



CULTURA TRABAJO-FAMILIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA ORIENCOOP

**DANIELA VALERIA ACEVEDO OLEA
ANA LUISA SALGADO CONCHA**

PSICÓLOGO Y MENCIÓN EN PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES

RESUMEN

El objetivo de este estudio consistió en identificar la relación existente entre las variables Compromiso Organizacional y Cultura Trabajo-Familia, diferenciando esta relación basándose en las variables demográficas edad, sexo, estado civil y presencia o ausencia de hijos.

Se utilizó una muestra de 271 trabajadores de las sucursales de la empresa Oriencoop de la Región del Maule, la cual se encuentra en vías de certificación como organización que cuenta con buenas prácticas laborales. Para realizar la investigación, se utilizó la escala de Cultura Trabajo-Familia de Thompson, Beauvais & Lyness (1999), y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen & Meyer (1991).

Los resultados indican que existe relación significativa entre las dimensiones de cultura trabajo-familia y compromiso organizacional, como a su vez, se encontró diferencias significativas en el grado de compromiso y de percepción de cultura en las distintas variables sociodemográficas. Finalmente, se observó el grado de predicción de la escala de cultura en los tipos de compromisos, los cuales variaron según antecedentes demográficos y dimensión del compromiso, presentándose mayor diferencia en hombres, solteros y funcionarios sin hijos, como también en el compromiso afectivo.

Palabras claves: Cultura trabajo-familia, Compromiso Organizacional, Variables Socio-demográficas, Políticas Trabajo-Familia, Conciliación Trabajo-Familia

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the relationship between Organizational Commitment and Work-Family Culture variables, differentiating this relationship based on demographic variables age, sex, marital status and presence or absence of children.

We used a sample of 271 employees of the branches of the company Oriencoop of the Maule Region, which is in the process of certification as an organization that has good labor practices. To make the investigation, were used the scale of Work-Family Culture Thompson, Beauvais & Lyness (1999), and Organizational Commitment Questionnaire Allen & Meyer (1991).

The results indicate that there is significant relationship between the dimensions of work-family culture and organizational commitment, as in turn, found significant differences in the degree of commitment and perception of culture in different socio-demographic variables. Finally, it was noted the degree of predicting the scale of culture in the types of commitments, which varied according to demographic background and commitment, appearing biggest difference in men, unmarried and without children officials, as well as the affective commitment.

Keywords: work-family culture, organizational commitment, demographic variables, work-family policies, work-family conciliation.