




Universidad de Costa Rica

www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/actualidades

Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y bienestar en trabajadores de una empresa productiva de Chile

Work-Family Balance, Labor Satisfaction and Wellbeing in workers of a Production Company in Chile

Andrés Jiménez-Figueroa ¹

 <https://orcid.org/0000-0001-8324-0250>

Sofía Ríos Leal ²

 <https://orcid.org/0000-0002-8496-1823>

^{1,2} Universidad de Talca, Facultad de Psicología, Talca, Chile

¹ ✉ anjimenez@utalca.cl ² ✉ Sofiariosleal.il@gmail.com

Recibido: 12/09/2024. Aceptado: 17/11/2025.

Resumen. *Objetivo.* Analizar las relaciones que mantienen las variables trabajo-familia (TF), satisfacción laboral y bienestar en los trabajadores con el fin de investigar el efecto que tienen las variables satisfacción laboral y equilibrio trabajo-familia sobre el bienestar de los participantes del estudio. *Método.* Se llevó a cabo con una muestra de 100 personas trabajadoras del área de fábrica pertenecientes a una “empresa productiva”. Se aplicaron los siguientes instrumentos: a) Survey Work Home Interaction-Nijmegen, b) Escala de satisfacción laboral S10/12 y c) Escala de felicidad subjetiva con Satisfacción Vital, con la finalidad de determinar la relación existente entre variables. *Resultados.* Se evidencia una alta relación entre las variables expuestas, no obstante, solo las subdimensiones de TF/FT negativo fueron más significativas junto con la satisfacción laboral para evaluar el bienestar. Se concluye la necesidad de realizar intervenciones en políticas de conciliación trabajo-familia para desarrollar entornos laborales que favorezcan la calidad de vida laboral en el trabajo.

Palabras clave. Bienestar, trabajo-familia, satisfacción laboral.

Abstract. *Objective.* This study focuses on the relationships that maintain the variables work-family (TF), job satisfaction and well-being in workers to know the effect of the variables labor satisfaction and work-family balance on the welfare of the study participants. *Method.* It was carried out with a sample of 100 workers from the production factory. The following instruments were applied to determine the relationship between variables: Survey Work Home Interaction-Nijmegen, S10 / 12 work satisfaction scale and subjective happiness scale with life satisfaction. *Results.* The results indicate a high relationship between the exposed variables; however, only the sub-dimensions of negative TF / FT were more significant along with job satisfaction to assess well-being. The need to carry out interventions in work-family reconciliation policies to develop work environments that favor the quality of work life at work is concluded.

Keywords. Well-being, work-family, job satisfaction



Introducción

Los cambios sociodemográficos de las últimas décadas han transformado significativamente la estructura y dinámica de los hogares en Chile. La disminución de familias biparentales, el aumento de hogares con jefatura femenina y la creciente participación laboral de las mujeres han generado nuevas tensiones en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados, manteniéndose un desequilibrio persistente en la corresponsabilidad familiar (Urrutia et al., 2017). Estos cambios han intensificado la relevancia del equilibrio trabajo-familia, entendido como el grado en que las experiencias en un dominio afectan el desempeño y bienestar en el otro (Greenhaus & Beutell, 1985). Este equilibrio puede manifestarse a través de interferencias negativas cuando las demandas laborales o familiares impiden cumplir adecuadamente el rol contrario o mediante efectos positivos, cuando los recursos emocionales, motivacionales o sociales de un ámbito facilitan el funcionamiento en el otro (Andrade & Landero, 2015; Crain & Hammer, 2013). En relación con esto, existe evidencia de que el equilibrio trabajo-familia está en íntima relación con la satisfacción que podría generar un buen ambiente de trabajo, relaciones interpersonales óptimas y cercanas entre compañeros (Dawson et al., 2017).

De acuerdo con Urrutia et al. (2017), aquel trabajo considerado como no productivo ha sido tradicionalmente llevado a cabo por la mujer (por ejemplo, el de las labores domésticas), provocando una desigualdad de responsabilidades. No obstante, cuando las empresas entregan posibilidades para que los trabajadores puedan desarrollar sus conocimientos de manera autónoma, obtienen remuneraciones que son apropiadas a sus desempeños y trabajan con la presencia de relaciones sociales afebles, tenderían a aumentar su satisfacción (Flores et al., 2015). La autonomía en los lugares y rol del trabajador propicia un buen augurio para la satisfacción laboral (Skaalvik & Skaalvik, 2014; Hill, et al., 2001). Por el contrario, las bajas autonomías en la

toma de arbitrajes y la elevada petición de recursos, por parte del empleador, estaría vinculado a la poca satisfacción laboral (Karasek, 1979).

La interferencia de la familia en el trabajo proporciona ciertas injerencias. Estas pueden ser positivas o negativas, en donde el enriquecimiento aumenta la probabilidad de eficacia entre las personas trabajadoras y sus empleadores (Paustian-Underdahl, et al., 2016). Además, se estima que el bienestar (estabilidad emocional, optimismo, entre otros) es uno de los ejes centrales en el equilibrio positivo en la vida de las personas (Huppert & So, 2013). Las diversas influencias intervienen en la homeostasis de la vida en la persona trabajadora y determinan su índice de evaluación de la calidad de su bienestar (Arita, 2006). La mirada que tenga el sujeto mantendrá una relación con la satisfacción en su lugar de trabajo. Esto depende de los riesgos psicosociales que existan en la empresa (Gómez et al., 2014). Allí, la satisfacción también mantendrá un papel importante en su influencia (Slemp & Vella-Brodrick, 2014).

Según Andrade y Landero (2015), el binomio Trabajo-Familia es un desarrollo en el cual la conducta de la persona en el ámbito familiar, podría ser consecuencia de lo vivido en el ámbito laboral, ya sea de manera positiva (conciliación) o negativa (conflicto). Así, este conflicto potencialmente genere condiciones desfavorables en las personas. Este originaria bajos estados de ánimo, inquietud, tensión, una disminuida satisfacción laboral y menor compromiso e interés por cumplir las labores con la organización. También, se estima que la influencia del conflicto y la satisfacción laboral pueden modificar el equilibrio entre el trabajo y la familia en las personas trabajadoras; la satisfacción puede enriquecer el equilibrio trabajo-familia (Pattusamy & Jacob, 2016). Sin embargo, las percepciones organizacionales de apoyo a la familia (FSOP) son un factor de incidencia, debido a su relación positiva con el compromiso adquirido en la empresa. Más aún, la persona trabajadora al permanecer más tiempo en su lugar de trabajo tenderá a cambiar de manera negativa la FSOP (Wayne et al., 2013). No obstan-

te, existen influencias que pueden enriquecer dicho vínculo (McNall et al., 2010). Esto es posible a través de experiencias positivas que refuerzan los recursos afectivos, en el ámbito familiar o laboral (Crain & Hammer, 2013).

De acuerdo con Riquelme et al. (2012), cuando las personas sienten que los demás miembros de la familia valoran el esfuerzo realizado en su trabajo podría disminuir la tensión y preocupación generada por este. Cuando se dividen las tareas del hogar tendería a descender el conflicto trabajo-familia. Desde otra perspectiva, la flexibilidad en el rol del trabajador es mencionada por Hill et al. (2001); apuntan dos conceptos clave en la comprensión del término. Primero, flexitime se refiere a la autonomía entregada a la persona con los quehaceres de su labor, por ende, esta puede modificar su tiempo acorde con sus necesidades. Segundo, flexplace alude a la licencia otorgada al trabajador por parte de la organización para decidir donde desempeñan su labor. Esta tiene como objetivo la menor interferencia en su calidad de vida, siempre y cuando cumpla metas de la empresa.

Se deduce que la mayor flexibilidad brindada a las personas trabajadoras puede potenciar ciertas mejoras a niveles del estado de ánimo y así un mayor equilibrio Trabajo-Familia (Hill et al., 2001). Por ende, se toma la autonomía de los empleados como un factor influyente en su bienestar y satisfacción (Winefield et al., 2014). Cuando las personas se insertan en el mundo laboral, al inicio, estas expresan elevada satisfacción con su trabajo. Sin embargo, a medida que transcurre el tiempo, también pueden experimentar cansancio e insatisfacción, produciendo desequilibrio (Shanafelt et al., 2015). En ese sentido, dichas consecuencias causarían alteraciones en ritmos del sueño (Crain et al., 2014). Esto, relacionado con las demandas de flexibilidad de tiempo, proporcionan evidencias de su efecto al equilibrio TF, el cual es más negativo, si se considera el tiempo como factor principal (Allen et al., 2012).

De acuerdo con Greenhaus et al. (2012), el equilibrio entre el trabajo y la familia está ligado con

el apoyo familiar, puesto que el compromiso afecta un área a la otra, así el estrés familiar se manifiesta cuando hay un desequilibrio, cuyos recursos se ven sobrepasados por las demandas, externas (trabajo, entorno, etc.) o internas (divorcio, duelos, etc.) (Boss et al., 2016). Por ello, la interferencia negativa experimentada en la familia y la reducción del control en el trabajo produce conflicto provocando potencialmente, poca satisfacción (Rupert et al., 2012). Asimismo, la ambigüedad de rol en el trabajo o en la familia induciría en una mayor probabilidad de complicación trabajo-familia; la sobrecarga y los recursos internos son factores de importancia para sobrellevar dicho conflicto (Gómez, 2011).

Según Álvarez y Gómez (2011) se han producido avances en los últimos años tanto en lo económico, tecnológico, como en lo social, provocando cambios en el ámbito familiar y laboral en la vida de las personas, aumentando las demandas que podrían estar consumiendo y comprometiendo aún más a las personas, provocando el descuido con su familia. Relacionado con lo anterior, se sugiere que, niveles de tensión aumentados en los ámbitos laborales y familiares podrían afectar la percepción de las personas trabajadoras sobre sus habilidades, cumplimiento y responsabilidades parentales. Esto despunta una incompatibilidad de roles en ambos polos (Gómez & Jiménez, 2015). Por último, Sanz (2011) indica dos clases de conflictos. El primero ocurre cuando el trabajo afecta a la familia; el segundo consiste en que la familia afecta al trabajo. En este contexto, están presentes los diversos roles que deben cumplir. Todo esto explica el rendimiento (por ende, la afectación cotidiana) de las personas trabajadoras en los ámbitos familiar y laboral.

El modelo de Anderson et al. (2002) explica que la conciliación trabajo-familia mantiene conceptos, en los cuales el tipo de causa (positiva o negativa) es la cual generaría el tipo de efecto en los trabajadores. Este modelo explica, que la concordancia trabajo-familia podría estimar ciertos factores influyente en el estado de las personas. El efecto "positivo" brindaría mayor satisfacción, mejor motivación

y desempeño. En cambio, el conflicto o efecto “negativo” ocasionaría mayor estrés, un aumento en la renuncia laboral y la deserción del trabajo (Anderson et al., 2002), que a su vez podría afectar al bienestar (Bell et al., 2012).

Así, el equilibrio del trabajo y familia es un factor potencialmente predictor de la calidad de vida e influyente en la satisfacción laboral (Greenhaus et al., 2003). Por otro lado, la propuesta de un balance entre trabajo-familia más amplio ocurre cuando las personas no necesariamente mantienen una familia. Pueden existir otros factores de su vida que tiendan a afectarle, como relaciones interpersonales, entre otros, surgiendo así el equilibrio trabajo y vida personal (Drago & Kashian, 2003). El balance es un factor importante entre la satisfacción personal y la satisfacción laboral. En un estudio para el caso Nueva Zelanda, se estimó que estos se relacionan de manera perjudicial o enriquecedora, dependiendo de diversos factores. Algunos de ellos son: los roles en la vida presentados en el trabajo, en la familia, o bien, de manera individual (Haar, 2013).

Haar (2013) llevó a cabo un modelo que considero familias con o sin padres. En la investigación, se realizaron dos análisis para cada tipo de trabajadores; se presentaron las mediaciones soportadas por las variables de salida, en donde la satisfacción laboral y calidad de vida fueron significativas. Esta alude a que los trabajadores que experimentan una mayor satisfacción y mejor calidad de vida percibida tenderían a un mayor balance de la vida y su trabajo. Es oportuno señalar que, la propuesta del autor pone de manifiesto que el trabajo-vida y vida-trabajo positivo y negativo, respectivamente, formarían el equilibrio trabajo-vida. Este sería el principal factor que afecta a la satisfacción laboral, vital, emocional y estados del ánimo como depresión y ansiedad (Haar, 2013).

Según Arias y Arias (2014), la satisfacción laboral la comprenderían dos factores: 1) extrínsecos, son aspectos externos a la persona (reconocimiento, condiciones físicas de su entorno laboral y sueldo) e, 2) intrínsecos, competen a lo internos del sujeto (mo-

tivación y anhelos). La satisfacción laboral se deriva de las actitudes que puedan mantener las personas con su trabajo o aspectos de este (Chiang & Krausse, 2015). Además, la autonomía de sus ideas y libertad en sus labores tendería a aumentar el bienestar, la satisfacción y el compromiso hacia la organización (Schultz et al., 2015). Se indica que una favorable relación entre la familia y el trabajo podría incidir en la satisfacción laboral (Biedma & Medina, 2014), así, las personas que experimentan mayor complacencia podrían potenciar su motivación e influir positivamente en la familia (Cooklin et al., 2015).

Por otro lado, se indica que podrían existir diferencias significativas entre hombres y mujeres, siendo estas últimas las que poseen una mayor motivación extrínseca (Arias & Arias, 2014). Siguiendo a Díaz-Fúnez et al. (2016), el modelo Healthy & Resilient Organizations (HERO) es aquel que incluye las siguientes variables (que interactúan entre ellas): 1) prácticas y recursos saludables, 2) empleados saludables y 3) resultados organizacionales saludables. El modelo tiene la finalidad de ver la interacción y verificar su uso en las variables de ambigüedad de rol, satisfacción laboral y conductas de ciudadanía organizacional (CCO). Este modelo tiene como objetivo revisar la relevancia de la satisfacción laboral en la vinculación existente entre la ambigüedad de rol y conductas de ciudadanía organizacional. Se concluye que la presencia de ambigüedad de rol en la organización afectaría a CCO; disminuiría la satisfacción laboral, actuando esta última una variable como mediadora entre ambigüedad de rol y CCO (Díaz-Fúnez et al., 2016).

Investigaciones recientes indican, que en un 35 % (7 de 20 veces) la satisfacción laboral es predecible mediante la cultura organizacional y el trabajo en equipo interprofesional. Sin embargo, la ausencia de uno de estos dos factores impedirá saber el valor predictivo de satisfacción (Körner et al., 2015). En una investigación realizada en Gran Bretaña, se concluye que los trabajadores con contrato temporal expresan una menor satisfacción, mientras que aquellos con contrato permanente indican mayor

satisfacción y estabilidad laboral, aumentando los índices de bienestar (Dawson et al., 2017). Así, la angustia, la incertidumbre y el malestar psicológico provocan un incremento en el desgaste de la satisfacción laboral y familiar (Carlson et al., 2014). No obstante, el enriquecimiento familiar está ligado directamente con el aumento de la satisfacción en el trabajo, por ende, se estima que la potenciación positiva de una esfera dotará de recursos para brindar un funcionamiento (probablemente) óptimo del equilibrio TF (Carlson et al., 2014). Por lo contrario, se deduce que mientras mayor sea el conflicto, menos satisfacción y alto estrés habrá en el trabajo. Igualmente, no se encontraron diferencias entre el sexo, etnia o edad en relación con el estrés laboral (Armstrong et al., 2015).

Constructos como la demandas del trabajo, agotamiento emocional y despersonalización afectan la satisfacción laboral. No obstante, al estar ausente el agotamiento emocional, también lo estará la despersonalización, puesto que son variables dependientes y relacionadas fuertemente entre sí. Entonces, si es que la demanda del trabajo queda presente por sí sola, no tendría una mayor influencia predictiva para medir la satisfacción laboral (Lizano & Barak, 2015). Conflictos entre el trabajo y la familia indican que podría aumentar la rotación, disminuir la satisfacción laboral y el desempeño en su lugar de trabajo (Cooklin et al., 2015). Así, según Crain et al. (2014), cuando el trabajo afecta de manera negativa podría provocar angustia a la persona y, esto a su vez, altera los ritmos del sueño, dando como consecuencias conflictos en el trabajo-familia.

El bienestar está definido como algo subjetivo, acerca de experiencias cognitivas y afectivas de la vida (Cuadra & Florenzano, 2003). Su multifactorialidad se manifiesta en diversas áreas tales como; el compromiso, la satisfacción e inclusive la buena salud (Shimazu et al., 2015; Seligman, 2012). Subjetivamente, es un concepto que se define como: estar bien (en cuanto al funcionamiento) (Huppert, 2014), sumando las valoraciones que este le da a su propia vida (Watanabe, 2006). A diferencia de la

felicidad, este no se limita a un lado más positivo, más bien tiene una valoración dicotómica (Cuadra y Florenzano, 2003). El estar consciente tendería a aumentar el bienestar (Kaplan et al., 2013).

Por otro lado, la importancia del poder social que se evidencia en el bienestar, marca el punto de criterio para el individuo (subjetivo) (Read et al., 2015). Así, las personas que denotan un mayor bienestar tienden a experimentar situaciones más positivas en su vida y viceversa (Zubieta et al., 2012). El bienestar en correspondencia con el trabajo estarían vinculados entre sí percibiendo una alteración positiva o negativa en sus vidas (Bell et al., 2012). La motivación intrínseca estará significativamente vinculada con la satisfacción en el trabajo, el cual, a su vez, puede determinar el bienestar en el trabajo y la familia (Slemp & Vella-Brodrick, 2014). Se estima que el conflicto trabajo-familia incidirá en un bienestar bajo. No obstante, se muestra una adaptación a este en el transcurso del tiempo, puesto que el efecto estresante (conflicto trabajo-familia) disminuye a raíz de la adaptación para el sujeto (Matthews et al., 2014). Entonces, se concluye que un mayor control y apoyo sobre el trabajo mejora los niveles de bienestar (Moen et al., 2016).

Así, el confort y la felicidad aumenta en los trabajadores al tener más control sobre su tiempo de trabajo y tener una jefatura comprometida con ellos (Moen et al., 2016). Esto marca la relevancia de los recursos laborales, como un punto fundamental en el aumento del bienestar (Tims et al., 2013). Por otro lado, la teoría propuesta por Seligman (2012) plantea la existencia de cinco elementos contribuyentes al constructo de bienestar. Estos son 1) emoción positiva, 2) compromiso, 3) relaciones, 4) sentido y 5) logro; (PERMA, por sus siglas en inglés). El modelo ofrece una gama de dominios que comprende el bienestar, con un enfoque más sistémico. Se estima que la inclusión de factores positivos como negativos construyen las percepciones y estas a su vez el sentido de bienestar.

El modelo propuesto por Moyano y Ramos (2007) presenta la calidad de vida dividida en dos

factores. Uno de ellos es objetivo, la posesión de bienes es su principal fuente de valoración. El otro es subjetivo, se compone del bienestar. Su fuente principal de valoración viene dotada de los conceptos: cognitivo y afectivo. La satisfacción vital está relacionada con la cognición del sujeto, y la felicidad subjetiva con el aspecto afectivo, así, cada componente y sus dimensiones conformarían la calidad de vida del sujeto y su bienestar.

Por otro lado, en el trabajo de [Shuck y Reio Jr \(2014\)](#), se realizó un estudio con una muestra proveniente de Estados Unidos, Canadá y Japón. Se estimó que la percepción individual sobre el clima laboral afecta la productividad, incluso el bienestar. Igualmente, existe evidencia de que el compromiso y la adicción al trabajo están inversamente correlacionados, por lo que la salud y el malestar serían predictivos acorde a los niveles de trabajo excesivo que experimente la persona asalariada ([Shimazu et al., 2015](#)).

Pese a la amplia evidencia internacional en estas áreas, persisten vacíos en el estudio conjunto de equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y bienestar subjetivo en trabajadores de empresas productivas chilenas, especialmente en sectores caracterizados por turnos extensos y condiciones de alta demanda. Comprender estas relaciones es especialmente relevante dada su influencia en la calidad de vida laboral, la salud mental y el funcionamiento organizacional. En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre las interfases trabajo-familia, satisfacción laboral y bienestar subjetivo de personas trabajadoras de una empresa productiva de Chile. A partir de la evidencia revisada, se proponen lo siguiente.

Diversas investigaciones han documentado que el conflicto trabajo-familia, en sus dos direcciones: trabajo que interfiere en la familia (TF) y familia que interfiere en el trabajo (FT), se asocia sistemáticamente con niveles más altos de tensión psicológica, agotamiento emocional y menor bienestar subjetivo. Análisis investigativos muestran que ambas formas de conflicto predicen afecto negativo, mayores consecuencias psicológicas negativas y reducciones

en satisfacción vital y bienestar general ([Amstad et al., 2011](#); [Nohe et al., 2015](#)). Con base en ello, la H1 plantea que, las interfases negativas trabajo-familia y familia-trabajo se relacionarán negativamente con el bienestar subjetivo.

En contraste, la literatura sobre enriquecimiento trabajo-familia indica que experiencias positivas en un dominio pueden generar recursos emocionales, motivacionales y sociales que benefician al otro ([Carmona-Cobo et al., 2021](#); [Solat et al., 2020](#)), mejorando la satisfacción vital, la felicidad y otros indicadores de bienestar subjetivo ([Schnettler et al., 2023](#)). Se ha reportado que tanto el enriquecimiento trabajo-familia como familia-trabajo se asocian de manera positiva con resultados medibles de bienestar ([Gabardo-Martins et al., 2017](#)). Por tanto, como H2, se hipotetiza que las interfases positivas trabajo-familia y familia-trabajo se vincularán positivamente con el bienestar subjetivo.

Por otra parte, existe amplia evidencia de que la satisfacción laboral constituye un predictor robusto y directo del bienestar subjetivo. En estudios longitudinales han demostrado consistentemente una relación positiva entre satisfacción laboral, satisfacción vital y afecto positivo ([Bowling et al., 2010](#); [Unanue et al., 2017](#)). En consecuencia, la H3, formula que, la satisfacción laboral se asociará positivamente con el bienestar subjetivo.

Finalmente, investigaciones que integran simultáneamente factores laborales y familiares demuestran que tanto el conflicto trabajo-familia como la satisfacción laboral contribuyen significativamente a explicar la variabilidad del bienestar psicológico y subjetivo. Estudios longitudinales y experimentales muestran que reducir el conflicto y aumentar los recursos laborales (como satisfacción y control del tiempo) mejoran el bienestar de manera simultánea ([Moen et al., 2016](#); [Nohe et al., 2015](#)). Sobre esta base, H4 presenta que, las interfases negativas trabajo-familia y la satisfacción laboral explicarán de manera significativa la variabilidad del bienestar subjetivo.

Método

El diseño del estudio está bajo el alcance correlacional y descriptivo. Con respecto al alcance correlacional, se refiere a la observación en el vínculo existente entre variables, es decir, cómo se afectan unas a otras. De acuerdo con el descriptivo, alude a la manipulación de hipótesis, objetivos y descripciones de constructos y variables que son parte de la formulación del problema. Es importante mencionar, que el estudio también es de tipo no experimental (transversal), ya que la intervención de los instrumentos fue tomada en un solo momento y los resultados obtenidos se consideraran solo en aquella ejecución para el estudio.

Participantes

La muestra del estudio estuvo conformada por 100 personas trabajadoras del área de fábrica pertenecientes a una empresa productiva chilena. El 78% de la muestra fueron hombres, cuyo rango etario se encuentra entre los 20 y 65 años ($X = 37.4$). El nivel de estudio predominante de las personas trabajadoras de la organización fue de un 52 % perteneciente a la escolaridad superior técnica.

Existe una preponderancia de un 82.9 % de 45 horas semanales trabajadas, frente al 2.6 % de 52 y 54 horas semanales de trabajo. También es importante mencionar, que en la muestra priman trabajadores que ocupan el cargo de "operador" cuyo porcentaje fue de un 57%. La mayoría de los trabajadores están con contrato indefinido correspondiente a un 99%. Cabe destacar, que la empresa actualmente posee beneficios que otorga a sus las personas colaboradoras, pueden acceder gratuitamente al casino, recibiendo su alimentación a una hora determinada. Es importante mencionar que, dichas personas tienen diferentes horarios de trabajo, así los turnos se rotan, por lo que existe el turno diurno y nocturno.

Instrumentos

Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING) en su versión española. Este fue creado por S. Geurts y colaboradores, con el fin de investigar la relación que pueda existir entre el trabajo y la familia. Por consiguiente, dicho instrumento consta de 22 ítems, de los cuales se dividen en cuatro subescalas; interacción negativa trabajo-familia (TF) y familia-trabajo (FT), interacción positiva TF y FT. La escala es de respuesta tipo Likert, con puntuaciones que se encuentran entre 0, que representa "nunca" y 3 representando "siempre" (Moreno et al., 2009). En relación con las propiedades psicométricas del cuestionario, este mantiene una fiabilidad adecuada, que fluctúa entre el .77 y .89 (Moreno et al., 2009).

Escala de satisfacción laboral S10/12. Esta fue creada por Meliá y Peiró (1989) en España, (Universidad de Valencia). La versión S10/12 del Cuestionario de Satisfacción fue desarrollada luego de dos versiones anteriores, siendo S4/82 y S20/23. El cuestionario en su versión general de satisfacción S4/82 contiene 82 ítems. La escala aplicada en nuestra investigación fue la versión abreviada S10/12. La adaptación cuenta con las siguientes subdimensiones: "supervisión" (ítems 5 hasta el 10); "ambiente físico del trabajo" (ítems del 1 al 4) y "prestaciones recibidas" (ítems 11 y 12). La escala muestra ítems de tipo Likert que van de puntuaciones de 1 a 7, los cuales indican muy insatisfecho a muy satisfecho respectivamente. La "supervisión" está referida a las interacciones interpersonales con la dirección y el trato percibido, el "ambiente físico del trabajo" indica la relación física con el lugar, limpieza, temperatura entre otros, las "prestaciones recibidas" se relaciona con las negociaciones con la organización, el cumplimiento de contrato y las posibilidades de desarrollo como promoción o formación ofrecida por parte de la empresa (Chiang et al., 2007). Una de las investigaciones que se han llevado a cabo en la aplicación de este cuestionario ha sido el estudio

que se hizo en 155 sujetos, siendo un 65.2 % de la muestra género masculino. Además, el cuestionario mantiene una consistencia interna considerable de un Alpha de Cronbach de .88 (Meliá & Peiró, 1989).

Escala de felicidad subjetiva. Esta escala fue desarrollada por Lyubomirsky y Lepper (1999). El cuestionario cuenta con cuatro ítems tipo Likert que van de 1 a 7, en los dos primeros ítems se indican sentencias para que el participante responda en la medida que él se considera feliz o infeliz. Para los otros dos ítems, se propone una caracterización de sí mismos con intervalos de 1 a 7. Cabe destacar que la escala contiene una Alpha de Cronbach de .78, lo que indica consistencia interna aceptable (Vera et al., 2011). En cuanto a las investigaciones que se han llevado a cabo en relación con la aplicación de este instrumento, se pueden destacar dos estudios al caso chileno. En cuanto al primero, se efectuó en 300 personas pertenecientes a Santiago y, el segundo estudio se realizó con una muestra de 779 personas, donde eran 77 hombres (Ortiz et al., 2013).

Satisfacción Vital (Diener et al., 1985). Consiste en respuestas tipo Likert, que constituyen 5 ítems, dentro de los cuales, existen valoraciones que van desde "muy en desacuerdo" (valorada en 1) a "muy de acuerdo" (valorada en 7). Esta escala fue elaborada con el fin de medir la percepción que la persona le da a su satisfacción con la vida, otorgando una valoración cuantitativa. Moyano y Ramos (2007) validan el instrumento en Chile en la región del Maule, con una muestra de 927 participantes, cuyas edades comprendían entre los 17 y 77 años, la consistencia interna fue considerable de un .87.

Estrategia de análisis

Se estableció contacto, realizando una propuesta a la empresa productiva en la región del Maule, la cual acepta, facilitando una plataforma virtual para que los trabajadores contesten los instrumentos más el de datos sociodemográficos. Luego, a los trabajadores se les presenta el consentimiento

informado invitándolos a participar de manera voluntaria en el periodo de julio a agosto del 2016, siendo contestado por un total de 100 trabajadores de la empresa. Posteriormente, se analizaron las respuestas las que fueron tabuladas con los análisis pertinentes en el programa estadístico SPSS statistics 22. El estudio siguió las normas éticas de la Declaración de Helsinki y las directrices APA. Previo a participar, cada persona trabajadora recibió un consentimiento informado, explicando objetivos, voluntariedad, anonimato, confidencialidad y resguardo seguro de la información. No se recogieron datos sensibles y la empresa no tuvo acceso a respuestas individuales.

Resultados

En primera instancia se analizaron los datos estadísticos descriptivos de cada una de las variables del estudio, vale decir; Trabajo-Familia Negativa (TF-), Familia-Trabajo Negativa (FT-), Trabajo-Familia Positiva (TF+), Familia-Trabajo Positiva (TF+), Satisfacción Laboral (SL) y, por último, Bienestar, que divide en Satisfacción Vital (SV) y Felicidad Subjetiva (FS).

Tal como señala la Tabla 1, el promedio de las puntuaciones que obtuvieron los participantes en TF- fue de un nivel moderado en cuanto a la interferencia negativa percibida ($X = 8.16$; $DT = 4.007$). El promedio de las puntuaciones que obtuvieron los participantes en FT- fue de un nivel bajo en cuanto a la interferencia negativa percibida ($X = 1.81$; $DT = 1.587$). El promedio de las puntuaciones que obtuvieron los participantes en TF+ fue de un nivel moderado en cuanto a la interferencia positiva percibida ($X = 7.85$; $DT = 3.310$). El promedio de las puntuaciones que obtuvieron los participantes en TF+ fue de un nivel alto en cuanto a la interferencia positiva percibida ($X = 10.80$; $DT = 3.438$).

Como muestra en la Tabla 2, el promedio de las puntuaciones que obtuvieron los participantes en SL que fue de un nivel moderado $X = 54.48$ ($DT = 15.568$). En cuanto al FS, el promedio de las puntuaciones que obtuvieron los participantes fue de $X = 20.49$ ($DT = 3.991$) lo que indica una alta percepción

Tabla 1. Análisis descriptivos de Trabajo-Familia Negativa (TF-)

Predictor	<i>M</i>	<i>DT</i>
Negativa TF	8.16	4.007
Negativa FT	1.81	1.587
Positiva TF	7.85	3.31
Positiva FT	10.8	3.438

Tabla 2. Análisis descriptivos de Satisfacción Laboral (SL), Felicidad Subjetiva (FS) y Satisfacción Vital (SV)

	<i>M</i>	<i>DT</i>
Satisfacción Laboral (SL)	54.48	15.568
Felicidad Subjetiva (FS)	20.49	3.991
Satisfacción vital (SV)	21.6	6.683

de felicidad. El promedio de las puntuaciones que obtuvieron los participantes en SV fue de $X = 21.60$ ($DT = 6.683$) lo que indica un moderado nivel de satisfacción percibida.

Análisis de estadísticos correlacional de variables

El indicador de correlación semiparcial se obtiene mediante análisis en el programa estadístico SPSS versión 15.0. Este indica las direcciones de las variables, es decir, señala si las variables se correlacionan positiva o negativamente y si lo hacen de una manera estadísticamente significativa.

En la [Tabla 3](#), se observa la relación entre TF- y FT- es positiva ($r = 0.472$) y significativa ($p \leq .001$) lo que indica una correlación moderada y directa entre las variables. La relación entre TF- y TF+ es negativa ($r = -.048$) y no es significativa estadísticamente ($p = .638$) al igual que la correlación de TF- con FT+ ($r = -.20$; $p = .84$) lo que indica una correlación casi nula y débil respectivamente, las variables siguientes fueron negativas y significativas en relación a TF-; SL indica

una correlación inversa y moderada entre las variables ($r = -.514$; $p \leq .001$), FS indica una correlación más bien baja ($r = -.299$; $p = .002$) al igual que en el caso de SV ($r = -.357$; $p \leq .001$).

Al contrastar FT- con TF+ ($r = -.09$; $p = .373$), FT- con FT+ ($r = -.053$; $p = .598$), FT- con FS ($r = -.169$; $p = .94$) y FT- con SV ($r = -.15$; $p = 0.83$) muestran una correlación negativa y no significativa, aunque solo en el caso de FT- con FS la correlación es muy buena. En cambio, FT- con SL ($r = -.285$; $p = .004$) muestran correlación baja y negativa, aunque significativa. Las correlaciones de las variables TF+ con FT+ ($r = .423$; $p \leq .001$), TF+ con SL ($r = .305$; $p = .002$) y TF+ con FS ($r = .237$; $p = .018$) son positivas y estadísticamente significativas, de correlación moderada y baja (en los dos últimos casos) respectivamente. No obstante, las variables TF+ con SV ($r = .191$; $p = .057$) fueron positivas, pero estadísticamente no significativas y con una relación muy débil entre las variables.

La FT+ con SL ($r = .270$; $p = .007$) son positivas/directas y estadísticamente significativas, con relación débil entre ellas, pero FT+ con FS ($r = .14$; $p = .166$) y FT+ con SV ($r = .015$; $p = .886$) son no significativas y poseen muy baja relación.

La SL con FS ($r = .320$; $p = .001$) y SL con SV ($r = .367$; $p \leq .001$) son significativas de una relación baja y relacionadas positivamente al igual que FS con SV ($r = 0.433$; $p \leq .001$), pero en las últimas, de moderada relación.

Análisis de estadísticos regresión lineal múltiple

Se realizó el análisis de regresión múltiple, puesto que las variables predictoras son más de una, en relación con la variable dependiente. Se ejecuta en primera instancia, la implementación de dos modelos explicativos para regresión lineal, ya que la variable dependiente "bienestar" esta subdividida en dos instrumentos (felicidad subjetiva y satisfacción vital).

Se aplica el método de análisis sucesivos en SPSS versión 15.0, ya que este permite la elección de un modelo más ajustado a las variables. El análisis para

Tabla 3. Correlaciones bivariados entre subdimensiones de Trabajo-Familia, Satisfacción Laboral, Bienestar Subjetivo (Felicidad Subjetiva y Satisfacción Vital)

	1	2	3	4	5	6	7
1. Negativa TF	-						
2. Negativa FT	.472**	-					
3. Positiva TF	-0.048	-0.09	-				
4. Positiva FT	-0.02	-0.053	.423**	-			
5. Sat. Laboral	-.514**	-.285**	.305**	.270**	-		
6. Felicidad subjetiva	-.299**	-0.169	.237*	0.14	.320**	-	
7. Satisfacción vital	-.357**	-0.015	0.191	0.015	.367**	.433**	-

Nota. ** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). * La correlación es significante al nivel 0.05 (bilateral).

el Modelo 1, mostró que la variable explicativa era significativa $F(3.96) = 8.399, p < .001$ (ver [Tabla 4](#)) para felicidad subjetiva fue la satisfacción laboral, en donde el porcentaje fue de un 9.3 % (ver [Tabla 5](#)). Para el Modelo 2, se estimaron las variables satisfacción laboral, TF negativa y FT negativa como las independientes, cuyo valor era el más significativo $F(1.98) = 11.142, p = .001$, (ver [Tabla 4](#)) para la satisfacción vital (dependiente), con un porcentaje de 18.3 % (ver [Tabla 5](#)).

Para observar el valor del aporte de cada una de las variables en el análisis de regresión, se calcula la significancia de cada uno y la semiparcialidad de estas. Los valores indicados en la [Tabla 6](#) refieren lo siguiente. Para el Modelo 1, la satisfacción laboral aporta al modelo un 10.24 % de explicación para la variable dependiente (correlación semiparcial = .32) con una significancia de .001, es decir, es estadísticamente significativo. Para el Modelo 2, la variable TF negativa aporta un 6.45 % de explicación (correlación semiparcial = -.254) con una significancia de .006, la variable FT negativa aporta un 3.45 % (correlación semiparcial = .186) con un .043 de significancia y la variable satisfacción laboral aporta en un 5.06 % (correlación semiparcial = .225) con un valor de significancia .015, todos ellos estadísticamente significativos.

Tabla 4. Valores de significancia para los modelos 1 y 2

Modelo	Gl	F	p
1(a)			
Regresión	3	8.399	≤.001(a)
residual	96		
2(b)			
Regresión	1	11.142	.001(b)
residual	98		

Nota. (a) Modelo 1: Variables predictoras: (Constante), sat. Laboral; Variable dependiente: felicidad subjetiva. (b) Modelo 2. Variables predictoras: (Constante), sat. Laboral, negativa TF, negativa FT; Variable dependiente: satisfacción vital

Tabla 5. Valor de modelos 1 y 2

Modelo	R ² corregida	Error típ. de la estimación
1 (a)	.093	3.801
2 (b)	.183	6.04

Tabla 6. Significancia de variables independientes por modelo

Modelo	Coeficiente β	t	p	Correlación semiparcial
1				
Satisfacción laboral	0.32	3.338	.001	.32
2				
Negativa TF	-0.322	-2.791	.006	-.254
Negativa FT	0.212	2.052	.043	.186
Sat. Laboral	0.262	2.472	.015	.225

Nota. (1) Variable dependiente: felicidad subjetiva; (2) Variable dependiente satisfacción vital.

Discusión

La finalidad de este estudio fue ver la influencia de la satisfacción laboral y equilibrio trabajo-familia en el bienestar de un grupo de personas trabajadoras de una empresa productiva en Chile. En los últimos años, las cargas laborales se han manifestado como una problemática más significativa, han afectado al bienestar de los trabajadores. Esto se evidencia en la menor satisfacción laboral y mayor conflicto en trabajo-familia (Jiménez & Aravena, 2015). Según la revisión bibliográfica, se indica que existe una relación entre satisfacción laboral y conflicto trabajo-familia (Pattusamy & Jacob, 2016). Estos hallazgos son consistentes con los resultados obtenidos, ya que la relación entre ambas es estadísticamente significativa ($p = -.514$), donde existe una fuerte relación negativa entre las variables.

Con respecto a las variables de relación moderada, de acuerdo con el modelo propuesto por Moyano et al. (2007), la felicidad subjetiva y satisfacción vital son parte de la formación del bienestar subjetivo, y en el presente estudio se corrobora una correlación positiva ($p = .433$), con esto se deduce que estos dos conceptos pueden formar la variable dependiente que en el estudio se propone. Se estima que su relación es significativa, lo que permite establecer una concordancia entre las variables.

En relación con la interferencia negativa TF y la interferencia positiva TF (TF- y TF+ respectivamente) y el bienestar (dividido en SV y FS), se observa que en el estudio de Bell et al. (2012) existe una alta correlación. Sin embargo, en el presente estudio, se encuentra una baja relación entre las variables, se puede tomar en cuenta la posible interferencia de otras variables no consideradas explicando la baja relación. Además de la percepción de cada trabajador sobre su calidad de vida (Watanabe, 2006). Por otro lado, mencionando las variables TF/FT+ con SL, muestran una relación débil, puesto que es más significativo el conflicto que la interferencia positiva en TF, a la hora de hablar sobre satisfacción laboral. Esto sugiere, que los factores negativos están más relacionados con la satisfacción de los trabajadores, dato corroborado con la investigación de Armstrong et al. (2015). En ella encontraron problemas de tensión en el equilibrio TF afectando a la SL, cuyo factor principal es el conflicto que puede interferir en el equilibrio.

En los resultados obtenidos, se deduce que existen relaciones entre variables de diversa intensidad, no obstante, las correlaciones que más preponderan son las débiles. Esto puede sugerir ciertos parámetros, como constructos no contemplados, que pueden afectar e incidir en los hallazgos. En esa línea, se discute a continuación la corroboración de

cada una de las hipótesis plantadas en este estudio.

En primer lugar, la hipótesis 1 se cumple de manera parcial, ya que las variables felicidad subjetiva y satisfacción vital se relacionaron de manera no significativa con FT negativa. Esto coincide con el estudio de [Rupert et al. \(2012\)](#), ya que mencionan que la satisfacción se verá afectada por la interferencia negativa del trabajo-familia cuando estos presentan demandas tales como, el poco control en el trabajo y el bajo apoyo familiar.

En segundo lugar, la hipótesis 2 se cumple de manera parcial, puesto que la variable SV corresponde de manera no significativa con TF positiva y las variables FS y SV se relacionan no significativamente con FT positiva. Entonces, se deduce que, al existir mayor equilibrio familiar y laboral, las personas tenderían a beneficiarse de más motivación y satisfacción laboral ([Cooklin et al., 2015](#)); al prevalecer relaciones óptimas en el hogar, potenciarían una interferencia positiva del trabajo-familia ([Biedma et al., 2014](#)). Pero, la interferencia negativa cobra un valor aún más alto en los resultados, lo que mantiene relación con el hallazgo de [Haar \(2013\)](#) dedujo que el balance depende mucho del conflicto presente en la vida-trabajo.

En cuanto a la hipótesis 3, se cumple en su totalidad, ya que, si bien los factores externos afectan a la satisfacción, también existe una interferencia que es interna, la cual refuerza el agrado laboral ([Arias & Arias 2014](#)), esto hace alusión a que mientras más satisfechos estemos con nuestra labor, tenderíamos a estar con un nivel de bienestar mayor.

La hipótesis 4 también se cumple en su totalidad, lo que se respalda con el modelo propuesto por [Moyano y Ramos \(2007\)](#). Estas dos variables componen el bienestar y es coherente su relación positiva, dado que ambas explicarían una variable más global. Igualmente, para avanzar hacia un modelo explicativo que permitiera comprender por separado las dos dimensiones del bienestar (FS y SV), se procedió a evaluar las relaciones que cada una mantenía con las variables independientes. En este proceso, el primer modelo significativo eviden-

ció que la variable que presenta mayor relación con FS, y que resulta estadísticamente significativa, es la Satisfacción Laboral. Esto concuerda con la evidencia que indica que, dependiendo del nivel de satisfacción de la persona colaboradora, este contará con más o menos recursos para valorar su vida y bienestar ([Chiang et al., 2007](#)). Además, los factores extrínsecos y, en gran medida, los intrínsecos, influyen en las valoraciones que cada trabajador realiza respecto de su calidad de vida o bienestar subjetivo ([Arias & Arias, 2014](#)).

Por otra parte, el segundo modelo mostró que la Satisfacción Laboral, junto con el conflicto TF y FT, explica de manera significativa la SV. Sin embargo, no se incluyen las interfases positivas de TF y FT como predictores significativos. Esto indica que la interferencia negativa mantiene un peso mayor al momento de explicar el bienestar ([Gómez, 2011](#); [Haar, 2013](#)). En conjunto, estos hallazgos evidencian una alta incidencia de la Satisfacción Laboral sobre el bienestar de la persona. Coincide con estudios que señalan como la satisfacción se nutre de recursos laborales, entre ellos: la estabilidad, el apoyo del equipo y la calidad de las relaciones laborales ([Dawson et al., 2017](#); [Díaz-Fúnez et al., 2016](#); [Körner et al., 2015](#)).

En esa dirección, la marcada diversidad de factores que inciden en la satisfacción laboral determinará los resultados del bienestar. Si bien el equilibrio TF es un factor de importancia, esta cobra una mayor relevancia cuando se habla de conflicto o interferencia negativa como un valor de más peso en el bienestar subjetivo. El incremento de las demandas en las funciones laborales, junto con la limitada autonomía, genera mayores niveles de conflicto y exigencias en el personal. Esto muestra la incidencia en la reducción del bienestar ([Winefield et al., 2014](#)).

Por otro lado, comparado con una muestra de población femenina, se deduce que la conciliación trabajo-familia también es un problema cuando la interferencia se vuelca negativa. Aquí el poco apoyo de la institución, o bien, las bajas en la satisfacción pueden conllevar a dificultades en el equilibrio entre el trabajo y la familia ([Álvarez & Gómez, 2011](#)).

En definitiva, los resultados sugieren que, si bien la interferencia positiva y negativa de TF/FT y la Satisfacción Laboral no inciden de manera predictiva en los resultados sobre el Bienestar, se puede plantear una propuesta de relación entre las variables. Esta consiste en que la interferencia negativa de TF y TF junto con la satisfacción son los valores significativos estadísticamente, que de modo eventual, se enlazala con la variable dependiente. Aquí, es preciso señalar que, la satisfacción laboral fue constante en el aporte a ambos modelos.

Estos hallazgos implican una tendencia a establecer el bienestar, en correspondencia con lo que se esté viviendo en la actualidad (Cuadra & Florenzano, 2003), por lo que, al contar con menos experiencias negativas, se tiende a vivenciar un mejor bienestar (Zubieta et al., 2012). En la muestra del presente estudio, se evidencia un estado óptimo del nivel de bienestar, pero se indica que la interferencia negativa cobra un sentido más relevante con el bienestar. Aquí se deduce que, al ocurrir menos experiencias negativas sobre el trabajo-familia y familia-trabajo aumentaría el sentido de estar bien.

Con respecto a las limitaciones del estudio, se infiere que el análisis y cumplimiento de todos los supuestos es indispensable para la generalización, con respecto a la predicción de variables (Merino et al., 2012), ya que estos permiten una estimación más segura sobre la predicción. Por otro lado, se estima que la muestra puede afectar también a los resultados, el número de participantes debe ser aún más grande. También, la inclusión de otras variables para el estudio, donde existen factores más críticos que otros, como, por ejemplo, la cultura laboral, clima, entre otros.

En ese punto, es relevante señalar, que la potenciación de investigaciones sobre el bienestar y su relación en el ámbito laboral podría ayudar en la mejora del sentido de bienestar, entre otros (Espinoza & Morris, 2002). Las empresas deben procurar, incluir y fomentar estrategias que faciliten un trabajo ameno y productivo, introducir e implementar políticas de trabajo-familia es fundamental, para

otorgar al personal colaborador una percepción de contención y apoyo, y así, aumente su satisfacción y su rol de padres, hijos, hermanos, etc.

Referencias

- Allen, T., Johnson, R., Kiburz, K., & Shockley, K. (2012). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Álvarez, A., & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106. <https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612006.pdf>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Anderson, S., Coffey, B. & Byerly, R. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of management*, 28(6), 787-810. <https://doi.org/10.1177/014920630202800605>
- Andrade, L., & Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.25270>
- Arias, W., & Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185-191. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Arita, B. (2005). Satisfacción por la vida y teoría homeostática del bienestar. *Psicología y*

- Salud*, 15(1), 121-126. <https://www.redalyc.org/pdf/291/29115113.pdf>
- Armstrong, G., Atkin-Plunk, C. & Wells, J. (2015). The Relationship Between Work-Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066-1082. <https://doi.org/10.1177/0093854815582221>
- Bell, A., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1). <https://psycnet.apa.org/record/2013-27004-004>
- Biedma, J., & Medina, J. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466. <https://doi.org/10.3926/ic.506>
- Boss, P., Bryant, C. & Mancini, J. (2016). Family stress: An Overview. In *Family stress management: A contextual approach* (3rd ed., pp. 1-199). Sage Publications.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934. <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Carlson, D., Hunter, E., Ferguson, M. & Whitten, D. (2014). Work-Family Enrichment and Satisfaction: Mediating Processes and Relative Impact of Originating and Receiving Domains. *Journal of Management*, 40(3), 845-865. <https://doi.org/10.1177/0149206311414429>
- Carmona-Cobo, I., Blanco-Donoso, L. M., & Garrosa, E. (2021). Daily Beneficial Effects of Work-to-Family Facilitation on Employees' Recovery and General Health: Is More Work Engagement Always Better? *Frontiers In Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.661267>
- Chiang, M. & Krausse, K. (2015). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes empresariales*, 8(1), 23-50. <https://doi.org/10.22320/hem.v8i1.2039>
- Chiang, M., Salazar, C. & Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*, 16(2), 61-76. <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v16-2/a5.pdf>
- Cooklin, A., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. (2015). Mothers' work-family conflict and enrichment: associations with parenting quality and couple relationship. *Child: care, health and development*, 41(2), 266-277. <https://doi.org/10.1111/cch.12137>
- Crain, T. & Hammer, L. (2013). Work-family enrichment: A systematic review of antecedents, outcomes, and mechanisms. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive organizational psychology* (pp. 303-328). Emerald Group Publishing Limited.
- Crain, T., Hammer, L., Bodner, T., Kossek, E., Moen, P., Lilienthal, R., & Buxton, O. (2014). Work-family conflict, family-supportive supervisor behaviors (FSSB), and sleep outcomes. *Journal of Occupational Health psychology*, 19(2), 155. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0036010>
- Cuadra, H. & Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12(1), 83-96. <https://www.redalyc.org/pdf/264/26400105.pdf>
- Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2017). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69-98. <https://doi.org/10.1177/0143831X14559781>

- Díaz-Fúnez, P., Pecino, V., & Mañas, M. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel. *Revista de Psicología (PUCP)*, 34(2), 387-412. <https://doi.org/10.18800/psico.201602.007>
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75. https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Drago, R., & Kashian, R. (2003). Mapping the terrain of work/family journals. *Journal of Family Issues*, 24(4), 488-512. <https://doi.org/10.1177/0192513X02250741>
- Espinoza, M. & Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: Percepción de los trabajadores*. Cuaderno 16. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. Santiago de Chile. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-64333_recurso_1.pdf
- Flores, C., Díaz, L., Luz, V., Rodríguez, P., y Páramo, D. (2015). Evaluación cuantitativa de la satisfacción laboral en personal directivo y operativo de empresas de calzado y cuero usuarios del IMSS, como modelo de atención. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 202-206. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300008>
- Gabardo-Martins, L. M. D., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2017). Family resources and flourishing at work: The role of core self-evaluations. *Paidéia*, 27(68), 331-338. <https://doi.org/10.1590/1982-43272768201711>
- Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106. <https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612006.pdf>
- Gómez, P., Hernández, J. & Méndez, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 9-16. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Gómez, V. & Jiménez, A. (2015). El conflicto trabajo-familia ante los derechos al cuidado de niños y niñas. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(1), 137-150. <https://doi.org/10.11600/1692715x.1317190814>
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J., Collins, K. & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J., Ziegert, J. & Allen, T. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266-275. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008>
- Haar, J. (2013). Testing a new measure of work-life balance: a study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175>
- Hill, E., Hawkins, A., Ferris, M. & Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Huppert, F. (2014). The state of wellbeing science: concepts, measures, interventions, and policies. Interventions and policies to enhance well-being. Oxford, England: Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell036>
- Huppert, F. A., & So, T.T.C (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social*

- Indicators Research*, 110(3), 837-861. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s11205-012-0030-z>
- Jiménez, A. & Aravena, V. (2015). Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Pensamiento Psicológico*, 13(2), 123-135. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI13-2.dfep>
- Kaplan, S., Bradley-Geist, J., Ahmad, A., Anderson, A., Hargrove, A. & Lindsey, A. (2013). A Test of Two Positive Psychology Interventions to Increase Employee Well-Being. *Journal of Business and Psychology*, 29(3), 367-380. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9319-4>
- Karasek Jr, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Körner, M., Wirtz, M., Bengel, J., & Göritz, A. (2015). Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams. *BMC health services research*, 15(1), 243. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-0888-y>
- Lizano, E. & Barak, M. (2015). Job burnout and affective wellbeing: A longitudinal study of burnout and job satisfaction among public child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 55, 18-28. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.childyouth.2015.05.005>
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A Measure of Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct Validation. *Social Indicators Research*, 46, 137-155. <https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014). A work-family conflict/subjective well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1173-1187. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0036674>
- McNall, L. A., Nicklin, J.M. & Masuda, A.D. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4(11), 179-187. https://www.uv.es/melajl/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF
- Merino, A., San Martín, R., & Ruiz, M. (2012). *Análisis de datos en ciencias sociales y de la salud II. Síntesis*. <https://www.sintesis.com/libro/analisis-de-datos-en-ciencias-sociales-y-de-la-salud-ii-2-edicion>
- Moen, P., Kelly, E., Fan, W., Lee, S., Almeida, D., Kossek, E. & Buxton, O. (2016). Does a Flexibility/Support Organizational Initiative Improve High-Tech Employees' Well-Being? Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, 81(1), 134-164. <https://doi.org/10.1177/0003122415622391>
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2). <https://www.psicothema.com/pii?pii=3635>
- Moyano, E., & Ramos, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Universum (Talca)*, 22(2), 177-193. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762007000200012>
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522-536. <https://doi.org/10.1037/a0038012>
- Ortiz, M., Gancedo, K. & Reyna, C. (2013). Propiedades Psicométricas de la escala de felicidad subjetiva en jóvenes y adultos de

- la ciudad de Córdoba-Argentina. *Suma Psicológica*, 20(1), 45-56. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134229197004>
- Pattusamy, M. & Jacob, J. (2016). Testing the mediation of work-family balance in the relationship between work-family conflict and job and family satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 46(2), 218-231. <https://doi.org/10.1177/0081246315608527>
- Paustian-Underdahl, S., Halbesleben, J., Carlson, D. & Kacmar, K. (2016). The work-family interface and promotability: Boundary integration as a double-edged sword. *Journal of Management*, 42(4), 960-981. <https://doi.org/10.1177/0149206313506464>
- Read, S., Grundy, E. & Foverskov, E. (2015). Socio-economic position and subjective health and well-being among older people in Europe: a systematic narrative review. *Aging & Mental Health* 20(5), 1-14. <https://doi.org/10.1080/13607863.2015.1023766>
- Riquelme, E., Rojas, A. & Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, (18), 203-215. <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334690013.pdf>
- Rupert, P., Stevanovic, P., Hartman, E., Bryant, F. & Miller, A. (2012). Predicting work-family conflict and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(4), 341. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0026675>
- Sanz, I. (2011). Conciliación y salud laboral ¿una relación posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 115-126. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500008>
- Schnettler B, Miranda-Zapata E., Orellana L., Poblete H., Lobos G., Lapo, M., & Adasme-Berrios C. (2023). Family-to-work enrichment associations between family meal atmosphere and job satisfaction in dual-earner parents. *Curr Psychol*, 42, 13887-13905. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02580-z>
- Schultz, P. P., Ryan, R. M., Niemiec, C. P., Legate, N., & Williams, G. C. (2015). Mindfulness, work climate, and psychological need satisfaction in employee well-being. *Mindfulness*, 6(5), 971-985. <https://doi.org/10.1007/s12671-014-0338-7>
- Seligman, M. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Shanafelt, T., Hasan, O., Dyrbye, L., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J. & West, C. (2015). Changes in Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance in Physicians and the General US Working Population Between 2011 and 2014. *Mayo Clinic Proceedings*, 90(12), 1600-1613. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.08.023>
- Shimazu, A., Schaufeli, W., Kamiyama, K. & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18-23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shuck, B., & Reio Jr, T. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43-58. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2014). Teacher Self-Efficacy and Perceived Autonomy: Relations with Teacher Engagement, Job Satisfaction, and Emotional Exhaustion. *Psychological reports*, 114(1), 68-77. <https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0>
- Slemp, G. & Vella-Brodrick, D. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job

- crafting, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957-977. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>
- Solat, S., Abrar, M., Shabbir, R., Bashir, M., Saleem, S., Saqib, S. (2020). Workplace Interactional Demands and Work-Family Enrichment: An Investigation From the Service Sector. *Front Psychol. Jun* 26(11). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01476>
- Tims, M., Bakker, A. & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Unanue, W., Gómez, M., Cortez, D., Oyanedel, J., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs. *Front Psychol*, 8 (2017). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680>
- Urrutia, V., Faúndez, O. & Contreras, C. (2017). Negociaciones en familia: género, trabajo y cuidado en Chile. *Estudios Feministas*, 25(2), 661-682. <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n2p661>
- Vera, P., Celis, K. & Córdova, N. (2011). Evaluación de la Felicidad: Análisis Psicométrico de la Escala de Felicidad Subjetiva en Población Chilena. *Terapia psicológica*, 29(1), 127-133. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082011000100013>
- Wayne, J., Casper, W., Matthews, R. & Allen, T. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 606. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0032491>
- Winefield, H., Boyd, C. & Winefield, A. (2014). Work-family conflict and well-being in university employees. *The Journal of Psychology*, 148(6), 683-697. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.822343>
- Zubieta, E., Muratori, M. & Fernández, O. (2012). Bienestar subjetivo y psicosocial: explorando diferencia de género. *Salud & Sociedad*, 3(1), 66-76.