







Artículo original

Rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre justicia organizacional y estrés laboral

The mediating role of work-family conflict in the relationship between organizational justice and work-related stress

Viviana Rodríguez Díaz ¹  [ORCID](#); Yasmín Barroilhet ²  [ORCID](#); Rocío Carrasco ²  [ORCID](#); Andrea Guzmán ²  [ORCID](#); Karla Carvajal ²  [ORCID](#); Daniela Galaz ²  [ORCID](#)

¹ PhD. en Psicología. Universidad de Valparaíso, Chile.

² Lic. en Psicología. Universidad de Valparaíso, Chile.

Fecha correspondencia:

Recibido: octubre 16 de 2020.

Aceptado: diciembre 15 de 2021.

Forma de citar:

Rodríguez, V., Barroilhet, J., Carrasco, R., Guzmán, A., Carvajal, C., & Galaz, D. (2022).

Rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre justicia organizacional y estrés laboral. *Rev. CES Psico*, 15(2), 113-134.

<https://dx.doi.org/10.21615/cesp.5920>

[Open access](#)

[© Derecho de autor](#)

[Licencia creative commons](#)

[Ética de publicaciones](#)

[Revisión por pares](#)

[Gestión por Open Journal System](#)

DOI: 10.21615/cesp.5920

ISSNe: 2011-3080

[Publica con nosotros](#)

Resumen

Si bien los efectos de las percepciones de justicia organizacional global sobre las percepciones de estrés laboral han sido demostrados en estudios previos, los mecanismos que subyacen a esta relación no resultan explícitos. La investigación actual plantea que las jefaturas percibidas como más justas potencian la capacidad del trabajador para conciliar sus roles laborales y familiares, impactando positivamente sus niveles de estrés. El objetivo de este estudio es analizar, en un contexto laboral latinoamericano, el rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre las percepciones de justicia organizacional global y estrés laboral; y analizar diferencias entre hombres y mujeres respecto al conflicto trabajo-familia. Participaron 129 trabajadores pertenecientes a una institución pública chilena, quienes contestaron un cuestionario de autoreporte. Se efectuaron correlaciones bivariadas de Pearson, Tau-b de Kendall, prueba t de Student y modelamiento de ecuaciones estructurales. Los resultados mostraron la existencia de una correlación negativa y significativa entre las percepciones de justicia organizacional global y el estrés laboral. Además, esta relación estuvo mediada parcialmente por el conflicto trabajo-familia, es decir, las percepciones de justicia organizacional se asociaron de manera directa e indirecta al estrés laboral, a través del conflicto trabajo-familia. Respecto de la variable género y el conflicto

trabajo-familia, no se encontraron diferencias significativas. Este estudio aporta evidencia empírica sobre la importancia de las percepciones de justicia organizacional global, y sus resultados orientan el diagnóstico y la elaboración de modelos de prevención e intervención más específicos desde el campo de la psicología de la salud ocupacional.

Palabras clave: percepciones de justicia organizacional global; conflicto trabajo-familia; estrés laboral; mediación parcial; género.

Abstract

Although the effects of overall organizational justice on perceptions of work-related stress have been demonstrated in previous studies, the mechanisms underlying this relationship are not explicit. Current research suggests that supervisors who are perceived as fair enhance employees' ability to balance their work and family roles, positively impacting their stress levels. The aim of this research is to examine the mediating role of work-family conflict in the relationship between perceptions of overall organizational justice and work-related stress in a Latin-American work context; also analyze gender differences in work-family/work-family conflict. 129 workers belonging to a Chilean public institution participated and answered a self-report questionnaire. Analyses were done using bivariate correlations of Pearson, Tau-b of Kendall, Student t-test and structural equation modeling. The results showed the existence of a significant negative correlation between perceptions of overall organizational justice and work-related stress. Furthermore, this relationship was partially mediated by work-family conflict, which means, perceptions of organizational justice were directly and indirectly associated with work-related stress, through work-family conflict. With respect to the gender variable and the work-family, no significant differences were found. This study contributes empirical evidence regarding the importance of perceptions of overall organizational justice and the work-family conflict on work-related stress, and the results obtained guide the diagnosis and the design of more specific models of prevention and intervention from the perspective of occupational health psychology.

Keywords: perceptions of overall organizational justice; work-family conflict; work-related stress; partial mediation; gender.

Introducción

En los últimos años se han producido importantes cambios a nivel mundial en relación con las estructuras laborales y familiares, tales como: el aumento de la participación de las mujeres en el sistema de empleo remunerado, mayor número de hogares con doble ingreso, incremento de familias monoparentales, y una tendencia creciente entre los trabajadores a asumir el cuidado de hijos y parientes mayores (Neal & Hammer, 2017). Datos del Instituto Nacional de Estadística de Chile (2020) reportan que, del total de ciudadanos chilenos, 51,3% de las mujeres

y 72,6% de los hombres se encuentran económicamente activos, dedicando en promedio 9,38 horas de su día al trabajo.

En este sentido, el trabajo se ha transformado en un factor relevante para la salud y el bienestar de las personas, dado que es la instancia en la que pasan la mayor cantidad de horas del día, generalmente con un ritmo acelerado y elevadas exigencias (Siegrist et al., 2004). En esta línea, los trabajadores expuestos a labores extenuantes, durante un período de tiempo prolongado y en un contexto laboral displacentero, pueden presentar síntomas de estrés laboral (Hart & Cooper, 2001; Leka, Van Wassenhove, & Jain, 2015).

Diversos investigadores han prestado atención a los riesgos psicosociales presentes en las organizaciones como los descritos anteriormente, debido a su relación con aspectos relevantes como demandas laborales, recompensas, relaciones interpersonales y enfermedades profesionales (Leka et al., 2015; Metzler, von Groeling-Müller, & Bellingrath, 2019). Se considera que los daños causados por la presencia continua de riesgos psicosociales están estrechamente asociados al estrés laboral (Leka et al., 2015). Entre estos factores, adquieren especial importancia las percepciones de justicia organizacional, definidas como las percepciones de equidad que los trabajadores tienen respecto de los procedimientos, prácticas y decisiones que las jefaturas toman en el contexto laboral, que, en caso de ser desfavorables o negativas, pueden afectar su salud y por tanto constituirse en un factor de riesgo psicosocial (Greenberg, 1990; Mladinic & Isla, 2002; Patlán-Pérez, Martínez, & Hernández, 2012). Estudios previos plantean que la exposición a contextos laborales percibidos como injustos, puede tener un impacto negativo en las relaciones interpersonales de los trabajadores y, en especial, en su vida familiar (Eib, von Thiele Schwarz, & Blom, 2015; Elovainio & Virtanen, 2020; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Grandey, 2001; Grover, 1991; Kossek & Nichol, 1992; Leventhal, 1980; Mengstie, 2020; Parker & Allen, 2001).

Si bien los efectos de las percepciones de justicia organizacional han sido demostrados, en especial sobre las percepciones de estrés de los trabajadores, los mecanismos teóricos que subyacen a esta relación no resultan explícitos. Por una parte, Judge y Colquitt (2004) revelan que las percepciones de justicia organizacional, en sus dimensiones procedural (percepciones de los trabajadores respecto a la equidad en el diseño de políticas, normas y procedimientos) e interpersonal (medida en que los trabajadores perciben que son tratados con respeto y dignidad), tienen una relación más fuerte con el estrés laboral que sus dimensiones distributiva (percepción de la coincidencia en la distribución de recompensas y reconocimiento real y esperada) e informativa (grado en que las explicaciones relacionadas a los procedimientos y resultados dentro de una organización son percibidas como justas), y estas asociaciones son mediadas por el conflicto trabajo-familia. Sin embargo, desde una perspectiva investigativa más actual adquiere relevancia el concepto de percepciones de “justicia organizacional global”, que posee mayor poder predictivo sobre la salud mental, el estrés asociado al trabajo y la satisfacción laboral (Ambrose & Schminke, 2009; Eib, Bernhard-Oettel, Magnusson, &

Leineweber, 2018; Elovainio & Virtanen, 2020; Herr et al., 2018; Holtz & Harold, 2009; Rupp, Shao, Jones, & Liao, 2014). Si bien, las personas logran distinguir las dimensiones de la justicia organizacional (Colquitt, 2001), su experiencia respecto a ésta es más bien general u holística (Ambrose & Schminke, 2009); de ahí el surgimiento del concepto de percepciones de justicia organizacional global, que corresponde a percepciones generales de los trabajadores sobre lo que es justo o injusto en una organización (Soenen, Eib, & Torrès, 2019). En razón a lo anterior surge un interrogante respecto al mecanismo que interviene en la asociación entre percepciones de justicia organizacional global y estrés laboral: ¿Por qué la percepción de empleadores más justos, en general, se asocia a trabajadores menos "estresados"? Como Judge y Colquitt (2004) lo sugieren, una respuesta a esta cuestión podría encontrarse en el ámbito del conflicto trabajo-familia, que representa una forma de conflicto de roles ampliamente vinculado a las percepciones de justicia organizacional y a estrés laboral (DeFrank & Ivancevich, 1998; Hart & Cooper, 2001; Judge & Colquitt, 2004; Kahn & Byosiére, 1992).

Por otro lado, distintos estudios demuestran diferencias de género en la percepción de mujeres y hombres respecto del conflicto trabajo-familia (Duxbury & Higgins, 1991; Duxbury, Higgins, & Lee, 1994; Keene & Reynolds, 2005; Radó, Nagy, & Király, 2015).

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente estudio tiene por objetivo analizar, en un contexto laboral latinoamericano, el rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre las percepciones de justicia organizacional global y estrés laboral. Además, analizar diferencias entre hombres y mujeres respecto al conflicto trabajo-familia.

Esta investigación aportará evidencia empírica sobre las percepciones de justicia organizacional global, su impacto sobre los niveles de estrés laboral y el mecanismo explicativo de tal relación. Esto conlleva implicancias prácticas para el diseño de intervenciones sobre los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones en el contexto chileno y latinoamericano, dando cuenta del rol que cumple la justicia organizacional global como constructo holístico por sobre sus dimensiones independientes; y propiciando la comprensión de las diferencias entre mujeres y hombres en torno al conflicto trabajo-familia.

Justicia organizacional

El concepto de justicia organizacional surge con los trabajos de Adams (1963), vinculados al impacto de las percepciones de equidad en los integrantes de una organización. Posteriormente, Greenberg (1987) acuñó el concepto de percepciones de justicia organizacional como tal. Mladinic e Isla (2002) señalan que “las teorías de justicia organizacional han evolucionado en la actualidad hacia un planteamiento que pretende, además, cuantificar el éxito de la distribución de premios, castigos y recursos por los grupos, organizaciones y sociedades hacia sus miembros” (p. 172).

Cropanzano y Greenberg (1997) definen el concepto de justicia organizacional como las “percepciones individuales, las propias evaluaciones sobre la idoneidad de un determinado resultado o proceso” (p. 318). El presente estudio retoma este planteamiento de que la justicia es percibida y, por ende, se referirá a percepciones de justicia organizacional.

A su vez, Colquitt (2001) identifica cuatro dimensiones de justicia organizacional: procedural, distributiva, interpersonal e informacional. La justicia procedural, definida como el grado en que las políticas y procedimientos utilizados en la distribución de los resultados son percibidos como justos (Härtel & Kimberley, 2006). La dimensión de justicia distributiva corresponde al grado en que la distribución de premios y recompensas es percibida como justa y si ésta coincide con el esfuerzo invertido (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001). La justicia interpersonal se refiere al grado en que las personas perciben que son tratadas: con cortesía, dignidad y respeto por autoridades o terceros involucrados en la ejecución de procedimientos o determinados resultados (Colquitt et al., 2001). Y la justicia informacional “se centra en las explicaciones proporcionadas a las personas, que transmiten información acerca de por qué los procedimientos se utilizaron de cierta manera o por qué los resultados se distribuyeron de cierta manera” (Colquitt et al., 2001, p. 427).

El estudio de las percepciones de justicia en sus distintas dimensiones ha sido dominante en las últimas décadas, sin embargo, algunos autores (Ambrose & Schminke, 2009; Greenberg, 2001; Lind, 2001; Shapiro, 2001) sugieren que este tipo de estudio no captura completamente el fenómeno de la justicia. Por un lado, Ambrose y Schminke (2009) señalan que, si bien las personas son capaces de distinguir entre las distintas dimensiones de justicia, la experimentan de una forma holística. Por otra parte, estudiar las dimensiones de la justicia lleva a enfocarse en la varianza de cada una, la cual podría sub-representar la influencia total de la justicia organizacional (Ambrose & Arnaud, 2005; Ambrose & Schminke, 2009). En este sentido, las percepciones de justicia “global”, explican una mayor varianza de las variables dependientes (salud mental, estrés y satisfacción laboral, entre otros), que sus dimensiones por separado, y por ende tienen mayor capacidad predictiva (Ambrose & Schminke, 2009; Holtz & Harold, 2009; Rupp et al., 2014).

Conflicto trabajo-familia

Debido a la mayor participación de mujeres en el mercado laboral y al cambio de los roles de género, el número de familias con dobles ingresos ha aumentado sustancialmente en las últimas décadas (Van Gils & Kraaykamp, 2008). Esta nueva configuración familiar ha generado dinámicas desconocidas hasta hace algunas décadas, sobre todo debido a su impacto en la vida personal en los trabajadores (Schonfeld & Chang, 2017).

Pese a que en “la década de los ‘90 la participación de las mujeres en el mercado laboral experimentó un progresivo aumento en América Latina” (INE, 2015, p. 20), la realización y distribución de las tareas del hogar no sufrieron una transformación proporcional a este

cambio, de modo que las mujeres se vieron avocadas a realizar labores por fuera del hogar en conjunto con las tareas domésticas (Beham, Präg, & Drobnič, 2012); situación que, entre otras, comenzó a perfilar el denominado conflicto trabajo-familia (Matthews, Kath, & Barnes-Farrell, 2010).

Greenhaus y Beutell (1985) señalan que este conflicto ocurre cuando las demandas del trabajo y la familia son mutuamente incompatibles, de manera que cumplir las expectativas de rol en un dominio, hace difícil cumplir las expectativas de rol en el otro. Este conflicto se compone de dos dimensiones: el conflicto trabajo-familia (CT-F) que consiste en la interferencia del trabajo sobre la vida familiar; mientras que el conflicto familia-trabajo (CF-T) se refiere a la dificultad en el cumplimiento de responsabilidades o funciones laborales, debido a la interferencia de las tareas del hogar (incluyendo el cuidado de niños y adultos mayores) (Allen, French, Dumani, & Shockley, 2020; Frone et al., 1992; Greenhaus & Beutell, 1985; Matthews et al., 2010; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Schonfeld & Chang, 2017).

Diversos autores indican que el conflicto trabajo-familia se relaciona directamente con distintas consecuencias negativas, tales como: estrés laboral (Armstrong, Atkin-Plunk, & Wells, 2015; Frone et al., 1992; Hajah, Hanif, & Khadizah, 2021; Lambert, Hogan, Camp, & Ventura, 2006), sintomatología depresiva (Vinokur, Pierce, & Buck, 1999; Kan & Yu, 2016), insatisfacción (personal, familiar y laboral) (Pleck, Staines, & Lang, 1980), agotamiento emocional y cambios constantes de trabajo (Greenhaus & Beutell, 1985; Mauno & Kinnunen, 1999; Simaes, Rodrigues, Gonçalves, Faria, & Gomes, 2021; Wang, Liu, Wang, & Wang, 2012; Yavas, Babakus, & Karatepe, 2008).

En general, la investigación en torno a la existencia de diferencias de género en el conflicto trabajo-familia no es concluyente: por una parte, algunos estudios establecen que no existen diferencias de género (Bianchi, 2011; Higgins, Duxbury, & Julien, 2014; Shockley, Shen, Denunzio, & Knudsen, 2017; Voydanoff, 1988). Desde esta perspectiva, en países o culturas donde la igualdad de género es elevada, las diferencias en la percepción del conflicto trabajo familia son menores o nulas (Casper, Harris, Taylor-Bianco, & Wayne, 2011; Powell, Francesco, & Ling, 2009). Por otra parte, existe evidencia que indica mayores niveles de conflicto trabajo-familia en mujeres versus hombres (Bozzon & Murgia, 2020; Keene & Reynolds, 2005; Radó et al., 2015). Radó et al., (2015) afirman que el efecto que tiene el trabajo sobre la vida familiar tiende a ser más negativo en mujeres que en hombres. Keene y Reynolds (2005) sugieren que las mujeres ajustan sus labores en el trabajo, debido a las demandas familiares, con mayor frecuencia que los hombres. Por último, se plantea que esto sería más propio de países o culturas más conservadoras respecto del rol que desempeñan mujeres y hombres en la sociedad, como la cultura latinoamericana (United Nations Development Programme -UNDP-, 2018).

Estrés laboral como resultado de las percepciones de injusticia organizacional global y conflicto trabajo-familia

La definición del concepto de estrés ha sido objeto de múltiples debates. Según Judge y Colquitt (2004) el estrés laboral es “un estado emocional y fisiológico aversivo o displacentero, resultante de experiencias laborales adversas, experiencias particulares que son inciertas o fuera del control de los empleados” (p. 396). Este estado de estrés es generado y acrecentado por los riesgos psicosociales laborales, entre los que se incluyen la carga laboral, la falta de apoyo organizacional, las prácticas injustas y la interferencia del trabajo en la vida familiar (Eib et al., 2015).

Asimismo, diversos estudios relacionan las percepciones de justicia organizacional global con el estrés laboral (Ambrose & Schminke, 2009; Eib et al., 2018; Elovainio & Virtanen, 2020; Herr et al., 2018; Holtz & Harold, 2009; Rupp et al., 2014). Lind y Van den Bos (2002) refieren que “lo que parece estar ocurriendo es que las personas utilizan la justicia para manejar sus reacciones ante la incertidumbre, encontrar consuelo en experiencias justas relacionadas, o incluso no relacionadas, y encontrar estrés adicional en experiencias injustas” (p. 216). Walster et al. (1973) señalan que, cuando los individuos se encuentran participando en relaciones desiguales, se estresan, y cuanto más desigual es la relación, más estrés experimentan. Por lo tanto, un ambiente de trabajo percibido globalmente como injusto generaría un aumento en los niveles de estrés laboral.

Judge y Colquitt (2004) señalan que a mayor percepción de justicia organizacional menor es el conflicto-trabajo familia. En este sentido, plantean que las organizaciones percibidas como más justas, son proclives a ser más sensibles a tensiones entre el trabajo y la familia, y realizan un mayor esfuerzo para lidiar con este tipo de preocupaciones. A su vez, diversos investigadores señalan que el conflicto trabajo-familia influye directamente en el estrés laboral, lo cual es sugerido por evidencias que indican que la existencia de tensión entre los roles laborales y familiares pueden llegar a mermar el bienestar físico y psicológico de los trabajadores (Greenhaus & Parasuraman, 1987; Thomas, 1995).

Desde el marco de antecedentes teóricos y empíricos expuestos, se desprenden las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: Las percepciones de justicia organizacional global se relacionan negativa y significativamente con el estrés laboral.

Hipótesis 2: Existen diferencias significativas en los promedios de las puntuaciones de conflicto trabajo-familia de acuerdo con el género, siendo mayor en mujeres que en hombres.

Hipótesis 3: El conflicto trabajo-familia media, parcialmente, la relación entre las percepciones de justicia organizacional global y el estrés laboral.

Método

Participantes

Se utilizó una muestra probabilística y aleatoria de trabajadores pertenecientes a una institución del rubro de la administración pública chilena con presencia a nivel nacional. Los participantes provenían de un universo compuesto por 220 trabajadores. El tamaño muestral se calculó mediante un análisis de potencia a priori con el programa G-power en su versión 3.1.9.7 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007)¹. De acuerdo con los parámetros ingresados, se estimó la necesidad de una muestra igual o superior a 107 participantes. La muestra final estuvo compuesta por 129 participantes (91 mujeres y 37 hombres), cuyas edades fluctuaron entre los 23 y los 63 años, con una edad promedio de 44,76 años ($DE = 10,65$). Como criterio de inclusión, los participantes debían poseer estudios de enseñanza media completa, educación técnica y/o profesional universitaria, con al menos dos años de experiencia laboral y un mínimo de seis meses de permanencia en la institución.

Instrumentos

Cada una de las escalas fue sometida a juicio de expertos. Participaron 22 jueces, quienes evaluaron las escalas de manera independiente, en función de su comprensión y claridad. Esto a fin de obtener evidencias de su validez de contenido y de constructo. Los jueces participantes son psicólogos, con experiencia en construcción de instrumentos psicológicos y/o en investigación en psicología organizacional y psicología de la salud ocupacional. De acuerdo con las evaluaciones y sugerencias de los jueces, se realizaron pequeños ajustes en algunos ítems y consignas de administración. A continuación, se describen las escalas utilizadas para medir las variables del estudio.

Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), traducida al español, adaptada y validada por Rodríguez, Cumsille, Mladinic, Carvajal y Montenegro (2017). Este instrumento se compone de 19 ítems que evalúan las dimensiones de justicia procedural, distributiva, interpersonal e informacional; y se miden con formato de respuesta tipo Likert, desde 1 (*nunca*) a 5 (*siempre*). Un ejemplo de ítem es: “¿Usted ha sido tratado con respeto?”. Con el fin de obtener una medida de justicia organizacional global que también tuviese una adecuada validez de constructo, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio (AFC) de segundo orden (Byrne, 2012; Muthen & Muthen, 2017). Los factores de primer orden fueron las cuatro dimensiones de la escala original (justicia procedural, distributiva, interpersonal e informacional) y el factor de segundo orden fue justicia organizacional global. El resultado del AFC de segundo orden evidenció un ajuste satisfactorio a los datos, $\chi^2(86) = 123,586$, $p < 0,001$, CFI = 0,970, TLI = 0,964, RMSEA = 0,052 (95% IC [0,033, 0,080]). Todas las cargas factoriales de primer y de segundo orden fueron significativas ($p < 0,001$), con valores superiores a 0,50, indicando que el factor latente de segundo orden, justicia organizacional global, está adecuadamente

¹ Se utilizó una Prueba F (Test Family), regresión lineal múltiple (Statistical test), y se incluyeron los siguientes parámetros: tamaño del efecto = 0,15; probabilidad del error de Tipo I = 0,05; potencia esperada = 0,95.

representado. La consistencia interna, medida a través del índice de alfa de Cronbach, para la escala justicia organizacional global fue 0,92.

Escala de Estrés de Setterlind y Larsson (1995), contenida en el Cuestionario SUSESO/ISTAS21 (Superintendencia de Seguridad Social -SUSESO-, 2018), en el cual se incluyen 12 ítems de dicha Escala. Un ejemplo de ítem es: “Durante las última cuatro semanas, ¿Con qué frecuencia ha tenido los siguientes problemas?: ¿Ha tenido problemas para concentrarse?”. Todos los ítems de este apartado se evalúan con un formato de respuesta tipo Likert, desde 0 (*nunca*) a 4 (*siempre*), y un mayor puntaje significa mayor nivel estrés. Mediante la realización de un análisis factorial exploratorio con rotación Promax (método de extracción de ejes principales), se observó una estructura de dos factores con una varianza total explicada del 69,13%. Se decidió eliminar los ítems 1 y 2, debido a una baja comunalidad y baja carga factorial (Kline, 1994). Los factores corresponderían a las subdimensiones denominadas cognitiva y somática, cuya consistencia interna medida a través del índice de alfa de Cronbach fue de 0,90 y 0,83, respectivamente. La consistencia interna de la escala total es de 0,88 y las cargas factoriales fluctúan entre 0,62 y 0,79.

Escala de Conflicto Trabajo-Familia de Matthews, Kath y Barnes-Farrell (2010). Consiste en una versión breve de la escala para medir conflicto trabajo-familia de Carlson, Kacmar, y Williams (2000), compuesta por ocho ítems, dirigidos a evaluar la presencia de conflicto trabajo-familia (cuatro ítems) y conflicto familia-trabajo (cuatro ítems). En el presente estudio se utilizaron sólo los ítems que miden conflicto trabajo-familia. Un ejemplo de ítem es: “Tengo que faltar a actividades familiares debido a la cantidad de tiempo que debo gastar en responsabilidades laborales”. Los ítems de esta Escala se evalúan con un formato de respuesta de tipo Likert desde 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo). Dado que esta Escala no poseía adaptación a la población chilena, en esta investigación fue sometida a traducción cruzada y retrotraducción, para después ser evaluada por un juicio de expertos; el cual indicó realizar pequeñas modificaciones de redacción en algunos ítems. El análisis factorial exploratorio (método de extracción de ejes principales con rotación Promax) reveló la misma estructura de la escala original, compuesta de dos factores, que explicaron el 56,53% de la varianza total. La consistencia interna, medida a través del índice de alfa de Cronbach, para la dimensión conflicto trabajo-familia fue de 0,73 y sus cargas factoriales fluctuaron entre 0,49 y 0,85.

Procedimiento

El presente estudio es parte del proyecto de FONDECYT N° 11160583 que fue aprobado por el Comité Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad de Valparaíso. Además, se procuró la aceptación y firma de un consentimiento informado. A los participantes se les contactó a través de correos electrónicos y/o directamente en la institución participante.

También, se realizó un proceso de sensibilización a los trabajadores previamente a la aplicación del instrumento, en función de generar mayor tasa de respuesta y mejor entendimiento de las

implicancias del estudio. Los cuestionarios fueron aplicados en papel por los integrantes del equipo de investigación (seis psicólogas: tres con grado de licenciado, dos candidatas a magíster y una con grado de doctor) en el lugar de trabajo de los participantes. La aplicación tuvo una duración aproximada de 30 a 40 minutos. Se incluyó un apartado en el que se registraron variables sociodemográficas: sexo, edad, estamento (administrativo, técnico, profesional, directivo) y antigüedad en el cargo.

Análisis de datos

Para el análisis psicométrico de las escalas, se realizaron análisis de consistencia interna, análisis factorial exploratorio (AFE) y análisis factorial confirmatorio (AFC) de segundo orden. Para la contrastación de hipótesis, se efectuaron correlaciones bivariadas de Pearson, Tau-b de Kendall, prueba t de Student y para el análisis de mediación se efectuó modelamiento de ecuaciones estructurales. Esta última técnica se utilizó dado que permite evaluar relaciones entre un conjunto de variables de manera simultánea y porque el empleo de variables latentes otorga mayor potencia al estudio y disminuye el error de medición (Streiner, 2006). Puesto que las variables medidas fueron ordinales, se utilizó como estimador WLSMV (*Weighted least square mean and variance adjusted*); estimador robusto que no supone que las variables se distribuyan normalmente y proporciona la mejor opción para modelar datos ordinales o categóricos (Muthen & Muthen, 2017; Muthén, du Toit, & Spisic, 2012).

Para el análisis de los datos y la determinación del tamaño muestral se utilizaron los programas IBM SPSS Statistics 24, MPlus versión 8 y G*Power 3.1.9.7.

Resultados

En la [Tabla 1](#), se presentan los promedios, desviaciones estándar y correlaciones bivariadas de Pearson entre las variables en estudio. Las correlaciones se presentan moderadas y altamente significativas.

Tabla 1. Promedios, desviaciones estándar, rango y correlaciones de Pearson de las variables en estudio.

	M (DE)		Original	RANGO				
				Real		1	2	3
	Fem	Masc		Fem	Masc			
1. P. J. O. global	3,9 (0,69)	4,17 (0,55)	1 a 5	2,06 a 5,00	2,56 a 5,00	1		
2. Conflicto T-F	2,78 (0,98)	2,89 (1,03)	1 a 5	1,00 a 4,75	1,00 a 4,75	-0,25**	1	
3. Estrés laboral	1,61 (0,86)	1,18 (0,81)	0 a 4	0,00 a 4,00	0,00 a 3,00	-0,39**	0,47**	1

Nota: $n = 129$; ** $p < 0,01$; $M =$ Media. $DE =$ Desviación estándar. P. J. O. = Percepciones de justicia organizacional. T-F = Trabajo-Familia.

Respecto de las correlaciones entre las variables de interés y las covariables (variables sociodemográficas), la variable estrés laboral correlacionó significativamente solo con la variable sexo, *Tau-b de Kendall* (129) = -0,20, $p = 0,01$.

En cuanto a la hipótesis 1, las correlaciones bivariadas de Pearson arrojaron una asociación significativa, con un tamaño de efecto mediano (Cohen, 1988), entre las percepciones de justicia organizacional global y estrés laboral con un $r(129) = -0,39, p < 0,01$. Se cumple la hipótesis planteada.

Los resultados no respaldan la hipótesis 2, que plantea la existencia de una diferencia significativa en el promedio de conflicto trabajo-familia de acuerdo con el género; dado que no se observan diferencias significativas entre hombres ($M = 2,89, DE = 1,03, n = 38$) y mujeres ($M = 2,78, DE = 0,98, n = 91$); $t(127) = -0,58, p = 0,57; d = 0,11, 95\% IC [-0,50, -0,001]$.

Respecto a la hipótesis 3, se realizó un análisis de mediación a través de un modelamiento de ecuaciones estructurales. Los resultados confirman la hipótesis que plantea que el conflicto trabajo-familia media parcialmente la relación entre las percepciones de justicia organizacional global y estrés laboral. El análisis de mediación involucró examinar el efecto indirecto entre la variable independiente y la variable dependiente a través del mediador (Baron & Kenny, 1986; Hayes, 2009; Muthén, Muthén, & Asparouhov, 2017; Preacher & Hayes, 2008; Zhao, Lynch, & Chen, 2010). Los indicadores de ajuste del modelo de mediación dan cuenta de un ajuste satisfactorio: $\chi^2(163, n = 129) = 243,51, p < 0,01, \chi^2/(gl = 1,49)$; índice Comparativo de Bentler-Bonett (CFI) = 0,95; índice de Tucker-Lewis (TLI) = 0,94; raíz del error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) = 0,06 (90% CI [0,05, 0,08]). El efecto indirecto de las percepciones de justicia organizacional global sobre el estrés laboral a través del conflicto trabajo-familia fue significativo: $\beta = -0,15, SE = 0,06, p = 0,006, 95\% CI [-0,24, -0,06]$. En la [Figura 1](#) se presentan los coeficientes estandarizados del rol mediador del conflicto trabajo-familia en la asociación entre percepciones de justicia organizacional global y estrés laboral.

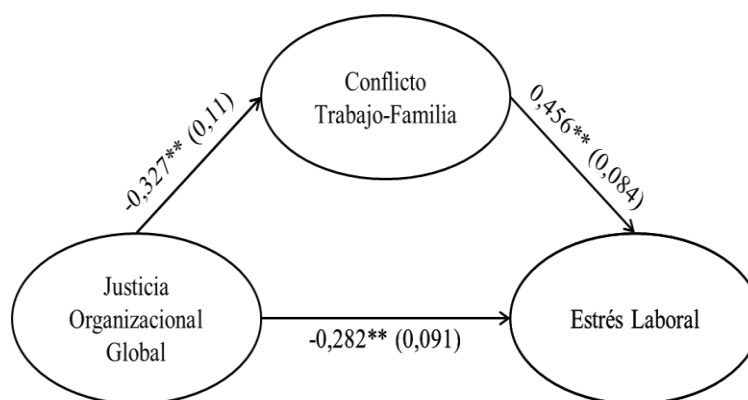


Figura 1. Coeficientes estandarizados del rol mediador del conflicto trabajo-familia en la asociación entre percepciones de justicia organizacional global y estrés laboral.

** $p < 0,001$.

Discusión

El presente estudio se desarrolló con el objetivo de analizar, en un contexto laboral latinoamericano, el rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre las percepciones de justicia organizacional global y estrés laboral. Para tal efecto se apoyó en tres hipótesis: la primera planteó que las percepciones de justicia organizacional global se asociarían de forma negativa y significativa con el estrés laboral. El análisis de resultados comprueba la existencia de esta asociación, resultando consistente con lo señalado por diversas investigaciones respecto a la medición de justicia organizacional como un constructo global y su impacto sobre el estrés asociado al trabajo (Ambrose & Schminke, 2009; Eib et al., 2018; Elovainio & Virtanen, 2020; Herr et al., 2018; Holtz & Harold, 2009; Rupp et al., 2014). Es decir, cuando los trabajadores perciben menor equidad por parte de las jefaturas de su lugar de trabajo, experimentan mayor nivel de estrés. Por consiguiente, cuando los empleadores son percibidos como justos, esta percepción favorece el manejo de las reacciones ante la incertidumbre y, por tanto, la reducción de los niveles de estrés asociados al trabajo de sus empleados (Elovainio et al., 2010; Eib et al., 2015; Judge & Colquitt, 2004; Lind & van den Bos, 2002; Rupp et al., 2014; Walster et al., 1973).

La segunda hipótesis postuló la existencia de diferencias significativas en los promedios de conflicto trabajo-familia de acuerdo con el género, siendo mayor en mujeres que en hombres. El análisis no respaldó lo propuesto. La investigación en torno a la existencia de diferencia de género en el conflicto trabajo-familia no ha logrado ser concluyente: si bien existe evidencia investigativa que respalda la hipótesis propuesta (Duxbury & Higgins, 1991; Duxbury et al., 1994; Keene & Reynolds, 2005; Radó et al., 2015), también existe literatura que se condice con el resultado obtenido (Bianchi, 2011; Higgins, Duxbury, & Julien, 2014; Shockley et al., 2017; Voydanoff, 1988); es decir, reportan que tanto hombres como mujeres experimentan en la misma medida la interferencia del trabajo en la vida familiar, presentando niveles de conflicto trabajo familia similares. Las horas de trabajo semanales, la presión de la carga de trabajo y el cuidado de los niños están significativamente relacionados con el conflicto laboral familiar, tanto para hombres como para mujeres (Voydanoff, 1988).

Los países o culturas donde la igualdad de género es alta (Shockley et al., 2017; House, Hanges, Javidan, Dorfman, & Gupta, 2004), los roles de hombres y mujeres tienden a ser similares, tanto en el trabajo como en los dominios familiares, minimizándose las diferencias en la percepción del conflicto trabajo familia (Casper et al., 2011; Powell et al., 2009). Sin embargo, en Chile aún existe una visión tradicional del rol que cumplen hombres y mujeres en la sociedad, impidiendo que el régimen de igualdad entre hombres y mujeres se consolide (UNDP, 2018); por lo cual, los hallazgos encontrados en la presente investigación pueden obedecer a que la experiencia del conflicto de roles está influida por los roles tradicionales de género. En este sentido, Gutek, Searle y Klepa (1991) señalan que, aunque las mujeres dediquen un elevado número de horas al trabajo formalmente remunerado y al trabajo en tareas del hogar, no necesariamente perciben conflicto de roles, especialmente, si las horas se utilizan en dominios "apropiados para

el género". Estos resultados podrían estar relacionados con el hecho que mujeres y hombres han realizado "las paces" con sus roles de género más tradicionales o, bien, son menos conscientes de ellos (Gutek, Searle, & Klepa, 1991).

Por otra parte, si bien no se observan diferencias en el conflicto-trabajo familia según el género, este conflicto podría expresarse de un modo diferente, por ejemplo, a través de la presencia elevada de enfermedades profesionales. Estas son causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realiza una persona y que le producen incapacidad o muerte (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2009). En Chile, un mayor número de mujeres sufren problemas de salud mental respecto a los hombres, mientras que más hombres sufren enfermedades musculoesqueléticas respecto a las mujeres (SUSESO, 2019).

La tercera hipótesis comprueba el rol mediador parcial del conflicto trabajo-familia en la relación entre percepciones de justicia organizacional global y estrés laboral. Lo anterior aporta evidencia empírica sobre la existencia de una relación indirecta entre las percepciones de justicia organizacional global y el estrés laboral, en la cual el conflicto trabajo-familia sería un mecanismo subyacente. Es decir, mientras más favorables son las percepciones de justicia organizacional global, menor es el nivel de conflicto trabajo-familia y, en consecuencia, disminuye también el nivel de estrés laboral experimentado. Simultáneamente, las percepciones de justicia organizacional global predicen directamente el estrés asociado al trabajo.

Judge y Colquitt (2004) señalan que las organizaciones que tratan a sus trabajadores de forma justa son más sensibles al conflicto trabajo-familia y se esfuerzan por amortiguar las preocupaciones provocadas por el mismo. A su vez, Eib et al. (2015) argumentan que la injusticia aumenta el riesgo de conflicto de rol entre la vida laboral y familiar. En cuanto a las consecuencias del conflicto trabajo-familia, Allen et al. (2020) advierten que éste se relaciona con distintos resultados vinculados al estrés, como problemas de salud psicológica y física.

Conclusiones

El contexto que rodea a las organizaciones hoy en día es cada vez más dinámico, con cambios y avances que traen consigo una serie de responsabilidades enfocadas en el bienestar del trabajador, siendo el eje principal: la seguridad y la salud en el trabajo. Los niveles de estrés asociados al trabajo presentan un aumento, por ello, el campo de la psicología de la salud ocupacional se ha orientado hacia el estudio de los factores de riesgo psicosocial que afectan a las personas en el contexto laboral (Leka et al., 2015). En este sentido, las percepciones de justicia organizacional global emergen como factor de riesgo psicosocial relevante en la predicción de resultados negativos para la salud de los trabajadores (Elovainio et al., 2013; Eib et al., 2018; Ganzel, Morris, & Wethington, 2010), demostrándose que éstas actúan como factor estresante de efecto tanto directo como indirecto sobre el nivel de estrés laboral.

En diversos debates sobre el conflicto entre el trabajo y la familia está implícita la idea de que éste es más frecuente para las mujeres que para los hombres (Duxbury & Higgins, 1991; Duxbury et al., 1994; Keene & Reynolds, 2005; Radó et al., 2015); sin embargo, este estudio no se encontraron diferencias significativas en los niveles de conflicto trabajo-familia entre hombres y mujeres, siendo coincidente con la literatura que plantea que ambos géneros experimentan en igual medida la interferencia del trabajo en la esfera familiar (Bianchi, 2011; Higgins et al., 2014; Shockley et al., 2017; Voydanoff, 1988).

Es importante que las organizaciones conozcan aquellas situaciones que suscitan mayores niveles de interferencia laboral-familiar de sus trabajadores, posibilitándoles una mejor administración de esos roles y por ende una disminución del nivel de estrés laboral (Judge & Colquitt, 2004). Además, es necesario que las organizaciones asuman un rol transformador haciendo accesibles a sus empleados beneficios como: flexibilidad horaria, acceso a guardería, permisos y licencias, entre otros; tanto para mujeres como para hombres, más allá de cualquier prejuicio basado en los roles y expectativas tradicionales de género (Torres, Jain, & Leka, 2019). Esto puede aminorar los costos directos e indirectos asociados a los problemas de salud y la ausencia de enfermedad, y, por otra parte, mantener elevados niveles de desempeño laboral (Eib et al., 2018; Hart & Cooper, 2001).

Respecto de las limitaciones de esta investigación, se encuentran las asociadas a la naturaleza transversal del diseño que omite la posibilidad de sostener en el tiempo las relaciones entre las variables estudiadas. También el efecto de deseabilidad social, el cual se entiende como la tendencia a responder ítems de autoreporte de manera positiva, más allá de que sus respuestas sean precisas y verdaderas, buscando crear una impresión favorable de sí mismos e incluso, evitar la crítica (Hebert et al., 1997; Holtgraves, 2004). Finalmente, las características particulares de la muestra en estudio, perteneciente a una institución pública chilena, constituyen una limitación respecto de la validez externa de sus resultados, ya que las conclusiones no son generalizables a otros rubros o contextos organizacionales (Marcellesi, 2015; Steckler & McLeroy, 2008).

En lo que refiere a las futuras líneas de investigación, se sugiere ampliar el modelo de mediación, incorporando otras variables que pudieran estar contribuyendo a la explicación del estrés asociado al trabajo. En cuanto a la comparación de niveles de conflicto trabajo-familia entre hombres y mujeres, podría ser relevante considerar características que sean simultáneamente compartidas por mujeres y hombres como, por ejemplo, ser el responsable de las tareas domésticas y principal proveedor del hogar. Finalmente, se requiere la realización de estudios longitudinales que permitan identificar las trayectorias que sigue el estrés asociado al trabajo y su explicación desde las percepciones de justicia organizacional global y el conflicto trabajo-familia (Allen & Finkelstein, 2014; Beutell & Wittig-Berman, 2008; Neal & Hammer, 2017).

Financiación y agradecimiento

La presente investigación fue financiada por el Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico, Chile, FONDECYT N° 11160583.

Se agradece a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) de Chile por facilitar el acceso a los datos correspondiente a la institución participante en la investigación.

Referencias

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 67*(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(3), 376–384. <https://doi.org/10.1037/a0036941>
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict. *Journal of Applied Psychology, 105*(6), 539–576. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000442>
- Ambrose, M. L., & Arnaud, A. (2005). Distributive and procedural justice: Construct distinctiveness, construct interdependence, and overall justice. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *The handbook of organizational justice* (pp. 59–84). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The Role of Overall Justice Judgments in Organizational Justice Research: A Test of Mediation. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 491–500. <https://doi.org/10.1037/a0013203>
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & 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>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology, 51*(6), 1173.
- Beham, B., Präg, P., & Drobnič, S. (2012). Who’s got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries. *The International Journal of Human Resource Management, 23*(18), 3725–3741. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.654808>
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology, 23*(5), 507–523. <https://doi.org/10.1108/02683940810884513>
- Bianchi, S. M. (2011). Family Change and Time Allocation in American Families. *Annals of the American Academy of Political and Social Science, 638*(1), 21–44. <https://doi.org/10.1177/0002716211413731>

- Bozzon, R., & Murgia, A. (2020) Work-family conflict in Europe. A focus on the heterogeneity of self-employment. *Community, Work & Family*, 24(1), 93–113. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1809995>
- Byrne, B. M. (2012). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640–652. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.011>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 317–372). New York: Wiley.
- DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1998). Stress on the job: An executive update. *Academy of Management Perspectives*, 12(3), 55–66. <https://doi.org/10.5465/ame.1998.1109050>
- Duxbury, L., & Higgins, C. A. (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60–74. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.76.1.60>
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type, and Perceived Control. *Journal of Family Issues*, 15(3), 449–466. <https://doi.org/10.1177/019251394015003006>
- Eib, C., Bernhard-Oettel, C., Magnusson Hanson, L. L., & Leineweber, C. (2018). Organizational justice and health: Studying mental preoccupation with work and social support as mediators for lagged and reversed relationships. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 553.
- Eib, C., von Thiele Schwarz Karolinska, U., & Blom, V. (2015). Don't Let It Get to You! A Moderated Mediated Approach to the (In)Justice–Health Relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 434–445. <https://doi.org/10.1037/a0039005>
- Elovainio, M., Ferrie, J. E., Singh-Manoux, A., Gimeno, D., De Vogli, R., Shipley, M., ... Kivimäki, M. (2010). Organisational justice and markers of inflammation: The Whitehall II study. *Occupational and Environmental Medicine*, 67, 78–83. <https://doi.org/10.1136/oem.2008.044917>

- Elovainio, M., Linna, A., Virtanen, M., Oksanen, T., Kivimäki, M., Pentti, J., & Vahtera, J. (2013). Perceived organizational justice as a predictor of long-term sickness absence due to diagnosed mental disorders: Results from the prospective longitudinal Finnish Public Sector Study. *Social Science and Medicine*, 91, 39–47. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.05.008>
- Elovainio, M., & Virtanen, M. (2020). Organizational Justice and Health: Make Decisions Fairly and Treat People with Dignity. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health: From Macro-level to Micro-level Evidence*, 1-14. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_15-1
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). *Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict- Testing a Model of the Work-Family Interface*. 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Ganzel, B. L., Morris, P. A., & Wethington, E. (2010). Allostasis and the Human Brain: Integrating Models of Stress From the Social and Life Sciences. *Psychological Review*, 117(1), 134–174. <https://doi.org/10.1037/a0017773>
- Grandey, A. A. (2001). Family friendly policies: Organizational justice perceptions of need-based allocations. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice* (pp. 145–173). Hillsdale, N.J: Erlbaum.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22. <https://doi.org/10.5465/AMR.1987.4306437>
- Greenberg, J. (2001). Setting the justice agenda: Seven unanswered questions about “what, why, and how.” *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 210–219. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1792>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (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. H., & Parasuraman, S. (1987). A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and Its Consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 37–60. https://doi.org/10.1300/j075v08n02_04
- Grover, S. L. (1991). Predicting the Perceived Fairness of Parental Leave Policies. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 247–255. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.2.247>
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560–568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>

- Hajah, H., Hanif, A., & Khadizah, A. (2021). Work-family conflict, health status and job satisfaction among nurses. *British Journal of Nursing*, 30(1), 54-58. <https://doi.org/10.12968/bjon.2021.30.1.54>
- Hart, P., & Cooper, C. (2001). Occupational Stress: Toward a More Integrated Framework. In *Industrial, Work and Organizational Psychology* (Vol. 2). London.
- Härtel, C. E., & Kimberley, N. (2006, January). The Processes That Shape Customers' Perceptions of a Company Crisis: Examining the Role of Justice, Emotions and Trust in the Financial Costs of a Company Crisis. In *Australian and New Zealand Marketing Academy Conference (ANZMAC 2006): Advancing Theory, Maintaining Relevance* (pp. 1-7). Australian and New Zealand Marketing Academy (ANZMAC).
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication monographs*, 76(4), 408-420.
- Hebert, J. R., Ma, Y., Clemow, L., Ockene, I. S., Saperia, G., Stanek III, E. J., ... Ockene, J. K. (1997). Gender differences in social desirability and social approval bias in dietary self-report. *American journal of epidemiology*, 146(12), 1046-1055. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a009233>
- Herr, R. M., Bosch, J. A., Loerbroks, A., Genser, B., Almer, C., van Vianen, A. E., & Fischer, J. E. (2018). Organizational justice, justice climate, and somatic complaints: A multilevel investigation. *Journal of psychosomatic research*, 111, 15-21. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2018.05.003>
- Higgins, C., Duxbury, L., & Julien, M. (2014). The relationship between work arrangements and work-family conflict. *Work*, 48(1), 69–81. <https://doi.org/10.3233/WOR-141859>
- Holtgraves, T. (2004). Social Desirability and Self-Reports: Testing Models of Socially Desirable Responding. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(2), 161–172. <https://doi.org/10.1177/0146167203259930>
- Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2009). Fair Today, Fair Tomorrow? A Longitudinal Investigation of Overall Justice Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1185–1199. <https://doi.org/10.1037/a0015900>
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. California: Sage Publications, Inc.
- Instituto Nacional de Estadística. Chile. (2020). *Boletín Estadístico: Empleo Trimestral (Enero-Marzo 2020)*. 1–3.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work–Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395–404. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.395>
- Kahn, R. L., & Byosiére, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 571–650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Kan, D., & Yu, X. (2016). Occupational stress, work-family conflict and depressive symptoms among Chinese Bank employees: The role of psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(1), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph13010134>
- Keene, J. R., & Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26(3), 275–299. <https://doi.org/10.1177/0192513X04270219>
- Kline, P. (1994). An Easy Guide to Factor Analysis. In *An Easy Guide to Factor Analysis*. <https://doi.org/10.4324/9781315788135>
- Kossek, E. E., & Nichol, V. (1992). The effects of on-site child care on employee attitudes and performance. *Personnel Psychology*, 45, 485–509. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00857.x>
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Camp, S. D., & Ventura, L. A. (2006). The impact of work-family conflict on correctional staff: A preliminary study. *Criminology and Criminal Justice*, 6(4), 371–387. <https://doi.org/10.1177/1748895806068572>
- Leka, S., Van Wassenhove, W., & Jain, A. (2015). Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. *Safety Science*, 71(Part A), 61–67. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.03.014>
- Leventhal, G. (1980). What Should Be Done With Equity Theory? In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social Exchange* (pp. 27–55). https://doi.org/10.1007/978-1-4613-3087-5_2
- Lind, E. A. (2001). Fairness Heuristic Theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 56–88). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Lind, E. A., & van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. In B. Staw & R. M. Kramer (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 24, pp. 181–223). [https://doi.org/10.1016/s0191-3085\(02\)24006-x](https://doi.org/10.1016/s0191-3085(02)24006-x)
- Marcellesi, A. (2015). External validity: Is there still a problem? *Philosophy of Science*, 82(5), 1308–1317. <https://doi.org/10.1086/684084>
- Matthews, R. A., Kath, L. M., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). A short, valid, predictive measure of work-family conflict: item selection and scale validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 75–90. <https://doi.org/10.1037/a0017443>
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 879–895. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<879::AID-JOB982>3.0.CO;2-2](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<879::AID-JOB982>3.0.CO;2-2)
- Mengstie, M. M. (2020). Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. *BMC psychology*, 8(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-0387-8>
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215–232. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004>

- Metzler, Y. A., von Groeling-Müller, G., & Bellingrath, S. (2019). Better safe than sorry: Methods for risk assessment of psychosocial hazards. *Safety Science*, *114*(1), 122–139. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.01.003>
- Mladinic, A., & Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la Equidad en las Organizaciones. *PSYKHE*, Vol. 11, pp. 171–179. Retrieved from <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/download/428/407>
- Muthén, B. O., du Toit, S. H. C., & Spisic, D. (2012). Robust inference using robust weighted least squares and quadratic estimating equations in latent variable modelling with categorical and continuous outcomes. Online.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. (2017). *Mplus user's guide: Statistical analysis with latent variables, user's guide*. Muthén & Muthén.
- Muthén, B. O., Muthén, L. K., & Asparouhov, T. (2017). *Regression and mediation analysis using Mplus*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Neal, M., & Hammer, L. (2017). *Working Couples Caring for Children and Aging Parents: Effects on Work and Well-Being*. Mahwah.
- OIT. (2009). Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT. *Serie Seguridad y Salud en el Trabajo*, (74).
- Parker, L., & Allen, T. D. (2001). Work/Family Benefits: Variables Related to Employees' Fairness Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, *58*(3), 453–468. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1773>
- Patlán-Pérez, J., Martínez Torres, E., & Hernández Hernández, R. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral (The Impact of Organizational Climate, Organizational Justice on Job Satisfaction). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, *5*(5), 1–19. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=2094718>
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, *103*(3), 29–32. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/41841198>
- Powell, G. N., Francesco, A. M., & Ling, Y. (2009). Toward culture-sensitive theories of the work-family interface. *Journal of Organizational Behavior*, *30*(5), 597–616. <https://doi.org/10.1002/job.568>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, *40*(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Radó, M., Nagy, B., & Király, G. (2015). Work-to-family spillover: Gender differences in Hungary. *Demografía English Edition*, *58*(5), 39–64. <https://doi.org/10.21543/dee.2015.2>
- Rodríguez, V., Cumsille, P., Mladinic, A., Carvajal, K., & Montenegro, N. (2017, November). *Configural, Metric, and Scalar Invariance of Colquitt's Organizational Justice Scale Across Workers Belonging to Different Industrial Sectors in Chile*. 6th International COPSOQ Workshop Santiago de Chile /RCH 2017.

- Rupp, D. E., Shao, R., Jones, K. S., & Liao, H. (2014). The utility of a multifoci approach to the study of organizational justice: A meta-analytic investigation into the consideration of normative rules, moral accountability, bandwidth-fidelity, and social exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *123*, 159–185. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.10.011>
- Schonfeld, I. S., & Chang, C.-H. (2017). *Occupational health psychology: Work, Stress, and Health*. New York, USA: Springer Publishing Company.
- Setterlind, S., & Larsson, G. (1995). The stress profile: A psychosocial approach to measuring stress. *Stress Medicine*, *11*, 85–92. <https://doi.org/10.1002/smi.2460110116>
- Shapiro, D. L. (2001). The death of justice theory is likely if theorists neglect the “wheels” already invented and the voices of the injustice victims. *Journal of Vocational Behavior*, *58*(2), 235–242. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1795>
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, *102*(12), 1601–1635. <https://doi.org/10.1037/apl0000246>
- Soenen, G., Eib, C., & Torrès, O. (2019). The cost of injustice: overall justice, emotional exhaustion, and performance among entrepreneurs: do founders fare better?. *Small Business Economics*, *53*(2), 355–368. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0052-2>
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science and Medicine*, *58*(8), 1483–1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Simaes, C., Rodrigues, J., Gonçalves, A., Faria, S., & Gomes, A. (2021). Work–family conflicts, cognitive appraisal, and burnout: Testing the mediation effect with structural equation modelling. *British Journal of Educational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/bjep.12420>
- Steckler, A., & McLeroy, K. R. (2008). The importance of external validity. *American Journal of Public Health*, *98*(1), 9–10. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2007.126847>
- Streiner, D. L. (2006). Building a better model: an introduction to structural equation modelling. *The Canadian Journal of Psychiatry*, *51*(5), 317–324.
- Superintendencia de Seguridad Social -SUSESO. (2019). *Informe Anual: Estadísticas 2018 en Seguridad Social*. Santiago, Chile.
- Superintendencia de Seguridad Social -SUSESO. (2018). *Estadísticas de Licencias Médicas de Origen Común por Enfermedades Mentales - Año 2017*. Santiago, Chile.
- Superintendencia de Seguridad Social -SUSESO. (2018). *Manual del Método del Cuestionario SUSESO / ISTAS21*. http://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_03.pdf
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, *80*(1), 6–15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Torres, L. D., Jain, A., & Leka, S. (2019). (Un) doing gender for achieving equality at work: The role of corporate social responsibility. *Business Strategy & Development*, *2*(1), 32–39.

- UNDP. (2018). *Human Development Indices and Indicators. Statistical update 2018*. New York, NY 10017: United Nations Development Programme (UNDP).
- Van Gils, W., & Kraaykamp, G. (2008). The emergence of dual-earner couples: A longitudinal study of the Netherlands. *International Sociology*, 23(3), 345–366. <https://doi.org/10.1177/0268580908088894>
- Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work-family conflicts of women in the air force: their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 865–878. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<865::AID-JOB980>3.0.CO;2-L](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<865::AID-JOB980>3.0.CO;2-L)
- Voydanoff, P. (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50(3), 749–761. <https://doi.org/10.2307/352644>
- Walster, E., Berscheid, E., & Walster, G. W. (1973). New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25(2), 151–176. <https://doi.org/10.1037/h0033967>
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family Conflict and Burnout among Chinese Doctors: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of Occupational Health*, 54(3), 232–240. <https://doi.org/10.1539/joh.11-0243-OA>
- Yavas, U., Babakus, E., & Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict: Does gender matter? *International Journal of Service Industry Management*, 19(1), 7–31. <https://doi.org/10.1108/09564230810855699>
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of consumer research*, 37(2), 197-206. <https://doi.org/10.1086/651257>