

## PÓSTERS

### LA SATISFACCIÓN LABORAL COMO MEDIADORA ENTRE LA ARTICULACIÓN TRABAJO-FAMILIA Y EL RENDIMIENTO LABORAL

*Autor: Gabini, Sebastián*

Instituto de Investigaciones – Facultad de Humanidades y Artes – Universidad Nacional de Rosario - CONICET. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas - Universidad Abierta Interamericana.

E-mail: [sebastian\\_gabini@live.com.ar](mailto:sebastian_gabini@live.com.ar)

Eje temático: Psicología Laboral Organizacional

#### Resumen

El estudio de los predictores del rendimiento laboral (RL) es uno de los más fructíferos en el área de la psicología organizacional. En este sentido, la bibliografía reciente está marcando la necesidad de probar el potencial predictivo de nuevas variables disposicionales en el estudio de los antecedentes del RL. Por tanto, el objetivo del presente estudio ha sido evaluar si la relación entre las dimensiones de la articulación trabajo-familia (enriquecimiento trabajo-familia, ETF; conflicto trabajo-familia, CTF) y el RL es mediada por la satisfacción laboral (SL). Se trabajó con una muestra no probabilística integrada por 376 trabajadores (50.8% varones). El mayor porcentaje de los participantes tenía edades comprendidas entre los 21-30 años (37.8%) y los 31-40 años de edad (28.5%). La muestra incluyó empleados de organizaciones de diversos ramos de actividad tales como comercio, servicios, industria, salud y educación. En primer lugar, se comprobó que no existieran valores perdidos o extremos, que no hubiera indicios de multicolinealidad y, que los índices de asimetría y curtosis se encontraran dentro de los parámetros esperados. Posteriormente, se modelizó el interjuego entre las variables de interés a través de ecuaciones estructurales y se determinó la significación de los ajustes del modelo mediante el método *bootstrapping* (se seleccionaron 2000 muestras al azar e intervalos de confianza del 95%). Los resultados indicaron, en primer lugar, que el CTF tuvo un impacto negativo significativo sobre el RL ( $\gamma = -.39, p < .001$ ) cuando no se ingresó la SL en el modelo explicativo, mientras que el ETF influyó positivamente sobre el mismo ( $\gamma = .56, p < .001$ ). En segundo lugar, se comprobó que la regresión entre el RL sobre la SL fue significativa ( $\gamma = .35, p < .001$ ). A la vez que se verificaron efectos significativos entre la variable mediadora, el CTF ( $\gamma = -.16, p < .001$ ) y el ETF ( $\gamma = .60, p <$

[1]

.001). Finalmente, se re-calcularon los efectos de las variables independientes sobre el RL en presencia de la SL. En este caso, se redujeron las magnitudes absolutas de los efectos entre el RL y CTF ( $\gamma = -.34, p > .05$ ), como entre el RL y el ETC ( $\gamma = .34, p < .001$ ). Estos hallazgos permitieron determinar que la SL media parcialmente la relación entre las dos dimensiones de la articulación trabajo-familia y la variable dependiente. En definitiva, los resultados obtenidos permiten señalar que el balance positivo de las demandas entre ambos dominios se traduce en un aumento del RL individual cuando los empleados perciben un mayor grado de SL, vale decir que se encuentran a gusto con su compañía y su trabajo. Contrariamente, los efectos negativos de los conflictos que surgen a partir de las demandas ocasionadas por aquellas tareas pertinentes a los roles laborales o familiares (CTF) sobre el RL, tienden a disminuir en presencia de la SL. En cuanto a las implicancias prácticas, entender cómo se vinculan los modos de articulación trabajo-familia con el RL podría transformarse en una ventaja para los gerentes de recursos humanos a la hora de diseñar políticas empresariales amigables con la familia.

**Palabras clave:** conflicto trabajo-familia, enriquecimiento trabajo-familia, rendimiento laboral, satisfacción laboral.

### Abstract

Job performance (JP) predictors is one of the most studied topics in organizational psychology. Recent investigations have pointed out the necessity of proving the predictive potential of new dispositional variables in the study of JP antecedents. Therefore, the aim of this work is to evaluate if the relationship between work-family interface dimensions (work-family enrichment, WFE; work-family conflict, WFC) and JP is mediated by job satisfaction (JS). The sample for this study was integrated by 376 workers (50.8% male). Most of them had ages between 21-30 years old (37.8%) and 31-40 years old (28.5%). The sample included workers from different types of organizations such as commerce, services, industry, health and education. First, data obtained was submitted to several analyses in order to exclude the presence of missing values, multicollinearity and non-normal data. Then, the interplay between variables was modeled through structural equations and the significance of model adjustment was determined by bootstrapping (2000 random samples and confidence intervals of 95% were selected). First, results showed that WFC had a negative significant impact on JP ( $\gamma = -.39, p < .001$ ) when JS was out of the model, while WFC had a positive influence on JP ( $\gamma = .56, p < .001$ ). Second, the regression of JP on JS was significant ( $\gamma = .35, p < .001$ ). As well as the effects between the mediator variable, WFC ( $\gamma = -.16, p < .001$ ) and WFE ( $\gamma = .60, p <$

[2]



.001). Finally, the impact of independent variables on JP were re-calculated in presence of JS. In this case, absolute magnitudes of the effects between JP and WFC ( $\gamma = -.34, p > .05$ ) and between JP and WFE were reduced ( $\gamma = .34, p < .001$ ). These findings allowed to demonstrate that JS partially mediates the relationship within work-family interface dimensions and the dependent variable. Results also showed that positive balance of work and family demands (WFE) improve individual JP when employees perceive greater JS. Contrary, the negative effects of these role demand (WFC) on JP diminishes in presence of JS. As to practical implications, understanding how work-family interface relates to JP may be an advantage to human resource managers for the design of family-friendly policies.

**Keywords:** work-family conflict, work-family enrichment, job performance, job satisfaction.