adaneys, Guerra, Jesús, 2012; Allen et al., 2020). En relación con este conflicto entre el trabajo y la familia, Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hooff y Kinnunen (2005) definen el concepto de interacción trabajo-familia como un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo). Existe amplia literatura sobre el conflicto trabajo-familia, que se refiere a la incompatibilidad entre el trabajo y la familia y sus consecuencias negativas sobre la salud individual y el desempeño organizacional (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux y Brindley., 2005; Liu et al., 2019). Sin embargo, en esta interacción se puede apreciar un aspecto no solamente negativo, pues como lo plantean Aguirre y Martínez (2006), quienes afirman la existencia de diversas propuestas que estudian esta interacción desde un enfoque positivo poniendo de manifiesto que las experiencias laborales pueden ayudar en el ámbito de lo familiar, más conocido como enriquecimiento trabajo-familia. Este concepto proviene de la perspectiva de la acumulación de roles, por lo que, considera que la gran cantidad de roles

puede mejorar el desempeño de un rol a través de la generación de recursos y más energía desarrollada en otros roles, mejorando así la calidad de vida del individuo (Pérez, Jiménez, Garcés & Sánchez, 2015). Frone (2003) lo define como un proceso donde las habilidades, oportunidades y experiencias desarrolladas en un dominio mejoran o afectan la calidad de vida en el otro. Esto puede ocurrir a través de dos rutas, por una parte, la ruta de acceso instrumental, cuando las habilidades y experiencias obtenidas en un rol mejoran de manera directa el rendimiento en el otro (Greenhaus y Powell, 2006; Dang et al., 2022) como, por ejemplo, cuando un padre con un cargo directivo utiliza en casa, con sus hijos, los métodos de diálogos o negociación que implementa en su empresa para asesorar a sus jóvenes colaboradores (Nicklin y McNall, 2013, citado en Gabini, 2020). Por otro lado, está la ruta de acceso afectiva, que se evidencia cuando los recursos desarrollados en un rol generan de manera indirecta una mayor ganancia y recursos para el desempeño del otro rol (Greenhaus y Powell, 2006, citado en Gabini, 2020). Por ejemplo, cuando la madre vuelve feliz del trabajo a su casa porque logró todos sus objetivos y tuvo un buen día laboral, mostrándose más entusiasta y participe en su rol como madre y esposa. En este tipo de situaciones, la acumulación de diferentes roles constituye una ganancia de recursos y habilidades que se pueden utilizar en ese rol y en otro, pero no compone una pérdida de habilidades (Nicklin y McNall, 2013). En ambas condiciones, los individuos experimentan emociones positivas sobre su trabajo, lo cual debería conducir a una mayor satisfacción laboral y compromiso afectivo (McNall, Nicklin & Masuda, 2010; Panda et al., 2022).

Un estudio realizado respecto de políticas organizacionales para incrementar el enriquecimiento entre trabajo y familia, afirman la existencia de una relación positiva entre la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales y un mejor desempeño en las empresas que las efectúan (Clark, 2000). Por lo tanto, medidas como servicios de asistencia en labores domésticas, permisos laborales, flexibilidad de horarios y beneficios organizacionales demuestran un aumento en los niveles de bienestar y satisfacción en los trabajadores generando así aumentos en los niveles de enriquecimiento trabajo-familia (Lapierre & Allen, 2006).

Los resultados de un estudio reflejan que el enriquecimiento trabajo-familia influye de manera positiva en la satisfacción laboral (Jijena-Michel & Michel, 2011; Jamil et al., 2022) la cual es entendida como una actitud general del individuo hacia su trabajo en relación con factores como el salario, supervisión, reconocimiento, oportunidades de ascenso, posición social, recreación, entre otras (Simbron & Sanabria, 2020).

En cuanto a la relación entre enriquecimiento trabajo – familia y satisfacción laboral, en un estudio realizado por Jijena & Jijena (2011) se evidenció que el enriquecimiento trabajo-familia es una herramienta útil e importante para causar mejoras en la satisfacción laboral, pues considera que genera efectos positivos y significativos en esta, ya que corresponde a un factor intrínseco el cual está relacionado con la tarea a realizar, con el puesto que se origina en el



ejercicio del rol laboral, siendo generador de satisfacción laboral. De esta forma, el trabajador experimentará que los recursos y habilidades adquiridas en la dimensión laboral le beneficiaran en su rol familiar, pues trasciende las fronteras del trabajo, por lo que el desempeño de su función corresponde a un factor positivo para la ejecución en su propia vida (Jijena & Jijena, 2011; Madon, 2022).

Por otra parte, en otro estudio realizado se observó que la satisfacción laboral se relaciona de modo positivo tanto con el enriquecimiento familia- trabajo, como con el enriquecimiento trabajo-familia (McNall et al., 2010; Liu, 2022). El compromiso organizacional se considera una variable que depende de aspectos del medio ambiente laboral, de las características del trabajo, de aspectos personales del empleado y de los roles que lleva a cabo (Coronado et al., 2020). A demás, se puede considerar como un vínculo psicológico entre el trabajador y la empresa, lo que favorece la creación de lazos que a su vez potencia la estabilidad laboral, eficiencia productiva y objetivos en común (Cernas, Mercado, & Davis, 2018). Los empleados con mayor identidad y compromiso con el trabajo pueden experimentar un mayor enriquecimiento afectivo trabajo-familia debido a su disfrute e inclinación por el trabajo (Pérez et al., 2015).

Por esto, y otras razones, el constructo compromiso laboral es importante para las empresas, ya que pueden entender que es lo que retiene a los trabajadores en la organización e identificar el grado de vinculación con la empresa (Chiang, Núñez, Martín & Salazar, 2010). Tran (2023) sostiene que una vez que los empleados desarrollan altos niveles de compromiso, estos se convierten en una fuente de innovación, asumen la iniciativa, tienen espíritu emprendedor, actúan proactivamente para mejorar la organización, asumen responsabilidades, transformándose de esta forma en una importante ventaja para la organización.

En base a lo mencionado anteriormente, es de suma importancia profundizar cómo influyen estas variables en la calidad de vida tanto laboral como personal de los trabajadores del rubro de transporte de pasajeros interurbano, área que se caracteriza por jornadas largas de trabajo, altos y bajos niveles de flexibilidad de horarios, por generar un desgaste muscular en el caso de los que trabajan en los buses, entre otras, dependiendo directamente de la función que cumpla el trabajador en la empresa de buses. Tomando en cuenta toda la información entregada, la necesidad que se procura abordar en el presente estudio es determinar cómo se comportan las variables en este rubro de trabajo y tipo de organización.

## Metodología

### Participantes

La muestra del estudio es por conveniencia, ya que no se utilizó ningún criterio estadístico para seleccionarla, sino que se escogió de acuerdo con la facilidad de acceso y la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra (Casal & Mateu, 2003). Está compuesta por 118

trabajadores de una empresa del rubro de transporte con oficinas en Santiago, Talca y Colbún. Fueron encuestados y evaluados empleados de diversas áreas de desempeño de la empresa, pero en mayor porcentaje pertenecientes a cargo de empleados, quienes participaron de manera voluntaria en el estudio. En cuanto a características de la muestra, es posible evidenciar que un 29,5% de los sujetos corresponden al género femenino frente a un 70,5% de hombres, con un rango etario que oscila entre los 26 y 45 años, donde la mayoría de los trabajadores presentan jornada ordinaria, es decir, trabajan 45 horas semanales.

### Instrumentos- variables

Para recolectar la información necesaria para realizar el estudio se utilizaron los siguientes instrumentos. Primero, se aplicó un Cuestionario Sociodemográfico (ver anexo 2) a fin de describir y categorizar las características principales y primordiales de la muestra evaluada. Esta encuesta está compuesta por 12 preguntas donde las cuatro primeras están orientadas a datos sociodemográficos tales como sexo, edad, nivel de estudio y estado civil. Las cinco siguientes relacionadas con el ámbito laboral, vale decir, cargo en la organización, los años de experiencia, las horas semanales trabajadas, jornada laboral y tipo de contrato. Finalmente, tres preguntas orientadas a cuántas horas permanecen en el hogar, cantidad de hijos y a los ingresos percibidos.

Para conocer la variable de enriquecimiento trabajo-familia se utilizó la versión autoadministrable traducida al español de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia de Carlson et al. (2006), validada en Argentina el año 2006, la cual posee un formato tipo Likert de cinco puntos variando desde 1 = nunca a 5 = siempre, integrado por dos factores latentes correlacionados con 12 ítems como indicadores observables. Los análisis realizados indicaron que la escala adaptada posee adecuada confiabilidad, ya que obtuvo un  $\alpha$  ordinal (0,76) ligeramente inferior de la que se obtuvo para cada dimensión (enriquecimiento trabajo familia  $\alpha$  ordinal = 0,81, y enriquecimiento familia trabajo  $\alpha$  ordinal = 0,78). Y una adecuada validez, pues alcanzó un valor de 0,67 para la subescala enriquecimiento trabajo-familia y 0,62 para la subescala familia trabajo (Omar, Urteaga & Solessi, 2015).

La variable compromiso organizacional se medirá mediante el Cuestionario de Allen & Meyer en 1991 (ver anexo 4), traducido y validado por Cedeño y Pirela en el año 2002, obteniendo un alfa de Cronbach global de 0,81 (Marín, 2003). Está compuesto por 18 ítems, donde se debe indicar el grado de acuerdo o desacuerdo en cada una de las afirmaciones en relación a su percepción respecto ciertas características de la organización. Es una escala tipo Likert con opciones de respuesta de 1 a 7, que van de totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo. Contiene tres dimensiones que son: afectivo, refiere al grado de identificación e implicación que tiene el empleado con la empresa y está compuesto por 6 ítems; normativo, apunta a los sentimientos de obligación que tiene el trabajador de permanecer en la empresa, compuesta también por 6 ítems. Y continuo, que alude al conocimiento de los costos

asociados con abandonar la organización y está representado por 6 ítems.

Por otra parte, para medir la satisfacción laboral de los empleados se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral S10/12, creada por Meliá y Peiró en el año 1989 (ver anexo 5), a partir de los instrumentos Cuestionario General de Satisfacción S4/82, el cual posee 82 ítems y de la versión S20/23 de este último, la cual posee 23 ítems, a fin de obtener un resultado global de la satisfacción en los empleados mediante una administración rápida y de menor costo, sin perder las cualidades psicométrica (Meliá y Peiró, 1989). Esta versión S10/12, cuenta con 3 evaluaciones distintas de satisfacción, primero la satisfacción con el ambiente, compuesta por los ítems del 1 al 4, la cual está relacionada con el entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, con la limpieza del lugar de trabajo, la higiene, temperatura, iluminación, y ventilación. Segundo, satisfacción con la supervisión, la cual está compuesta por los ítems del 5 al 10, orientados a las relaciones personales con los superiores, las forma en que éstos juzgan la tarea, la proximidad y frecuencia de supervisión, a la igualdad y justicia de trato recibida de la empresa y el apoyo recibido de los superiores. Y finalmente, la satisfacción con las prestaciones, compuesta por los ítems 11 y 12, relativa a la forma en la que la empresa cumple el contrato, las formas en las que se negocia, las remuneraciones recibidas y las posibilidades de promoción y formación que la organización brinda a sus trabajadores (Meliá y Peiró, 1989).

Las propiedades psicométricas de esta escala total muestran un Alpha de Cronbach global de 0,88, mientras que sus factores varían entre 0,89 para el factor uno, 0,72 para el factor dos, y 0,74 el factor tres (Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez, 2008). Asimismo, como es una escala tipo Likert, las respuestas van de 1 a 7, yendo estas de Insatisfecho a Satisfecho respectivamente, siendo el puntaje mínimo de esta escala de 12 y el máximo de 84 puntos.

Finalmente, se aplicó una Escala de Satisfacción Vital (ver anexo 6) a fin de conocer la valoración que los trabajadores hacen de su vida en general (Omar & Ramos, 2007) compuesta por 5 ítems y una Escala de Felicidad Subjetiva (ver anexo 7) para identificar que tan felices están con sus vidas, compuesta por 4 ítems (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985).

#### Procedimiento

El estudio se realizó en una empresa del sector de transporte con oficinas en Santiago, Talca y Colbún (Chile). Dentro del proceso estadístico corresponde la etapa de recolección de datos, la cual se llevó a cabo mediante la aplicación de pruebas estandarizadas e inventarios de manera presencial y online, puesto que se midieron variables específicas (Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C, 2020) que son enriquecimiento trabajo familia, compromiso organizacional y satisfacción laboral. Primeramente, se realizó el contacto inicial con la empresa, donde se llevó a cabo una presentación de la propuesta para realizar el análisis, de manera presencial y escrita, en

la cual se informó el propósito y objetivo de la investigación. A partir de esto, se agendó una reunión con la directiva de la empresa para detallar las características de lo que se llevaría a cabo y garantizar así la confidencialidad en el tratamiento de los datos. Luego, se ejecutó una reunión en la cual se obtuvo la autorización para realizar el proyecto en la empresa y, además, se determinó la modalidad de aplicación de los cuestionarios debido a variedad de oficinas existentes en la empresa y horarios de los funcionarios, para iniciar con la aplicación de éstos, y se informaron los objetivos de la investigación y la importancia de la colaboración de los trabajadores.

En la reunión se determinaron dos maneras de aplicar los cuestionarios. Una consistió en aplicación presencial, la cual constó de tres momentos, primero, se entregó la información del estudio, definiéndose las variables en cuestión para su total comprensión, se expusieron los objetivos de la investigación, y se especificó que los datos serían confidenciales y utilizados exclusivamente para fines académicos. Luego, se procedió a la entrega del consentimiento informado autorizando la participación y utilización de sus datos (ver anexo 1). Después, se hizo entrega del cuestionario sociodemográfico a fin de obtener datos básicos y necesarios. Finalmente, se les hizo entrega de los cuestionarios para medir enriquecimiento trabajo familia, compromiso organizacional y satisfacción laboral, más las escalas de satisfacción vital y felicidad subjetiva. Por último, en el tercer momento se les agradeció la participación en la investigación y se reiteró la confidencialidad y el anonimato de cada uno de ellos. La otra modalidad establecida fue vía online para aquellos funcionarios que no tenían horario de trabajo establecido de oficina facilitando su participación en la investigación.

## Resultados

A continuación, se presentan los resultados de la investigación realizada de acuerdo con los objetivos planteados. En primer lugar, se presentará los análisis descriptivos de las variables, luego correlaciones entre variables y finalmente se realizará un análisis de regresión lineal del modelo.

#### Análisis descriptivo

Tabla 1. Estadísticos descriptivos variables

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Enriquecimiento trabajo familia	1,75	5,00	4,25	,73
Compromiso organizacional	3,00	5,94	4,56	,67
Satisfacción laboral	1,25	12,33	5,98	1,09

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas (2019).

Según lo presentado en la tabla 1, es posible observar que la variable enriquecimiento trabajo familia presenta niveles moderados ( $X= 4,25$ ;  $DE=,73$ ). Respecto a la variable compromiso organizacional, también se observan niveles moderados de esta ( $X= 4,56$ ;  $DE=,67$ ). Finalmente, frente a la variable satisfacción laboral, se observa un alto nivel por parte de los trabajadores ( $X= 5,98$ ;  $DE=1,090$ ).

**Tabla 2. Estadísticos descriptivos Escala de Satisfacción Vital**

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Satisfacción vital	16,00	35,00	27,44	5,50
Felicidad subjetiva	13,00	28,00	22,54	3,40

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas (2019).

Según lo presentado en la tabla 2, es posible observar que la variable de satisfacción vital presenta niveles altos ( $X=27,44$ ;  $DE=5,50$ ). Respecto a la variable felicidad subjetiva, se observan niveles XXX de esta ( $X=22,54$ ;  $DE=3,40$ ).

**Tabla 3. Análisis descriptivo de las dimensiones de enriquecimiento trabajo familia**

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Enriquecimiento trabajo familia	1,00	5,00	4,27	,77
Enriquecimiento familia trabajo	1,00	5,00	4,23	,84

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas (2019).

Según la tabla 3, los análisis descriptivos indican que se obtuvo un nivel moderado ( $X=4,27$ ;  $DE=,77$ ) en la dimensión enriquecimiento trabajo familia, el cual es mayor comparado al enriquecimiento familia trabajo ( $X=4,23$ ;  $DE=,84$ ) pero que también presenta niveles moderados.

**Tabla 4. Análisis descriptivo de las dimensiones de compromiso organizacional**

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Componente afectivo	3,17	7,00	4,75	,91
Componente normativo	2,00	7,00	4,64	,89
Componente de continuidad	1,50	6,33	4,22	1,00

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas (2019).

Según la tabla 4, el componente afectivo del compromiso organizacional muestra un nivel moderado ( $X=4,75$ ;  $DE=,91$ ) siendo la dimensión con mayor grado en este caso. En el caso del componente normativo, también presenta un nivel moderado ( $X=4,64$ ;  $DE=,89$ ). Y en cuanto al componente de continuidad, obtuvo menor puntaje de las tres ( $X=4,22$ ;  $DT=1,00$ ) pero sigue siendo un nivel moderado de compromiso.

**Tabla 5. Análisis descriptivo de las dimensiones de satisfacción laboral**

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Satisfacción ambiente	1,00	7,00	6,00	2,52
Satisfacción supervisores	1,33	7,00	6,06	,89
Satisfacción prestaciones	1,33	7,00	5,82	1,20

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas (2019).

Según la tabla 5, la satisfacción con el ambiente obtuvo niveles moderados ( $X=6,00$ ;  $DE=2,52$ ) lo que significa que se sienten medianamente satisfechos con su lugar de trabajo. En cuanto a la satisfacción con los supervisores, esta dimensión también evidenció niveles moderados

( $X=6,06$ ;  $DE=,89$ ) siendo la dimensión con mayor puntaje de las tres. Finalmente, la satisfacción con las prestaciones, siendo la dimensión con menor puntaje, sigue estando dentro de los rangos moderados de satisfacción ( $X=5,82$ ;  $DE=1,20$ ).

**Análisis correlacional**

**Tabla 6. Relación entre enriquecimiento trabajo familia, satisfacción laboral y compromiso organizacional**

		Enriquecimiento trabajo familia	Compromiso organizacional	Satisfacción laboral
Enriquecimiento trabajo familia	Correlación de Pearson	1	,30(**)	,49(**)
	Sig. (bilateral)		,003	,000
	N	110	97	104
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,30(**)	1	,17
	Sig. (bilateral)	,003		,08
	N	97	102	98
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,49(**)	,17	1
	Sig. (bilateral)	,00	,08	
	N	104	98	109

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas (2019).

Según lo presentado en la tabla 6, respecto a las correlaciones de cada variable, se observa que la variable de enriquecimiento trabajo familia se relaciona de manera positiva y moderada con la variable satisfacción laboral ( $R=0,49$ ;  $p=0,000$ ).

De igual manera, se observa la existencia de una correlación que es baja y positiva entre las variables enriquecimiento trabajo familia y compromiso organizacional ( $R=0,30$ ;  $p=0,003$ ).

Finalmente, las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral no presentan una relación estadísticamente significativa ni una relación positiva, ya que el coeficiente de Pearson es muy bajo ( $R=0,17$ ) y la significancia es mayor a 0,05 ( $p=0,08$ ).

**Análisis de regresión lineal del modelo**

**Tabla 7. Enriquecimiento trabajo familia y compromiso organizacional**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,303(a)	,092	,082	,65

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas (2019).

- a) Variables predictoras: (constante), enriquecimiento trabajo familia

**Tabla 8. ANOVA(b)**

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión 4,12	1	4,12	9,57	,003(a)
	Residual 40,93	95	,43		
	Total 45,05	96			

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas (2019).

- a) Variables predictoras: (constante), enriquecimiento trabajo familia
- b) Variable dependiente: compromiso organizacional



A partir de la tabla 7 y 8 del análisis de regresión lineal, podemos observar que la variable enriquecimiento trabajo familia explica en un 9,2% la variable compromiso organizacional, siendo la relación lineal significativa entre estas dos variables ( $p = ,003$ ).

**Tabla 9. Enriquecimiento trabajo familia y satisfacción laboral**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,492(a)	,24	,23	,80

**Fuente:** Elaboración propia a partir de encuestas (2019).

a) Variables predictoras: (constante), enriquecimiento trabajo familia

**Tabla 10. ANOVA(b)**

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	20,88	1	20,88	32,58	,000(a)
	Residual	65,35	102	,64		
	Total	86,24	103			

**Fuente:** Elaboración propia a partir de encuestas (2019).

a) Variables predictoras: (constante), enriquecimiento trabajo familia

b) Variable dependiente: satisfacción laboral

Según las tablas 9 y 10 del análisis de regresión lineal, es posible observar que la variable enriquecimiento trabajo familia explica en un 24% la variable satisfacción laboral, siendo la relación lineal significativa entre estas dos variables ( $p = ,000$ ).

## Conclusiones

La presente investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre enriquecimiento trabajo-familia, compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa del rubro del transporte de pasajeros interurbano, ya que son variables que cada vez presentan un papel fundamental en el aumento del desempeño de los trabajadores, en la calidad de vida de estos y, por ende, en la productividad de las organizaciones (Abarca, Letelier, Aravena & Jiménez, 2016).

Con respecto a la primera hipótesis de la investigación y de acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia la existencia de una relación que es positiva pero baja entre las variables enriquecimiento trabajo-familia y satisfacción laboral, es decir, a medida que aumenta una variable también lo hace la otra. Esto se observa en una investigación que concluyó que el enriquecimiento trabajo-familia es un instrumento fundamental para aumentar los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores, ya que estos experimentarán que las habilidades y competencias aprendidas en la dimensión laboral beneficiarán su rol familiar, por ende, estarán más satisfechos con su lugar de trabajo (Jijena & Jijena, 2011). Por otra parte, Baral y Bhargava (2010) en su investigación encontraron una relación positiva entre enriquecimiento trabajo familia y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Respecto a la segunda hipótesis, se puede señalar que existe una relación baja pero positiva entre las variables enriquecimiento trabajo familia y compromiso organizacional, lo que indica que aquellos trabajadores que presentan mayores niveles de sentido de pertenencia, que están a gusto con su lugar de trabajo y que disfrutan de éste, pueden experimentar mayor enriquecimiento entre las áreas laborales y familiares y así estar más comprometidos con su labor (Pérez et al., 2015). Esto se evidencia en una investigación en el cual se estudió 322 trabajadores pertenecientes a 30 empresas españolas que conforman los "Premios Empresa Flexible", y otras certificadas como empresas familiarmente responsables, donde los resultados obtenidos manifiestan que en aquellas empresas en que se les da a los trabajadores la oportunidad de utilizar prácticas de flexibilidad laboral, además de compaginar su vida familiar y laboral, que saben utilizar mejor su tiempo, su disposición hacia la empresa es mayor y se sienten más felices, pues desarrollan sentimientos y actitudes que influyen positivamente en el trabajo debido a que están más comprometidos con su labor (Pérez, Jiménez & Garcés, 2014).

En cuanto a la tercera hipótesis, esta se rechaza, ya que entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional no existe una relación significativa y positiva, es decir, a medida que una de las variables aumenta, no necesariamente lo hará la otra. Esto es algo diferente a los resultados de estudios que miden la relación entre estas variables, ya que diversos autores plantean que aquellos trabajadores que están felices en su puesto de trabajo decidirán implicarse y comprometerse con la organización lo que influye robustamente en el ámbito laboral. De esta manera, y tal como menciona Marquina (2013) se espera la existencia de una relación entre ambas variables.

Respecto a la cuarta hipótesis de la investigación se acepta la existencia de una relación significativa y positiva del enriquecimiento trabajo familia sobre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Aryee, Srinivas & Tan (2005) ponen en evidencia la relación positiva que tiene el equilibrio trabajo-familia sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional al estudiar la influencia que tiene el equilibrio respecto las otras dos variables. Sumado a esto, Jiménez y Moyano (2008) plantean que las mejoras que tienen los empleados en la calidad de vida de sus trabajos afectan positivamente y genera grandes beneficios en las empresas, ya que aumentan los niveles de motivación, compromiso y satisfacción.

Es relevante mencionar que los hallazgos obtenidos en esta investigación permiten conocer como es el rubro de transporte interurbano, es decir, la calidad de trabajo, del ambiente, las condiciones laborales, la flexibilidad, entre otras características que lo rodean, ya que existe información que confirma que el área de transporte dificulta a los trabajadores, sobre todo a los chóferes y auxiliares de buses, poder conciliar su vida laboral y familiar, puesto que pasan la mayor parte del tiempo en los buses. Por esto, es importante destacar que este estudio representa un aporte para el rubro de transporte de pasajeros interurbanos y a las

diferentes investigaciones que podrían realizarse en ésta área, ya que con la información obtenida las empresas podrían poner en marcha políticas y prácticas que favorezcan e impulsen la conciliación entre la esfera laboral y familiar, ya que tanto sus trabajadores como la organización se verían beneficiados por estos mecanismos, debido a que aumentarían tanto los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional por parte de los trabajadores y por ende, la eficiencia y eficacia de las empresas del rubro de transporte interurbano. Es fundamental que las empresas desarrollen prácticas organizacionales que promuevan la integración trabajo-familia, a fin de incrementar el desempeño laboral y reducir los niveles de ausentismo, ya que los colaboradores se sienten más satisfechos en sus puestos de trabajo y, por ende, más comprometidos con la empresa a medida que sientan que éstas les entregan oportunidades para utilizar las prácticas de flexibilidad laboral.

### Sugerencias

Para futuras investigaciones se recomienda que se tome en cuenta la frecuencia del género de los participantes, para que el porcentaje de muestra en base al sexo sea equitativo a fin de que los resultados representen también al género femenino, ya que cada vez son más las mujeres que forman parte de este tipo de rubro y así conocer si existen diferencias significativas entre los hombres y las mujeres.

Además, es necesario agregar metodologías cualitativas en las futuras investigaciones con el objetivo de identificar con mayor precisión las variables de enriquecimiento trabajo-familia, satisfacción laboral y compromiso organizacional, para conocer en mayor profundidad las creencias y actitudes que tienen los trabajadores respecto a su trabajo y su percepción sobre la conciliación trabajo familia.

Finalmente, se plantea la posibilidad de incorporar otras variables tales como el clima organizacional, ya que tiene un papel fundamental en la seguridad de que los trabajadores asumirán el compromiso con su empresa, y la cultura organizacional, ya que dependiendo de cómo sea influye en la creación de prácticas de flexibilidad que impulsen la conciliación trabajo-familia, incidiendo en la satisfacción y compromiso de los trabajadores con sus puestos de trabajos y con su empresa.

### Referencias

- Abarca Valenzuela, S., Letelier Ferrada, A., Aravena Vega, V., & Jiménez Figueroa, A. E. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298.
- Aguirre, Z. y Martínez, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17, 14-24.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- 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, 539–576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Álvarez R., Adaneys, Guerra T., Jesús Roberto (2012). "Conflicto trabajo-familia: Riesgo Psicosocial y Salud Laboral". En: *Revista Académica e Institucional, Páginas de la UCP*, N° 92 (Julio-Diciembre, 2012); p.47-63.
- Arias-Meléndez, C., Comte-González, P., Donoso-Núñez, A., Gómez-Castro, G., Luengo-Martínez, C., & Morales-Ojeda, I. (2021). Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: una revisión sistemática. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(265), 278-297.
- Aryee, S., Srinivas, E.S. & Tan, H.H. (2005). "Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family balance in employed parents". *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), 132-146.
- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of managerial psychology*, 25(3), 274-300.
- Boumans, N. & Dorant, E. (2021). The relationships of job and family demands and job and family resources with family caregivers' strain. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 35(2), 567-576. <https://doi.org/10.1111/scs.12873>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 131-164.
- Cernas, D., Mercado, P., & Davis, M. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 1-9.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de género y edad. *Panorama socioeconómico*, 28(40).
- Clarck, S. (2000). "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". *Human Relations*, 53, 6, 747-770.
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60).
- Dang, Q. T., Rammal, H. G., & Michailova, S. (2021). Expatriates' families: A systematic literature review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 100877. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100877>
- Dirección del trabajo. (2019). Código del trabajo. Chile: Gobierno de Chile.
- Eby, L.T.; Casper, W.J.; Lockwood, A.; Bordeaux, C. y Brindley, A. (2005): "Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980-2002)". *Journal of Vocational Behaviour*, 66, p. 124-197.



- Encuesta Suplementaria de Ingresos. (2017). Informe de resultados. Instituto Nacional de Estadísticas. Chile.
- Federación internacional de los trabajadores del transporte. (2013). Las mujeres trabajadoras del autobús marcan el rumbo a la igualdad. Guía de buenas prácticas para los sindicatos del transporte por carretera. Londres.
- Frone, M. (2003). Work-Family Balance. En J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (143-162). Washington D.C. American Psychological Association
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1), e352. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Greenhaus, J.H.; Powell, G.N. (2006) "When work and family are allies: A theory of workfamily enrichment", *Academy of Management Review*, Vol. 31, p. 72-92
- Gutiérrez, R. J. (2012). Modernidad e individuación laboral: algunas reflexiones desde la dimensión lugar de trabajo. *Revista de Psicología*, 21(2), 215-236.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2018). Segunda entrega de los resultados definitivos Censo 2017. Chile
- Jamil, T., & Shah, T. A. (2022). Work Family Enrichment as a Mediator Between Family Supportive Supervisor Behaviors and Outcome. *International Journal of Business and Management Sciences*, 3(4), 19-35.
- Jiménez Figueroa, Andrés, Bravo Castillo, Camila, & Toledo Andaur, Bárbara. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación psicológica*, (23), 67-85.
- Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (talca)*, 23(1), 116-133.
- Jijena, R., & Jijena, C. (2011). El rol moderador de la flexibilidad del horario de trabajo en la relación del enriquecimiento trabajo familia y la satisfacción docente. *Horizontes Empresariales*, 10(2), 41-56.
- Lapierre, L. & Allen, T. (2006). "Work-supportive family, family.-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being". *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (2), 169-181.
- Liu, J., Lambert, E., Kelley, T., Zhang, J., & Jiang, S. (2019). Exploring the Association Between Work-Family Conflict and Job Involvement. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 64(8), 1-27. <https://doi.org/doi.org/10.1177/0306624X19896463>.
- Liu, T., Wei, C., & Lee, Y. M. (2022). A systematic review of work-family enrichment in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(8), 2884-2913.
- Madon, S. (2022). The Mediating Role Of Work Family Enrichment (WFE) In The Relationship Between Lifelong Learning And Job Satisfaction: A Study Among Teachers In Malaysia Who Participate In 'Hadiah Latihan Persekutuan'(HLP) Programme (Doctoral dissertation, Universiti Sains Islam Malaysia).
- Marquina, C. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Revista científica de Ciencias de la Salud*, 6(1).
- Meliá, J., & Peiró, J. (1988). El cuestionario de satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*.
- McNall, L, Nicklin, J., & Masuda, A. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2020). Condiciones de trabajo y salud [Internet]. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones. (2018). Política de Equidad de Género en Transporte. Chile.
- Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones. (2023). Mujeres conductoras de Red aumentaron en un 25% en 2022. Chile.
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2020). Segundo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2020. Disponible en: [https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/03/II\\_REPORTE\\_DE\\_INDICADORES\\_DE\\_GENERO\\_EN\\_LAS\\_EMPRESAS\\_EN\\_CHILE.pdf](https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/03/II_REPORTE_DE_INDICADORES_DE_GENERO_EN_LAS_EMPRESAS_EN_CHILE.pdf)
- Muñoz F. Fatiga, somnolencia y accidentabilidad en conductores de buses [Tesis de licenciatura]. Universidad de Concepción, Concepción, Chile; 2018. Disponible en: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3053/4/Mu%C3%B1oz%20Escobar.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Cuestiones prioritarias de seguridad y salud en el sector del transporte por carretera*. Ginebra: Departamento de Políticas Sectoriales.
- Panda, A., Jain, N. K., & Nambudiri, R. (2022). Work-family conflict, affective commitment, leadership and job satisfaction: a moderated mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(4), 1469-1489.
- Pérez, M. P., Jiménez, M. J. V., & Garcés, S. A. (2014). Relación de las prácticas flexibles de recursos humanos con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. *Revista de gestión pública y privada*, (19), 21-35.
- Pérez, M. P., Jiménez, M. J. V., Garcés, S. A., & Sánchez, A. M. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados. *Universia Business Review*, (45), 16-33.

- Ramírez, A. Á. (2012). El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. Páginas: Revista académica e institucional de la UCPR, (92), 5.
- Rodríguez, L. G. A., & Hernández, R. L. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-197.
- Simbron-Espejo, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83.
- Tran, Q. H. N. (2023). Exploring relationships among work–family interfaces, organizational commitment, organizational justice and occupational stress in Vietnamese state organizations. *Industrial and Commercial Training*, 55(2), 157-171
- Torres, M & Useche, V. (2022). *El trabajo por turnos y su impacto en la salud del trabajador*. Quirón Prevención. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/p-revenidos/trabajo-turnos-impacto-salud-trabajador>
- Varas, G. M. (2013). *Condiciones de trabajo de los conductores de buses interurbanos: diagnóstico y percepciones de los actores*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.